

FORMAÇÃO EM PSICOLOGIA: OS DESAFIOS DA ATUAÇÃO EM ÁREAS NÃO-CLÍNICAS

Ketellen Santos Rodrigues¹; Mirian Martins de Oliveira¹; Roney Marculano Vieira¹, Victor Johnne Freitas Pacheco².

1. Acadêmicos do Curso de Psicologia – Multivix/Serra (ES);

2. Psicólogo; Professor Multivix– Serra/ES

RESUMO

O presente estudo se concentra nos desafios encontrados pelo profissional de psicologia para atuação em áreas não clínicas, e como apontar de que forma os cursos de psicologia podem se adequar para melhorar a qualidade de formação deste profissional. O objetivo ao propor este trabalho é analisar sob a visão do mundo contemporâneo os possíveis caminhos para atuação do profissional de psicologia em áreas “não clínicas”. Neste contexto, as informações presentes neste projeto visam facilitar a compreensão da atuação do Psicólogo nos dias atuais, com a finalidade de amparar o profissional de psicologia que queira atuar em áreas que não são abordadas de maneira adequada durante a graduação, promovendo assim, uma melhora na performance de profissionais que atuam em áreas fora do contexto clínico.

Palavras chaves: Formação do psicólogo, psicologia organizacional, desafios da psicologia.

INTRODUÇÃO

Em face das questões próprias ao mundo contemporâneo, sabe-se que as diversas mudanças que ocorrem na sociedade podem ser direta ou indiretamente relacionadas a produção de sofrimento psíquico. O ritmo acelerado dessas mudanças impõe demandas que por vezes resultam em consequências negativas à saúde da sociedade, tornando a área de atuação da Psicologia de suma importância para questões de doenças psicológicas. (CURY & GILBERT, 2009)

Segundo Paulo Rosas (2010), a Psicologia vem tentando assumir um lugar legítimo entre as ciências, ainda que não se possam medir os resultados alcançados desta pretensão. Para o autor, o Psicólogo, enquanto profissional de saúde mental, não tem encontrado respaldo na psicologia acadêmica convencional para atingir os resultados adequados aos problemas apresentados pela sociedade. (ROSAS, 2010, p. 86)

A discussão sobre a formação em Psicologia ocorre desde a década de 70 e ainda hoje é um tema de muitos debates e estudos. Lisboa e Barbosa (2009)

ressaltam que o foco de discussão segue com temas sobre: questão curricular, a formação científica ou formação para pesquisa, a formação complementar e/ou extra universitária, o estágio acadêmico as metodologias de ensino e de supervisão, a formação docente ou a relação entre graduação e pós-graduação. Porém, a discussão tem sido ampliada para as inúmeras áreas de atuação do psicólogo, trazendo para a discussão as áreas clínicas, organizacional, escolar, avaliação psicológica até as de cunho social-comunitária, jurídica, entre outras. (LISBOA; BARBOSA, 2009)

Campos (2017) afirma que a Psicologia no Brasil ainda é comumente associada à imagem do psicólogo clínico, o que tem resultado na falta de profissionais qualificados que representem ou disseminem a atuação da Psicologia de maneira eficaz em outras áreas. Conforme ressaltado por Dantas e Benevides,

A Psicologia precisa sofrer um processo de abertura e radical de atravessamento aos problemas da sociedade, ser-lhes sensível, propondo interpretações e encaminhamentos possíveis ao seu enfrentamento; deve democratizar o saber, torna-lo acessível e compô-lo em conexão com as questões sociais contemporâneas. (2016, p. 175)

Diante de inúmeros desafios que o psicólogo enfrenta na sua atuação profissional, percebemos que no cenário atual dos cursos de psicologia ofertados no Brasil, há um forte predomínio de disciplinas notoriamente clínicas que por vezes não qualificam o profissional adequadamente para atuar em outras áreas. (CAMPOS, 2017)

Conforme ressalta Bock (1999),

Discutir o compromisso social da Psicologia significa, portanto, sermos capazes de avaliar a sua inserção, como ciência e profissão, na sociedade e apontarmos em que direção a Psicologia tem caminhado: para a transformação das condições de vida? Para a manutenção? (BOCK, 1999, p. 321)

Este trabalho tem, portanto, como objetivo principal apresentar algumas das dificuldades enfrentadas pelo psicólogo para atuar em áreas não clínicas, considerando a atuação no contexto organizacional, e apontar de que forma as

grades dos cursos de psicologia podem se adequar para melhorar a qualidade de formação deste profissional.

