

CRP-MG RESPONDE

Dúvidas sobre
Psicologia
Organizacional
e do Trabalho

A PSICOLOGIA EM
TODOS OS LUGARES



CONSELHO
REGIONAL DE
PSICOLOGIA
MINAS GERAIS

APRESENTAÇÃO

Psicólogas(os) e estudantes de Psicologia de todo o estado foram convidadas(os) pelo Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP-MG) a compartilharem suas dúvidas sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho.

A proposta divulgada pelo site, boletim eletrônico e redes sociais do Conselho foi a seguinte: "Qual(is) dúvida(s) você possui em relação à Psicologia Organizacional e do Trabalho? Você também pode deixar uma sugestão ou comentário para a Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho do CRP-MG". As contribuições foram coletadas por meio de um formulário eletrônico, que ficou disponível para preenchimento no período de 20 de janeiro a 28 de fevereiro de 2021.

Nesta publicação, compartilhamos o resultado da iniciativa. As questões foram respondidas pela Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho e analisadas pelo Setor de Orientação e Fiscalização do Conselho.

O conteúdo está organizado em dois eixos de orientação:

- Psicologia Organizacional e do Trabalho: Dúvidas sobre exercício profissional e sugestões
- Valorização da Psicologia e relação com outras profissões



PARTICIPE DAS ATIVIDADES DA COMISSÃO

**Uma das dúvidas encaminhadas pelo público, foi:
Como posso me candidatar a membro desta comissão?**

A participação na Comissão Temática de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) do CRP-MG é gratuita e está aberta a todas(os) as(os) psicólogas(os).

Para obter informações sobre dias e horários das reuniões, verifique a [agenda no site do CRP-MG](#).

Também é possível fazer contato pelo e-mail: comissoes@crp04.org.br.



EIXO ORIENTATIVO

Psicologia Organizacional e do Trabalho: dúvidas sobre exercício profissional e sugestões



Em decorrência da Pandemia COVID-19 algumas empresas aceleraram a informatização de processos de seleção e de desenvolvimento para modalidades on-line, via plataformas digitais. Nestes casos, há alguma orientação específica para o psicólogo, além do cadastro para atendimentos on-line (autorização provisória para Pandemia)? A pergunta se deve à percepção de que a informatização destes processos será permanente.

As orientações para atendimento on-line podem ser conferidas em: [Resolução do CFP de nº 04/2020](#); [Resolução CFP nº 11/2018](#) e no site crpmg.org.br/coronavirus. Há também [orientação específica](#) quanto ao uso de instrumentos psicológicos via remota.

Para prestação de serviços psicológicos on-line ou via telefone, é necessário estar registrado no Conselho Regional de Psicologia (CRP-MG), além de ter o credenciamento no CADASTRO E-PSI: e-psi.cfp.org.br, do Conselho Federal de Psicologia (CFP).

Como assegurar o sigilo absoluto das sessões on-line em meios digitais é muito mais difícil, alguns cuidados a mais são indicados, como: não utilizar computadores de redes públicas, lan houses, instituições de ensino, rede de computadores corporativos, dentre outros.

Existe um número adequado ou percentual de psicóloga(o) organizacional por número de colaboradores de uma empresa/instituição?

Nas legislações vigentes não existe norma específica que regulamente este quantitativo.



Quais as habilidades o psicólogo deve ter para atuar nesta área? É preciso ser especialista em avaliação psicológica?

As habilidades mais demandadas à(ao) Psicóloga(o) Organizacional e do Trabalho estão relacionadas à adequada aplicação do conhecimento da Psicologia para compreender, intervir e desenvolver relações e processos intra e interpessoais, intra e intergrupais, bem como as articulações com as dimensões política, econômica social e cultural.

O trabalho pode ser realizado individualmente ou em equipe multiprofissional, de organizações formais ou informais, públicas, privadas ou de natureza mista e independente do tamanho (pequeno, médio ou grande porte).

Em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO as(os) Psicólogas(os) que atuam em organizações:

Estudam, pesquisam e avaliam o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e instituições, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação; diagnosticam e avaliam distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elucidando conflitos e questões e acompanhando o(s) paciente(s) durante o processo de tratamento ou cura; investigam os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes; desenvolvem pesquisas experimentais, teóricas e clínicas e coordenam equipes e atividades de área e afins. (CBO 2002).

A atuação em POT não necessariamente exige especialização em Avaliação Psicológica. O art. 1º, alínea "b", do Código de Ética Profissional da(o) Psicóloga(o) dispõe que é dever : "b) Assumir responsabilidades profissionais somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente". Assim, em tese, a graduação confere o direito legal de atuar nessa área. No entanto, vale ressaltar que os cursos de especialização propiciam acesso a conhecimentos não abordados na graduação, além de ser um diferencial àqueles que a possuem.



Como a Psicologia Organizacional pode trabalhar no desenvolvimento de competências profissionais e humanas nos funcionários das empresas?

Um programa de desenvolvimento de competências profissionais e humanas deve ser iniciado sempre com a comunicação e sensibilização das(os) profissionais acerca da necessidade deste programa. Isso aumenta a adesão e o engajamento de todas(os).

Na etapa do diagnóstico – que é o momento de conhecer quais as competências necessárias para cada cargo e identificar quais delas os(as) profissionais ainda precisam desenvolver – utilizam-se observação, questionário, entrevista, quantidade de retrabalho, número de reclamações de clientes, turnover, rotatividade e percepção das(os) gestoras(es).

Após coletar todas as informações, é hora de planejar o programa de desenvolvimento. É preciso definir as técnicas a serem aplicadas, quem irá desenvolver quem, tecnologias a serem adotadas, conteúdo a ser abordado, datas e duração do processo e custo financeiro.