REFERENCIAL TEÓRICO

Reflexões acerca da formação do psicólogo no Brasil

A formação em Psicologia implica um compromisso em ir além do cumprimento de etapas curriculares e da busca de um lugar profissional no mercado. (DANTAS & BENEVIDES, 2016, p. 176)

Sendo a formação do psicólogo um processo que se transforma de acordo com a realidade social, devemos compreender a formação profissional não somente como um lugar de reprodução, mas também de superação. Faz-se necessário diante do cenário atual das grades curriculares no Brasil, a defesa de uma formação que vise às necessidades da sociedade atual e não somente uma grade curricular que prepare os alunos apenas para atuação em Psicologia Clínica, como ainda tem ocorrido no Brasil. (KANAN & AZEVEDO, 2006)

No contexto histórico da Psicologia, segundo Bock (2015), o que se tinha entre os anos de 1960 e 1970 era uma formação em Psicologia restrita a uma pequena parte da sociedade brasileira, que servia apenas a interesses da elite cujo objetivo era categorizar e classificar os indivíduos. As teorias das grades eram positivistas ou idealistas, e os instrumentos não eram adaptados para aplicação da realidade da população brasileira. As ofertas das disciplinas eram distantes e isoladas do cotidiano e dos problemas reais configurando a formação tecnicista e autor-centrada. O currículo era totalmente vinculado a autores estrangeiros e o conhecimento repassado de forma mecânica, tornando a aplicação automática e tecnicista. (BOCK, 2015)

Segundo Bock (2001), somente a partir do século XXI,

A psicologia passa a ser de um interesse social e coletivo, criando novas políticas públicas, novos cursos não mais restrito somente a elite, estabelecendo assim um compromisso social, olhando para a sociedade e buscando agir sobre suas necessidades, rompendo o compromisso "exclusivo" com a elite, mas firmando um compromisso acessível e que

abrange o interesse de todos, buscando olhar o indivíduo e ver além, investigando a sociedade em que ele vive. (BOCK, 2001, p. 249).

Nos anos 70 e 80, o Brasil passava por um regime ditatorial que provocou inúmeras mudanças sociais importantes para o fortalecimento de movimentos sociais que ampliavam o debate para um novo projeto da Psicologia. Neste contexto (Bock, 2010) a psicologia passava a se posicionar politicamente com o objetivo de ampliar a atuação do profissional para além da prática clínica, levando o acesso a indivíduos historicamente excluídos. A partir do final dos anos 80, a Psicologia começava a atuar para além da prática clínica e os profissionais começavam a se comprometer com outros campos de atuação não-clínicos:

Nesse momento, psicólogos já atuavam comprometidos com outra população, como, por exemplo, a Psicologia Comunitária, que tinha contato direto com essas populações e era uma expressão concreta desse novo projeto. O campo de atuação do psicólogo se estendia ao serviço público no âmbito da saúde mental, à atuação em hospitais, ao trabalho junto a sindicatos e movimentos sociais, a uma inserção crítica na educação, a ações junto ao judiciário e à assistência social, enfim a ampliação da intervenção dos psicólogos relacionada ao atendimento de necessidades e interesses de segmentos sociais que, historicamente, haviam ficado distantes das contribuições dos psicólogos. (BOCK & RECHTMAN, 2019, p. 2).

Guzzo (2018), afirma que as dificuldades na formação ainda esbarram com outros pontos nos dias atuais e algumas oposições ao modelo atual dos cursos começaram a ser discutida por alguns autores, como por exemplo,

Os dilemas entre formar psicólogos generalistas ou especialistas; entre um currículo rígido ou flexível; entre cursos teóricos ou essencialmente práticos; além dos dilemas éticos referentes à formação. (Guzzo, 2018, p. 150).

Neste contexto, discute-se justamente o perfil profissional do Psicólogo nos dias atuais, bem como o conhecimento científico necessário para que este profissional esteja capacitado devidamente para atender as questões presentes na sociedade brasileira.