Com o planejamento feito, o próximo passo é a execução, um momento muito especial que deve contar com a participação de todas(os) as(os) envolvidas(os) para o sucesso do programa.

A fase seguinte objetiva avaliar os resultados do programa de desenvolvimento de competências, conforme previsto no planejamento. Aqui também é possível fazer observações, avaliações de desempenho, aplicar questionários e provas para medir conhecimentos técnicos.

A Psicologia Organizacional participa e contribui em todas as fases do desenvolvimento de competências profissionais e humanas visivelmente percebidas nos processos de aprendizagem, mudança e superação de atitudes e melhoria de produtividade.



O psicólogo formado, com ênfase em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), pode atender pacientes com doenças trabalhistas?

Depende do tipo de doença trabalhista adquirida pelo trabalhador e do diagnóstico comprovado da mesma. Nos casos de problemas psicológicos, estresse relacionado ao trabalho, suspeita de Síndrome de Burnout, depressão ou desequilíbrio emocional devido ao assédio moral no trabalho ou outros problemas de ordem emocional, geralmente, a(o) psicóloga(o) formada(o) com ênfase em POT encaminha os trabalhadores adoecidos para outros profissionais da saúde, inclusive para psicólogas(os) clínicas(os) que atuam com psicoterapia, pois o tratamento tem demanda multiprofissional.

Por exemplo, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Europa, o estresse ocupa a segunda posição entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho, afetando cerca de 40 milhões de pessoas. Entretanto, se for comprovado que onexo causal da doença está de fato relacionado ao contexto do trabalho e desde que

a(o) psicóloga(o) na área de POT tenha se preparado teoricamente e tecnicamente em alguma das abordagens das Clínicas do Trabalho (Psicodinâmica do Trabalho; Psicossociologia do Trabalho, Ergologia e Clínica da Atividade), é possível que essa(e) profissional realize uma ou mais intervenções breves (e não psicoterápicas) com um único trabalhador ou com pequenos grupos de trabalhadores. A(O) profissional em Psicologia do Trabalho que se especializa ou estuda a saúde mental relacionada ao trabalho, geralmente se prepara por meio de cursos de especialização de nível Lato Sensu ou pela escolha de aprofundamento e de atuação técnica dentro de uma destas abordagens já mencionadas de Clínicas do Trabalho. Para complementar a sua formação, a(o) psicóloga(o) atuante em POT pode também procurar outra(o) psicóloga(o) mais experiente para realizar sessões de supervisão e trocas enriquecedoras que ajudem a lidar com o adoecimento relacionado ao trabalho.

Sugestão de artigo científico sobre o tema:

SILVA, Gabriel de Nascimento e. (Re)conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. Gerais, Rev. Interinst. Psicol., Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 51-61, jun. 2019.

Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202019000100005&lng=pt&nrm=iso>

Acesso em 20 mar. 2021. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019120105>

Como deve ser a atuação do psicólogo do trabalho no contexto de saúde ocupacional em setores de saúde e segurança para além do atendimento psicológico, que tem caráter individual e não coletivo? O papel do psicólogo na avaliação dos riscos psicossociais no trabalho, para além das NR 33 e 35, considerando que a precarização do trabalho, que tem ocorrido sistematicamente desde a década de 1990 em função da reestruturação produtiva. Os fatores de risco psicossociais no trabalho configuram riscos emergentes pouco considerados no contexto de atuação do psicólogo do trabalho dentro das organizações e mesmo na RENAST. Muitas vezes, observa-se uma atuação psicologizante e individualizante, com foco somente na avaliação para restauração da saúde mental do trabalhador sem qualquer atuação no trabalho em si, fonte dos riscos. Seria muito bom discutir sobre isso.

O psicólogo na área da saúde e segurança no trabalho pode atuar na avaliação anual dos funcionários que exercem função de risco (NR33, NR35 e NR20) assim como em outros cargos com objetivo de identificar os riscos psicossociais que podem vir a afetar o trabalhador em seu equilíbrio emocional, em sua saúde mental.

Riscos psicossociais são todos os fatores que podem levar à tensão diária como: cansaço, perda de sono, pressão no trabalho, pandemia, brigas familiares, clima organizacional ruim, entre outros.

A partir dessa análise, a(o) psicóloga(o) fará recomendações para o próprio colaborador, para a empresa e a gestão a fim de melhorar a qualidade de vida do mesmo.

Além disso, auxilia o médico do trabalho na conclusão para a liberação ou não do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

Apesar da avaliação psicossocial/psicológica ser obrigatória apenas para atender as NRs supra citadas, diante do momento pandêmico mundial, observa-se uma necessidade maior da intervenção da(o) psicóloga(o) em todas as áreas da empresa, pois a pandemia gerou um estado de ansiedade, estresse e depressão maior em todos.

No dia a dia, a(o) psicóloga(o) também poderá realizar atendimentos psicossociais nos quais apoiará o funcionário a enfrentar situações adversas naquele momento, para depois encaminhá-lo a uma psicoterapia.

No mês de setembro de 2020, o CRP-MG realizou evento aberto sobre **"Avaliação Psicossocial: alterações na legislação vigente e novas formas de trabalho"**, que pode ser assistido em: www.youtube.com/watch?v=WTq4lvixlKo



Sugiro que pensemos em falar sobre as relações de e no trabalho e o quanto os indivíduos têm suas subjetividades afetadas nestas relações, que podem ser inter-relacionais, bem como abuso de poder entre chefia e subordinados.

1- Como um psicólogo pode mediar estes conflitos?

2- Como as relações de trabalho podem afetar a saúde mental dos trabalhadores?

3- Como o trabalho, bem como sua perda, podem se associar à depressão e até o suicídio?

4- Trabalho e subjetividade

Como um(a) psicóloga(o) media esses conflitos:

A(O) psicóloga(o) pode contribuir como um(a) facilitador(a) do diálogo e do manejo das emoções. Com empatia, ouve as partes e pontua possíveis distorções perceptivas ou posturas estereotipadas, estimulando as(os) demais a se colocarem no lugar da(o) outra(o) e focarem na resolução de problemas, encontrando assim soluções compartilhadas ou sugerindo encaminhamentos.

Auxiliará ainda no desenvolvimento do autoconhecimento, possibilitando assim repensar atitudes, reconhecer e enfrentar vulnerabilidades, além de potencializar qualidades, aumentando

assim competências individuais para superação dos conflitos.

A(O) psicóloga(o) deve mediar apostando sempre na coletividade, na importância das diferenças e nas relações em grupo.



Como as relações de trabalho podem afetar a saúde mental dos trabalhadores:

As relações de trabalho podem afetar a saúde mental quando a(o) trabalhador(a) vivencia e/ou percebe as relações de trabalho como algo adverso. Cobranças excessivas, metas inatingíveis, chefias autoritárias, assédio moral e/ou sexual, bullying, ambientes de trabalho inadequados ou insalubres, conflitos constantes, falta de autonomia, ausência de planejamento de carreira, clima organizacional ruim: todos esses aspectos contribuem para o aparecimento de ansiedade e depressão.

No mundo competitivo em que vivemos, a cultura do imediatismo, do consumo e do descarte tanto de objetos como de pessoas tem deixado as(os) profissionais mais ansiosas(os), inseguras(os) e individualistas. Esse tipo de situação, associada às características pessoais e ambientais, favorece o surgimento de quadros de Síndrome de Burnout.

O receio de perder o emprego pode fazer com que o(a) profissional apresente atitudes obsessivas, buscando atingir excelência ou perfeição nas tarefas, levando-a(o) à exaustão. Além disso, há prazos restritos, demandas complexas, mudanças tecnológicas, precarização do trabalho, perda de direitos, ambientes conflituosos ou hostis, seja com colegas ou clientes, potencializando o adoecimento.



Como o trabalho e sua perda podem associar à depressão e até o suicídio:

Historicamente, o ser humano e o trabalho se interligam de diferentes maneiras conforme a sociedade e o período ao qual nos referimos, sendo que o significado atribuído ao trabalho sempre influencia o contexto vivenciado pelos sujeitos.

O trabalho tornou-se mais central na vida do homem após a Revolução Industrial, no capitalismo, e sua importância contribui para a condição de saúde ou de doença do(a) trabalhador(a). A expansão do modelo capitalista, na segunda metade do século XX, aumentou o tempo de dedicação ininterrupta ao trabalho e ao emprego, o que gera implicações na saúde dos(as) trabalhadores(as).

“O que você quer ser quando crescer”, pergunta ouvida diversas vezes desde a infância, sinaliza que a importância do trabalho na vida das pessoas vai muito além do fato de que, através dele, satisfazemos nossas necessidades básicas.

O trabalho nos possibilita revelar nossa humanidade, nos apresenta socialmente, exterioriza nosso poder criativo, além de transformar o meio e a nós mesmos. O trabalho também é fonte de dignidade, reconhecimento e realização.

O que preocupa é o aumento do estresse relacionado ao trabalho e suas consequências para a saúde dos(as) trabalhadores(as), como já citado anteriormente.

Tanto o sofrimento vivenciado pelo trabalho quanto a perda do mesmo (devido a uma crise econômica, recessão ou pandemia como estamos vivendo) aumentam o estresse, a ansiedade, depressão e outros distúrbios mentais, podendo inclusive conduzir algumas pessoas ao suicídio.



Trabalho e subjetividade:

Os seres humanos, no exercício do seu trabalho, constroem e reconstróem sentidos singulares para suas atuações através das dicotomias: individual/coletivo, objetivo/subjetivo, interior/exterior, dentro de uma cultura determinada por fatores socioeconômicos.

Refletir sobre trabalho e subjetividade é uma prática da Psicologia que constantemente busca a ampliação das concepções da subjetividade presente na relação homem e trabalho e, principalmente, a aceitação de um(a) trabalhador(a) como sujeito das relações e da sua história profissional e não como alguém pronto.

Estamos no limiar de uma nova era nas relações de trabalho com o advento da robótica, cibernética e inteligência artificial, que alimenta a ideia de substituição da mão de obra humana por processos totalmente automatizados e controlados por computadores...

Isso amedronta e surge de certa forma como uma ameaça para os(as) trabalhadores(as), que se veem incapazes de competir com essa nova tecnologia.

Por outro lado, nas sociedades avançadas, em que esses novos recursos estão aparecendo, a preocupação maior é com a qualidade de vida, com o lazer, com a maior disponibilidade de tempo para o bem-estar, cultura, recreação, família, descanso... O ser humano nunca poderá ser totalmente substituível, pois sempre haverá espaço para a criatividade e inovação, que em última instância, são o que realmente agregam valor aos produtos e processos.



Sou psicólogo e tenho formação técnica em Meio Ambiente. Elaboro já há alguns anos, documentos como PGRSS, em estabelecimentos de saúde. Gostaria de saber como faço para gerar uma anotação de responsabilidade técnica, termo de responsabilidade técnica ou similar, uma vez que alguns estabelecimentos, exigem, conforme o Artigo 5º do CONAMA 358. O CRP nº 04 possui algum trâmite para nos orientar ou contato para dar andamento nesse tipo de trabalho, que ao meu ver está inserido no campo da Psicologia Organizacional? Aguardo atentamente o retorno dos senhores.