O Psicólogo Organizacional no mundo contemporâneo

Com os avanços e mudanças no mundo contemporâneo do trabalho, as práticas psicológicas também passaram por alterações, onde o psicólogo começa a atuar também nas intervenções estratégicas das organizações, saindo um pouco do campo tradicional que marcava a identidade do psicólogo no campo de gestão de recursos humanos, com atividades de seleção de pessoal, avaliações psicológicas, treinamento e qualificação de profissionais com avaliação de tarefas e desempenho. (MULLER, 2018)

Segundo Campos (2017), promover a saúde do trabalhador nas organizações impõe desafios específicos ao psicólogo organizacional, visto que, baseadas na sua formação acadêmica, poucas são as abordagens que visam à capacitação do profissional que deseja atuar no âmbito organizacional. Assim, os autores Cury e Gilbert (2009), sugerem que entre os desafios encontrados pelo psicólogo organizacional, destacam-se: confronto com o fato de ser empregado e precisar atender às demandas da organização, a cultura organizacional que por vezes não é favorável às práticas psicológicas, a falta de trabalhos com referências para o desempenho da sua atuação e a falhas na própria formação.

Conforme ressaltado por Kanan e Azevedo (2006), o fato da formação dos cursos de psicologia ainda estarem voltados para atuação clínica nos dias atuais deve-se também das influências geradas nos contextos social e profissional, como: alienação da sociedade quanto as práticas profissionais para além da área clínica, pouca demanda de estágios no contexto organizacional, baixa qualidade dos estágios curriculares, inexistência de treinamento adequado na graduação para atuação multidisciplinar, professores despreparados e sem experiência prática na área organizacional, conceitos estereotipados sobre a função do psicólogo organizacional, não se esquecendo do baixo número de psicólogos em cargos de liderança nas organizações.

Neste cenário, os autores Visc et al., (2017) ressaltam que é importante observar as inúmeras identidades que formam o contexto organizacional, pois essas

respectivas identidades geram naturalmente novas realidades subjetivas para cada indivíduo, ocasionando um processo dialético de mudanças no mundo social. Desta forma, pressupõe-se que a formação das organizações ocorre a partir das interações humanas que exercem suas atividades no ambiente de trabalho, levando a Psicologia a assumir, portanto, um importante papel com ações de prevenção e intervenção para promoção de saúde dos indivíduos dentro deste contexto.

Levando em consideração o problema apresentado a respeito dos desafios encontrados pelos psicólogos para atuar em áreas não-clínicas, pode-se citar, então, como fatores que contribuem com esse cenário, a falta de formação adequada pelos cursos de psicologia no Brasil, uso de técnicas ou teorias desconhecidas ou de validade duvidosa, e também o desconhecimento dos profissionais sobre o papel do psicólogo no mundo contemporâneo.

As situações mencionadas acima ocorrem no dia a dia do psicólogo, entre tantas outras, e aparecem como avaliação negativa por parte dos profissionais que atuam em áreas fora do contexto clínico. As composições dos currículos dos cursos de Psicologia, por exemplo, preparam os alunos exclusivamente para atuação em Psicologia Clínica, esquecendo-se do exercício profissional em tantas outras áreas, deixando de focar por exemplo na atuação organizacional que tem crescido pontualmente nos últimos anos. (CAMPOS, 2017).

Desafios do psicólogo organizacional no campo de atuação não-clínico

A psicologia enquanto profissão no Brasil possui ainda uma recente história, passando a existir enquanto profissão somente em 1962, sendo majoritariamente clínico. Com o aumento e crescimento em diversas outras áreas da saúde, os psicólogos passaram a ter maior contato com a população e os serviços públicos. (PAULIN & AMÉLIA, 2009).

Uns dos principais desafios foram voltados, primeiramente às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), tendo como última atualização em 2011, onde foi bastante discutido e sancionado, debates sobre, a predominância de formar alunos de caráter clínico, como também, voltado à classe média e alta. (ELANA; FÁTIMA, 2020). Os mesmos autores afirmam também que, tais diretrizes

obtiveram mudanças significativas às novas grades curriculares, tanto a respeito à formação dos alunos, quanto para as demandas da realidade brasileira, porém, em contrapartida, é ainda escasso, estudos científicos que defendam tal cenário.

Diante de tantas mudanças, a Psicologia Organizacional e do Trabalho expandiu seu escopo no que se refere à inserção protagonismo, visto que novos modelos de intervenção vêm sendo demandados para atender aos altos níveis de conhecimento e novas técnicas exigidas pelas organizações. (VISC et al., 2017). Conforme ressalta Mulbheier (2018),

A Psicologia do Trabalho se reposiciona, e a obsessão pela produtividade, concede lugar para um entendimento mais próximo do sujeito que trabalha. Isto pois, implica em um aumento do campo de visão do pesquisador pela terceira face, conseguindo levantar e discutir temas até então não permitidos ou esquecidos. (MÜLBHEIER, 2018, p. 11)

Porém, além da falta de referencial oferecido pelos cursos de Psicologia no Brasil (CAMPOS, 2017), o psicólogo organizacional encontra também outros desafios para sua atuação, em termos de satisfação de trabalho. Para Lima, Costa e Yamamoto (2011), alguns profissionais avaliam alguns aspectos negativamente como: remuneração, carga excessiva de trabalho, condições de atuação com outros profissionais nas organizações, o desconhecimento das lideranças organizacionais sobre o papel do psicólogo nas organizações.