Com relação à anotação de responsabilidade técnica (ART), mencionada na normatização CONAMA 358 em seu art.5º, considerando a elaboração do Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS) ali previsto, ressalta-se que a mesma trata de serviços de saúde que geram resíduos. Neste sentido, pelo fato dos serviços psicológicos não gerarem tais resíduos, não há por parte deste Conselho nenhuma documentação que trate sobre o PGRSS. Ademais, não se encontra inerente à formação em Psicologia o tratamento de resíduos de saúde por tal matéria não ser competência para a atuação em Psicologia, isto é, não faz parte do conhecimento científico da Psicologia o tratamento de resíduos de serviços de saúde. Desse modo, destaca-se o art.1º, alínea "c" do Código de Ética Profissional da(o) Psicóloga(o):

Art. 1º – São deveres fundamentais dos psicólogos:

b) Assumir responsabilidades profissionais somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente;

c) Prestar serviços psicológicos de qualidade, em condições de trabalho dignas e apropriadas à natureza desses serviços, utilizando princípios, conhecimentos e técnicas reconhecidamente fundamentados na ciência psicológica, na ética e na legislação profissional;

Portanto, caso haja algum(a) profissional de psicologia que realize a elaboração desse plano pode ser em virtude de outra formação que o mesmo tenha, mas não em virtude da formação em Psicologia pelo motivo acima elencado.



Na avaliação psicológica, quais os critérios que podem ser estabelecidos conforme o PCMSO para os trabalhadores em altura, espaços confinados ou outras situações? Há um critério a partir de qual percentil de atenção, aspectos de personalidade? Ou isso pode ser construído à parte, com a empresa?

A avaliação psicológica COMPULSÓRIA de acordo com as Normas Regulamentadoras (NR's), do Ministério do Trabalho e Emprego, denominada de avaliação psicossocial é indicada como necessária para todos os trabalhadores cujas atividades estejam enquadradas nas Normas Regulamentadoras 20, 33 e 35. Lembrando que as NR's são aplicáveis a todas as organizações que possuem empregados contratados em regime da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). A avaliação psicossocial se configura em um campo de trabalho e inserção do psicólogo para além das atividades tradicionais do psicólogo organizacional, devido à sua interface com a área de Saúde e Segurança no Trabalho. De acordo com a literatura e estudos na área, as propostas apresentam em comum a utilização de entrevistas e de testes psicológicos.

Em relação às entrevistas, pode-se sintetizar as recomendações em torno da adoção de entrevistas semiestruturadas, ou no modelo de anamnese, ou mesmo da Entrevista Clínica Estruturada para o DSM-IV, como no Modelo SESI. Quanto aos instrumentos psicológicos indicados nas propostas, estes podem ser agrupados em instrumentos de avaliação de aspectos cognitivos e da inteligência; de avaliação de personalidade; de avaliação de sintomas psicopatológicos ou de saúde mental; e de avaliação organizacional. Mas se faz necessário que a(o) profissional de Psicologia se aproprie do conhecimento da área de Saúde e Segurança no Trabalho, desde as questões normativas até questões práticas. A inserção da psicologia no campo da Saúde e Segurança do Trabalho precisa transcender o papel da avaliação psicossocial como mera aplicação de testes, para um processo avaliativo preventivo e promotor de saúde no trabalho.



Orientação Profissional com foco no autoconhecimento. Utilização de testes, técnicas e entrevistas para auxiliar no processo seletivo e auxiliar o orientando em caso de consultoria.

Orientação profissional, recolocação profissional e reorientação profissional são práticas da(o) profissional de Psicologia e já têm um histórico em nossa profissão. Atualmente, a orientação é sim focada no autoconhecimento.

E a utilização de todas as técnicas psicológicas são bem vindas no processo sempre atentando para a demanda do sujeito atendido, para a escolha correta de técnicas e testes a serem utilizados no processo.

Minha sugestão é apresentar as melhores práticas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, firmadas por estudos científicos, nos seguintes subsistemas: recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, motivação e satisfação, capacitação e desenvolvimento, monitoramento de resultados individuais. Outra sugestão é discutir as diferenças da atuação do psicólogo da área na iniciativa privada e pública. E, por fim, apresentar como uma provável reforma administrativa afetará a atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

O Conselho Federal de Psicologia e os Conselhos Regionais de Psicologia, por meio de suas comissões, produzem vasto material para consulta e pesquisa, como artigos, livros, lives, cursos, palestras, congressos, seminários, dentre outros eventos.

Acompanhe as notícias nos sites e redes sociais disponíveis. No âmbito das comissões, você poderá sugerir temáticas específicas de interesse. Participe e contribua com a produção científica em nossa profissão.



Eu queria que vocês abordassem esse tema da Psicologia Organizacional e do Trabalho com a questão da saúde do trabalhador, com o viés da saúde mental e trabalho.

A questão da Saúde do Trabalhador, bem como o seu subcampo da Saúde Mental e Trabalho (SM&T) tem ganhado cada vez mais atenção e preocupação de estudiosos, em especial devido aos impactos da pandemia de Covid-19 sobre o mundo do trabalho. No Brasil, no período de 2012 a 2016, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez. Os distúrbios listados, concedidos pelo INSS entre 2012 e 2016, respondem por quase 98% dos auxílios doença não relacionados ao trabalho, motivados por distúrbios mentais e comportamentais. (Fonte: Brasil. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência (2017). Saúde e segurança: estudo apresenta análise sobre benefícios por incapacidade. Publicado: 28/04/2017).

De 2016 para cá este cenário ainda não mudou. Desde 2020, devido ao contexto pandêmico em que estamos inseridos, muitos trabalhadores foram forçados pelas empresas empregadoras tanto

públicas como privadas ao isolamento social e passaram a trabalhar em casa no modo de "home office" porém, sem o devido treinamento, preparo técnico, ou condições de trabalho adequadas com equipamentos, computadores, rede de Internet e mobiliário adequado ergonomicamente instalado na residência do trabalhador. Geralmente, poucas empresas se preocuparam em oferecer condições dignas de trabalho para que o(a) trabalhador(a) realize seu trabalho adequadamente na modalidade remota, com intuito de reduzir a mobilidade humana e evitar aglomerações, um dos cuidados para reduzir as contaminações pelo coronavírus.

Para reduzir esses índices de afastamento se faz necessário o aprofundamento em estudos com o viés da saúde mental e trabalho. Percebe-se que atualmente os profissionais da saúde que trabalham dentro de hospitais e instituições de saúde estão sendo muito demandados pelo mundo todo devido à pandemia. São profissionais que estão exaustos pela sobrecarga de trabalho desde o começo de 2020 até o momento, no combate à Covid-19. Infelizmente já há registros de um aumento exponencial nos casos de Síndrome de Burnout ou da Síndrome de Esgotamento Profissional desenvolvidas por estes trabalhadores.



Sugestão: na perspectiva da Psicologia Sociohistórica, os conhecimentos da Psicologia Organizacional focada em processos de gestão devem incluir os processos de subjetivação inerentes à Psicologia do Trabalho, em razão da inseparabilidade do que é feito e de quem faz (trabalho/sujeito). Necessário repensar, renormalizar as concepções existentes em prol da relação saúde mental e trabalho.

A sua pergunta está em formato de comentário e de sugestão na qual você manifesta a sua opinião que na perspectiva da Psicologia Sociohistórica os conhecimentos da Psicologia Organizacional focada em processos de gestão devem incluir os processos de subjetivação dos trabalhadores, certo? Estamos de acordo, porque mesmo sem utilizar o olhar na Psicologia Sociohistórica, se faz necessário repensar a relação saúde mental e trabalho, em especial num momento de crise sanitária em nosso país devido à pandemia de Covid-19, com a taxa de desemprego atingindo recordes.

No final de janeiro de 2021, a taxa de desemprego no Brasil foi de 14,1%. No trimestre de setembro a novembro de 2020, atingiu 14 milhões de pessoas. Segundo Silveira (2021), os impactos negativos da pandemia do coronavírus sobre o mercado de trabalho levaram 20 estados brasileiros a registrarem recorde da taxa média de desemprego em 2020. É o que apontam os dados divulgados em 10/03/2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Fonte:

g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/10/desemprego-bateu-recorde-em-20-estados-brasileiros-em-2020-diz-ibge.ghtml



Na maioria dos trabalhos encontrados, vemos a Psicologia Organizacional voltada para empresas privadas. Gostaria de sugestões para atuações com o setor público.

Na revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT) fundada em 2001, patrocinada pela Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), são apresentados relatos de experiência e artigos publicados sobre estudos ou intervenções realizadas em instituições públicas e privadas. Em instituições públicas podem ser encontradas pesquisas realizadas em universidades estaduais ou federais do Brasil ou em institutos de pesquisa governamentais (por exemplo, IBGE, IPEA, Fundação Oswaldo Cruz, etc.). Nos Periódicos da CAPES e CNPq, que financiam bolsas de estudo para pesquisadores de Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em nosso país, também podem ser encontradas dissertações de Mestrado e teses de Doutorado com temas relacionados à área da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

A Psicologia Organizacional nem sempre está voltada para empresas privadas, pois é bem mais difícil de obter o consentimento e realizar pesquisas em empresas privadas do que em empresas públicas, porque as empresas privadas concorrem entre si e não têm interesse que as suas estratégias sejam conhecidas publicamente.



Gostaria de saber de trabalhos de Psicanálise Aplicada para alcançar os sujeitos nas instituições públicas e privadas.

Nas abordagens das Clínicas do Trabalho, da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicossociologia do Trabalho muitos princípios da Psicanálise são incorporados pela parte teórica destas escolas, que têm se utilizado de um olhar mais psicanalítico sobre o sofrimento psíquico no trabalho e suas consequências na subjetividade dos trabalhadores. A Psicanálise começou a ser uma referência teórica para questões de saúde dos trabalhadores tendo como protagonista o Tavistock Institute of Human Relations, de Londres, criado em 1946. Trata-se de uma instituição britânica, sem fins lucrativos que aplica a ciência social a questões e problemas contemporâneos. Muitos psicólogos e psicanalistas conhecidos passaram pelo Tavistock Institute ao longo dos anos, tornando-o conhecido como "ponto focal" na Inglaterra para a Psicanálise e para as teorias psicodinâmicas de Sigmund Freud e seus seguidores. Outros indivíduos psicanalistas associados ao Instituto, são Melanie Klein, Carl Gustav Jung e Wilfred Bion.

Estudos psicanalíticos envolvendo a Psicossomática propostos por Joyce MacDougall, Christophe Dejours, Pierre Marty, Donald Winnicott e Sándor Ferenczi podem ser encontrados na literatura com foco no binômio saúde e doença relacionados ao trabalho. Pesquisadores como Jean-François Chanlat, Eugéne Enriquez, Vicent Gaulejac, entre outros, também se baseiam em alguns princípios psicanalíticos contemplando a aplicação de suas teorias às organizações ou ao contexto do trabalho, tanto para a compreensão de distintas realidades relacionadas ao trabalho ou ao mundo corporativo, como para a intervenção nas organizações de trabalho ou com os trabalhadores no sentido de prevenção e/ou tratamento de doenças físicas, psicossomáticas ou mentais relacionadas ao contexto laboral.