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), citados por Mueller (2018), ressaltam também inúmeros desafios que norteiam a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, no que se refere ao uso de técnicas ou concepções desconhecidas ou de validade duvidosa, bem como a inexistência de profissionais que atuam nessa área sem a base científica necessária para tal, e a enorme falta de avaliações cuidadosas de situações. Os autores citados alertam ainda para a falta de formação adequada dos profissionais que atuam no âmbito organizacional. Em relação a todos esses fatores, os autores apontam também que a área organizacional e do trabalho segue sendo pouco mencionada na maior parte dos cursos do Brasil. Conforme ainda ressaltando por Santos (2016)

As metodologias utilizadas pelos psicólogos organizacionais são muito debatidas e problematizadas pela própria Psicologia, seja no sentido de contribuir para uma prática mais reflexiva nesse campo da Psicologia, ou para situar o caráter pejorativo que a prática desses profissionais toma em alguns contextos (SANTOS, 2016, p. 47)

Segundo Zanelli (1984), as disciplinas ofertadas nos cursos de psicologia não são favoráveis a Psicologia Organizacional, pois geralmente focam em preparar os alunos apenas para o exercício profissional da Psicologia Clínica. Como consequência, os alunos generalizam o modelo clínico nos procedimentos voltados para as empresas, o que para o autor não é ideal tendo em vista que o modelo clínico geralmente é pautado na análise individual dos problemas, não levando em conta todo o contexto ambiental.

Zanelli (1984), ressalta também a falta de disciplinas voltadas para Administração e Economia, que segundo ele deveriam ser aplicadas para fornecer aos alunos a compreensão de inúmeras nuances do processo organizacional, complementado assim a formação dos alunos que escolham atuar nessa área. Podemos dizer, neste cenário, que o Trabalho e as Organizações seguem passando por diversas mudanças no decorrer dos últimos anos, desde a linguagem utilizada no âmbito organizacional até os modelos de gestão das instituições. “Gestão de recursos humanos” passou a ser nomeada como “gestão de pessoas”, e termos como “área de people” tem sido usados cada vez mais nas organizações do mundo moderno. (SANTOS, 2017) Conforme ressalta Santos (2013),

Também passaram a ser exigidas outras atribuições do psicólogo dentro das organizações de trabalho, a saber: “empowerment” (empoderamento de equipes), estudo de liderança, ênfase na diversidade cultural, teorias da motivação, conflitos organizacionais, comunicação, entre outras abordagens que priorizassem uma atuação dos psicólogos voltada para o grupo e seus impactos no ambiente trabalho. (SANTOS, 2013. p. 23)

Em pesquisas com alunos prestes a se formarem, Albanese et al., (2016), constata que, enquanto futuro profissionais da saúde, admitem buscar práticas

terapêuticas em experiências pessoais, afim de tentar estancar a falta de experiência ofertada em cursos de graduação, onde que, ensinam distintas teorias sem experiência prática como amostra de soluções. Há uma divisão entre teoria e prática.

Para Rezende (2014), ao coletar informações acerca da formação, descreve que, há de fato um crescimento significativo em áreas como, as da saúde e a organizacional, mas que, em contrapartida, se tem muito a fazer sobre o que é ensinado, para o que é demandado em prática.

Segundo Campos (2017), na atuação como psicólogo do trabalho o profissional deve proporcionar em suas práticas a transformação da organização, administrando tanto a organização, quanto os trabalhadores promovendo um ambiente de trabalho que os indivíduos atribuam significado para si mesmos. A partir disso, podemos compreender que a prática psicológica, independente do campo de atuação, ocorre através da escuta, acolhimento, suporte, orientação e conhecimento específico para atender às reais necessidades do indivíduo.

Desta forma, queremos pensar a atuação do profissional Psicologia em áreas não-clínicas, acreditando que não é possível falar de Psicologia nos dias atuais sem se adequar a todos os contextos que a sociedade está inserida, sem refletir sobre as novas concepções do ser humano no mundo contemporâneo. Conforme Martin Boró (1996) ressalta, é imprescindível que o objetivo principal deste profissional seja a conscientização do indivíduo:

Ao afirmar que o horizonte primordial da psicologia deve ser a conscientização, se está propondo que o *quefazer* do psicólogo busque a desalienação das pessoas e grupos, que as ajude a chegar a um saber crítico sobre si próprias e sobre sua realidade. (BORÓ, 1996, p. 17).

METODOLOGIA

Para construção deste trabalho foi escolhida a revisão narrativa da literatura, realizada através de pesquisa básica qualitativa exploratória, utilizando as bases de dados do Google Acadêmico, da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) que inclui PePSIC, Scielo, Lilacs e demais artigos de periódicos que pudessem contribuir

com conteúdo relevantes à pesquisa. As palavras-chaves utilizadas foram: Formação do psicólogo, psicologia organizacional, desafios da psicologia.

A pesquisa bibliográfica do presente projeto irá se concentrar em descrever o os desafios encontrados pelo psicólogo para atuação da sua profissão dentro dos mais variados contextos, visando compreender a posição que o profissional ocupa em outros campos e como essa atuação em áreas não clínicas pode ser eficaz no cotidiano dos indivíduos. Dessa forma, será estudado a partir de autores como: Ana Bock, Maria Agnes Pérez, Gil, Cury, Gilbert, dentre outros. Encontramos no decorrer da pesquisa uma dificuldade para encontrar artigos científicos referente ao tema sobre “atuação em áreas-não clínica”, identificamos a escassez de artigos com o tema propostos, alguns rasos, outros com a data de publicação antiga.

PROBLEMA DA PESQUISA

Sendo a Psicologia uma profissão que atende inúmeras demandas em diferentes contextos, torna-se necessária a discussão levantada por este trabalho, uma vez que o psicólogo ainda vivência determinados conflitos entre o conhecimento adquirido na graduação, totalmente voltado para área clínica, e o conhecimento adequado para as demandas que surgem em outros contextos do seu cotidiano. Diante do exposto, surge a seguinte discussão: os cursos de Psicologia estão preparados para capacitar o profissional que queira trabalhar nas mais diversas áreas de atuação que a sua profissão permite? Como o psicólogo pode atuar de maneira eficaz em áreas “não clínicas” diante de grades curriculares voltadas para um modelo de atuação clínico?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Discutir a qualidade dos cursos de graduação em Psicologia é extremamente delicado, pois quando pesquisamos sobre os autores que abordam sobre o assunto é explícito a divergência de opiniões entre eles, no entanto, sobre à formação do profissional nos aspectos de conhecimento de áreas não-clínicas, a maioria dos autores corroboram com a crítica pontuada neste trabalho.

Acerca da atuação do psicólogo em áreas não-clínicas no cenário brasileiro contemporâneo, percebemos a necessidade de pontuar que tal profissional emerge no ponto em que a Psicologia deixa de estudar somente o indivíduo, para estudar os diversos mais contextos que este indivíduo está inserido. A Psicologia Organizacional surge, neste cenário, a partir do momento em que os psicólogos passam a estudar não somente os postos de trabalho, mas a se interessar também pelo conhecimento das estruturas das organizações.

Atuar como psicólogo organizacional nos dias atuais não se trata apenas de participar de processos de recrutamento e seleção nas organizações. O profissional no contexto organizacional precisa estar atento para captar as diferenças dos indivíduos, entender as necessidades, identificar as forças e não somente as fragilidades que se configuram no contexto organizacional. Portanto, o fazer do psicólogo organizacional precisa acontecer de forma interdisciplinar, onde o psicólogo atua juntamente e diretamente com o os líderes organizacionais, ajudando os gestores a criticar a realidade, discutindo a garantia dos direitos e da qualidade de vida no âmbito das organizações.

REFERÊNCIAS

ALBANESE, Luciana, CAMARGO, D. et al. **Formação do Psicólogo Brasileiro: Impasses e Desafios**. Revista INFAD de Psicologia. a, Nº1-Vol.2, 2016.

BOCK, Ana Mercês Bahia. **A Psicologia a caminho do novo século: identidade profissional e compromisso social**. Estudos de Psicologia 1999, 4(2), 315-329.

BOCK, Ana Mercês Bahia. **A Psicologia como Profissão: Entrevista com Ana Bock**. Psicol. cienc. prof., Brasília , v. 30, n. spe, p. 246-271, 2010.

BOCK, Ana Mercês Bahia. **Formação do psicólogo: um debate a partir do significado do fenômeno psicológico**. Psicol. cienc. prof., Brasília , v. 17, n. 2, p. 37-42, 1997.