Gostaria de ser mais participativa e atuante juntamente à comissão e ficar sabendo das agendas. Outra questão é: por que o Psicólogo Pessoa Física tem tanta dificuldade e burocracia para se transformar em Pessoa Jurídica? Porque nós não nos "encaixamos" como MEI. Não existe essa opção para nós psis, enquanto existe para outras categorias. Não há um incentivo ao Microempreendedor. Com a pandemia, queria ampliar, mas devido a tantas taxas e burocracias não consegui ainda.

A Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho do CRP-MG (CPTO) tem o funcionamento como a da maioria das comissões, encontros mensais na sede e subsedes. A CPTO está presente na sede (BH) e nas subsedes em Juiz de Fora, Divinópolis, Governador Valadares e Montes Claros. Nossa agenda pode ser consultada no site do CRP-MG. O XVI Plenário tem trabalhado com objetivo de interiorizar as ações e com a utilização de recursos on-line tem sido maior a possibilidade de participação da categoria.

O Setor Jurídico desta autarquia elucida quanto ao MEI. "[...] profissional liberal, como é o caso da psicóloga, não tem direito ao enquadramento pelo MEI, pois essa categoria é reservada para trabalhadores com pequenos negócios que não dependem

de formação e registro profissional. Estes são alguns exemplos de ocupações permitidas no MEI: Alfaiate; Comerciante independente; Caminhoneiro; Esteticista; Maquiador; Pintor, etc.

Ressalta-se que a Resolução CGSN n. 140, de 22 de maio de 2018, em seu artigo 100, estabelece o seguinte:

Art. 100. Considera-se MEI o empresário a que se refere o art. 966 do Código Civil ou o empreendedor que exerça as atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços no âmbito rural, optante pelo Simples Nacional, que tenha auferido receita bruta acumulada nos anos-calendário anteriores e em curso de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais) e que: (Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 18-A, § 1º e § 7º, inciso III) I - exerça, de forma independente, apenas as ocupações constantes do Anexo XI desta Resolução; (Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 18-A, §§ 4º-B e 14) (Redação dada pelo(a) Resolução CGSN nº 145, de 11 de junho de 2019)



II - possua um único estabelecimento;
(Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 18-A, § 4º, inciso II)

III - não participe de outra empresa como titular, sócio ou administrador; e
(Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 18-A, § 4º, inciso III)

IV - não contrate mais de um empregado, observado o disposto no art. 105. (Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 18-C)

Pelo exposto, conclui-se que somente as ocupações previstas no Anexo I da Resolução são possíveis de serem exercidas pelo MEI. Destaca-se que a Psicologia não está entre elas.

Consulte o anexo XI da Resolução CGSN n. 140, de 22 de maio de 2018 para conhecimento das ocupações nela citadas.

Gostaria de receber orientações para a criação de e-book e/ou curso on-line visando a prevenção e promoção da qualidade de vida no trabalho e quais os produtos/serviços a Psicologia tem para oferecer conforme a ética profissional neste contexto.

Atualmente, o CRP-MG dispõe de um GT que está pensando os critérios e fluxos para produção de publicações no âmbito institucional. O GT está trabalhando em uma resolução que irá normatizar os critérios estabelecidos e, a exemplo das demais Resoluções, estarão disponíveis no site da autarquia para consulta.

Quanto aos produtos e serviços que a Psicologia pode oferecer, uma consulta aos sites do CRP-MG e do Conselho Federal de Psicologia (CFP), bem como de instituições filiadas ao FENPB tais como: ABOP, FENAPSI, IBAP, dentre outras, é de suma importância para se conhecer o estado da arte.



EIXO ORIENTATIVO

Valorização da Psicologia e relação com outras profissões



Quais ações o Conselho de Psicologia tem realizado para resguardar a nossa categoria? Exemplo: um curso de segurança psicológica está sendo lançado por uma profissional de administração. Deveria ser exclusividade do psicólogo organizacional. Se não tomarmos cuidado, o psicólogo será substituído por outras categorias. Assim como o coach. Gostaria de sugerir uma campanha de valorização do psicólogo organizacional. Hoje as avaliações psicológicas estão sendo substituídas pelas análises comportamentais, através dos softwares disc, entre outros. O custo de teste psicológico on-line é altíssimo. Essas são as minhas considerações. Parabéns pela iniciativa de realizar essa pesquisa. Me coloco à disposição no que for necessário. Sou psicóloga organizacional há 15 anos!

A Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho do CRP-MG (CPTO) tem trabalhado alinhada aos princípios de cuidado da profissão, em parceria com a Comissão de Avaliação Psicológica no intuito de valorização de cada área de atuação profissional. Já temos ciência da utilização de instrumentos não privativos de psicólogas(os) como DISC e outros por administradores e outros profissionais realizando o que nomeiam como análise comportamental, mas é importante lembrar que só a(o) profissional de Psicologia é realmente capacitada(o) para realizar a avaliação psicológica e seus construtos.

Sim, faz-se necessária a valorização de todas as áreas e a divulgação do papel da(o) profissional psicóloga(o) no mercado de trabalho e na vida da sociedade como um todo.



Tenho uma sugestão. Minha preocupação com a prática de coaching nas instituições é muito grande. O coach está atuando em áreas da POT (além da Psicologia em geral) sem o mínimo de consistência na maioria dos casos. A sugestão é que o CRP crie uma legislação que delimite as áreas de atuação do coaching (enquanto há tempo) para que não tenhamos o mesmo problema que temos com a área da Administração, que atua em áreas pertinentes à POT de forma legalizada.

Compete ao Conselho de Psicologia, dentre outras atribuições, orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão do psicólogo (Lei 5766 de 1971). Já a profissão da(o) psicóloga(o) está definida na Lei 4.119 de 1962. Quanto à criação ou alteração de legislações profissionais, compete ao Congresso Nacional através de projeto de lei. Também há que se observar a garantia constitucional de que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (art. 5º, inc. XIII, da Constituição, grifos nossos).