BOCK, Ana Mercês Bahia. **Perspectivas para a formação em psicologia**. Psicol. Ensino & Form., São Paulo, v. 6, n. 2, p. 114-122, 2015.

BORÓ, Ignácio Martin. **O Papel do Psicólogo**. Estudos em Psicologia; v.2, p.7-27.1996.

BORSA, Juliane Callegaro. **Considerações sobre a Formação e a Prática em Avaliação Psicológica no Brasil**. Temas em Psicologia. Vol. 24, nº 1, 131-143, 2016.

CAMPOS, Dinael Corrêa De. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. 2. ed., revista e ampliada. - Rio de Janeiro: LTC, 2017.

CARLOS, Daniele de Oliveira. PACHECO, Maria Eniana Araujo Gomes. **Atuação do Psicólogo Organizacional com Base na Abordagem Analítico-Comportamental**. Vol. 3. Scientia. 2016 ISS 2317-5839.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. Vol. 1. São Paulo. Atlas, 1981.

DANTAS, Jurema; BENEVIDES, Pablo Severiano. **Uma discussão sobre a formação em Psicologia: (re)pensando discursos, saberes e práticas na contemporaneidade.** Mnemosine, Rio de Janeiro, v.12, n.1, p. 161-182, 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de Pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GILBERT, Maria Agnes Pérez; CURY, Vera Engler. **Saúde Mental e Trabalho: um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais.** Boletim de Psicologia, 2009. Vol LIX, ° 130: 045-060

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar.** Rio de Janeiro: Record, 1997.

GUZZO, Raquel Souza Lobo. **Pesquisa e Mudança Social: desafios e dificuldades para a formação em psicologia.** Educar em Revista, Curitiba, Brasil, v. 34, n. 71, p. 143-156, set./out. 2018.

KANAN, Lilia Aparecida; AZEVEDO, Beatriz M. de. **O que é indispensável atualmente na formação do psicólogo organizacional.** Psicol. Am. Lat., México, n. 7, ago. 2006.

LEMOS, A. e *Cols.* **Reflexão sobre a importância da psicologia nas organizações.** Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais, v. 4, n.1, - p.43-50, jan./jun. 2007.

LIMA, Fellipe Coelho. COSTA, Ana Ludmila Freire. YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **O exercício Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações: Uma Revisão da Produção Científica.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 11, 2, jul-dez 2011, 21-35.

LISBOA, F. S., & BARBOSA, A. J. G. **Formação em psicologia no Brasil: um perfil dos cursos de graduação.** *Psicologia Ciência e Profissão*, 29(4), 718-737. 2009.

MULLER, Daniele Elise. **Desafios do psicólogo no campo organizacional e contribuições da teoria psicanalítica.** Trabalho de conclusão de curso. Rio Grande do Sul. (2019).

MULBHEIER, Andréia. **Considerações acerca da formação e atuação do psicólogo organizacional na gestão: o lugar do gestor numa perspectiva psicanalítica.** Monografia. Rio Grande do Sul; 2018.

PAULIN, Thatiane, LUZIO, Cristina Amélia. **A Psicologia na Saúde Pública: desafios para a atuação e formação profissional.** Revista de Psicologia da UNESP, 8(2), 2009. 98.

RECHTMAN, Raizel; BOCK, Ana Mercês Bahia. **Formação do Psicólogo para Realidade Brasileira: Identificando Recursos Para Atuação Profissional.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v.35, p.1-10, 2019.

REZENDE, Lecione Bárbara de. **Da formação à prática do profissional psicólogo: Um estudo a partir da visão dos profissionais.** Campus Universitário/UFJF – instituto de ciências humanas – departamento de Psicologia Juiz de Fora (MG).

RIBEIRO, Maisa Elena, SOLIGO, Ângela Fátima. **Diretrizes curriculares e formação do Psicólogo Brasileiro: Avanços retrocessos e desafios.** Integración Académica en Psicología Volumen 8.

SANTOS, Flávia de Melo dos. **Um recorte do cenário da Psicologia Organizacional no Espírito Santo.** Dissertação; Espírito Santo; 2013.

VISC, Bruno; VASCONCELOS, Eveli Freire; PELLICIOLI, Eduardo. **O Psicólogo Organizacional e do Trabalho na Gestão de Pessoas: perspectiva ética como competência primordial.** Revista FOCO, v. 10, n. 3, p. 90 – 105, ago./dez. 2017.