Portanto, caso haja coaches exercendo atividades privadas da Psicologia, poderá ser formalizada denúncia ao CRP para a devida fiscalização.



Tenho recebido investidas e ameaças do Conselho de Administração alegando que o trabalho que desenvolvo é atividade da Administração. Como o CRP pode ajudar?

Preliminarmente, há que se reconhecer que, não é só a legislação profissional da(o) Psicóloga(o) e do Administrador que possuem atividades correlatas com uma linha divisória tênue. No tocante às atividades exercidas por profissionais de Psicologia nas áreas da Organização do Trabalho, há decisões judiciais favoráveis e contrárias ao exercício por Psicóloga(o) versus Administrador, como por exemplo, para recursos humanos, recrutamento e seleção, dentre outras. O que se observa nesses julgados é que essas decisões são guiadas pelas atividades realmente executadas pelo profissional e pela atividade-fim da empresa / entidade contratante.

Vejamos o que diz a Lei 4.769 de 1965, que regulamenta a profissão do administrador, na alínea b do artigo 2º:

“Art 2º A atividade profissional de Técnico de Administração será exercida, como profissão liberal ou não, VETADO, mediante:

(...)

b) pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da administração VETADO, como

administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, relações públicas, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos;”

No caput do artigo segundo o termo vetado correspondia a expressão “em caráter privativo”. No veto, foi reconhecido a necessidade de retirar a referida expressão pelo fato de algumas dessas atividades já serem à época exercidas legalmente por outras categorias profissionais como engenheiros, economistas, contadores, etc.

Já na legislação da profissão da(o) psicóloga(o), a Lei 4.119 de 1962, o artigo 13 dispõe:

“Artigo 13 – (...)

§ 1º Constitui função privativa do Psicólogo e utilização de métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos:

- a) diagnóstico psicológico;
- b) orientação e seleção profissional;
- c) orientação psicopedagógica;
- d) solução de problemas de ajustamento.

§ 2º É da competência do Psicólogo a colaboração em assuntos psicológicos ligados a outras ciências.”



Outra discussão importante está relacionada ao duplo registro profissional. O registro de empresas e a anotação dos profissionais legalmente habilitados são definidos em razão da atividade básica ou em relação àquela pela qual prestem serviços a terceiros (Lei 6.839 de 1980), sendo vedado o duplo registro ou filiação. Elucida-se que a informação ali contida de que o duplo registro profissional é vedado não está contida no único artigo dessa Lei 6.839/80, conforme seu seguinte conteúdo:

Art. 1º O registro de empresas e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, delas encarregados, serão obrigatórios nas entidades competentes para a fiscalização do exercício das diversas profissões, em razão da atividade básica ou em relação àquela pela qual prestem serviços a terceiros.

Art. 2º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 30 de outubro de 1980; 159º da Independência e 92º da República.

O Setor de Orientação e Fiscalização do CRP-MG desconhece tal vedação.

Pelo exposto, o Setor de Orientação e Fiscalização chama atenção para a necessidade de orientação jurídica que possibilite a análise de cada caso, visando assegurar a legalidade necessária, pois compete à empresa e ao profissional delinear as atividades às suas necessidades, bem como observar as legislações profissionais relacionadas. Já aos conselhos de classe compete disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão.

Ao profissional da Psicologia, exercendo a atividade PRIVATIVA de orientação e seleção profissional utilizando-se de métodos e técnicas psicológicas, como por exemplo testes psicológicos, não há que se falar em registro ou contratação de profissional da Administração.

Ocorrendo notificações ou autuações, a empresa e o profissional, se alicerçados por atividades privativas da Psicologia, deverão discutir administra e judicialmente a questão.

Por fim, a jurisprudência majoritária, com o intuito de preservar a reserva do trabalho do administrador dada pela Lei 4769 de 1965, vai no sentido de se observar a atividade-fim do profissional ou da empresa para qual trabalha. Desta forma, há um entendimento em vários julgados de que só seria obrigatória a inscrição no CRA se a empresa prestar serviços na área da administração e somente essas empresas estariam obrigadas a um administrador responsável. Portanto, para as demais empresas, seria livre a contratação do profissional que a empresa entender ser mais adequado.



Qual a diferença entre Psicologia Organizacional e do Trabalho?

A Psicologia Organizacional, a meu ver, está muito desacreditada por grande parte das pessoas, ou seja, não precisa de ser psicólogo para fazer um bom trabalho na gestão de pessoas, ser psicólogo não é diferencial para se trabalhar com pessoas. Por que isso acontece?

A Psicologia Organizacional é a área de estudo que está baseada na forma de aprimorar ações e metodologias para que o trabalhador possa encontrar uma organização saudável. Sendo a organização um organismo vivo, depende de várias pessoas para crescer e atingir os objetivos estratégicos.

A Psicologia Organizacional tem como princípio entender como a empresa se estrutura para ser capaz de aplicar sua missão, visão e valores, entender o modelo de gestão que é empregado no dia a dia, bem como a maneira como a cultura é disseminada. A subjetividade dentro do cenário da corporação precisa ser entendida para gerar novos modelos de relacionamento e comportamento no trabalho.

Já a Psicologia do Trabalho está direcionada a entender como as atividades e rotinas diárias servem como caminho para que as pessoas encontrem sua realização e se sintam produtivas.

A Psicologia do Trabalho tem um campo de atuação bastante ampliado, não limitando o colaborador dentro da empresa, mas considerando-o como um Ser Produtivo.

De fato, não é exclusividade da(o) Psicóloga(o) a Gestão de Pessoas nas Organizações, no entanto, existem intervenções que apresentam resultados mais efetivos, quando realizadas por profissionais da Psicologia. E isto também é fato!

Precisamos nos conscientizar de que nossas ações e comportamentos valorizam ou desvalorizam nossa práxis. A responsabilidade pela valorização da profissão é de toda a categoria. No Brasil, somos cerca de 398.227 e, em Minas Gerais, 43.835 Psicólogas(os), atuando em áreas distintas. (CFP, Maio/2021)

Podemos e devemos denunciar práticas que vilipendiam nossa profissão, contribuindo assim para que nossos serviços tenham o merecido reconhecimento. As denúncias devem ser feitas no Conselho Regional de Psicologia da respectiva região do denunciado e podem ser anônima.

O salário dos profissionais que atuam na área organizacional tem variado de 1.800,00 a 2.500,00 – quando várias especializações tentam justificar esse salário aproximado de 2.500,00. Salário que, quando comparado, por exemplo, a uma diarista, pedreiro, estoquista ou vidraceiro, que não precisa de cinco anos de estudos, especializações e nem conselho de classe chega a ser estúpido, pois os valores tendem a se equiparar. Reconhecendo que existe uma extrema importância da qualidade que um psicólogo pode proporcionar em qualquer empresa e, que embora a Psicologia seja uma profissão considerada recente, já consegue através de sua ciência apresentar resultados de qualidade em qualquer setor, não seria hora de questionar sindicatos, empresas, governo quanto a um piso salarial mais justo para profissionais da psicologia? E quais têm sido os trabalhos do CRP sobre esta pauta (valorização financeira do profissional)?

Quanto ao Piso salarial: o CFP monitora, na Câmara dos Deputados, a tramitação dos seguintes projetos de lei:

- PL 1015/2015, que altera a Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo, para fixar o piso salarial da categoria, de autoria dos Deputados Dr. Jorge Silva (PROS/ES) e Sérgio Vidigal (PDT/ES), prevê o piso salarial do psicólogo no valor de R\$ 3.600,00.

Mais informações:

www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1197935

PL 2079/2019, que dispõe sobre o piso salarial dos profissionais de Psicologia, de autoria do Deputado Mauro Nazif (PSB/RO), estabelece o piso salarial de R\$ 4.650,00.

Mais informações:

www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1197935



Gostaria de saber informações a respeito do projeto de redução da jornada de trabalho para 30 horas, se continua em vigor para ser julgado pelo atual Presidente da República. Tem alguns municípios que reduziram a jornada para 30 horas. O que podemos fazer para que o direito seja igual para todos?

O CFP monitora dois Projetos de Lei que dispõem sobre a Jornada de 30 horas para as(os) Psicólogas(os), no Congresso Nacional:

1) Câmara dos Deputados - PL 1214/2019 - Acrescenta artigo à Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que "Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo", para fixar a duração do trabalho do Psicólogo em até trinta horas semanais. Autora: Dep. Érika Kokay (PT/DF).

Situação atual: Aguardando Parecer do Relator na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF). Apensado ao PL 455/2020, de autoria do Dep. Coronel Tadeu (PSL/SP), que foi apensado ao PL 2079/2019, que trata do Piso Salarial do Psicólogo, mas foi apresentado requerimento de desapensação, em razão dos temas serem diferentes. Relator: Dep. Pedro Westphalen (PP-RS).

Próximos passos: CTASP, CFT e CCJ. Conclusivo nas comissões. Depois Senado.

2) Senado Federal - PLS 511/2017 - Acrescenta o art. 14-A à Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, para dispor sobre duração da jornada normal semanal de trabalho do Psicólogo. Autor: Comissão de Direitos Humanos.

Explicação da Ementa: Decorrente de Ideia Legislativa do e-cidadania, determina que a duração do trabalho normal do Psicólogo não poderá ser superior a 30 horas semanais.

Situação atual: Matéria com a relatoria. Relator: Senador Paulo Paim (PT/RS).

OBS: O relator apresentou parecer favorável na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), porém, durante a reunião da CAE, houve a solicitação de audiência pública com os representantes das entidades de hospitais privados e o CFP. E, assim, o projeto foi retirado de pauta.

Próximos passos: Audiência Pública, Plenário do Senado, depois Câmara.

OBS: o processo legislativo nas comissões estão parados desde o início da pandemia.

Gostaria de fazer uma provocação quanto à nossa atuação no campo organizacional e do trabalho. Embora tenha me formado em dezembro de 2020, atuo com Gestão de Pessoas desde 2013, inclusive foi por causa dessa experiência que ingressei na Psicologia. Percebo que cada vez mais estamos perdendo espaço para outros saberes, devido à nossa postura enquanto psicólogos dentro das organizações. O nosso conhecimento acerca do comportamento humano e sua singularidade está sendo esquecida por muitos, que estão sendo levados por “modinhas” de mercado, desconsiderando a singularidade dos sujeitos em questão e a real importância da psicologia enquanto ciência e profissão. Em contrapartida, temos colegas com outras formações que estão “dominando” assuntos da psicologia e mostrando cada vez mais que não é necessário ser psicólogo para entender de gente. A consequência disso? Muitos psicólogos ainda estão sendo “engolidos” e aceitos na seleção de pessoal devido ao uso restrito dos instrumentos psicológicos. Outro campo que se não tivermos muito cuidado e atenção corremos o risco de perder (infelizmente!). Percebo que muitos colegas esquecem que, independentemente, do campo de atuação, são psicólogos, se formaram para tal, devem agir e zelar pelo cumprimento do Código de Ética do profissional psicólogo. Colegas, a singularidade, o cuidado, o olhar para o humano como humano é da psicologia, as outras áreas não foram formados para entender esse processo. Precisamos nos posicionar! Para finalizar, gostaria de saber da Comissão de POT as ações realizadas na tentativa de conscientizar, sensibilizar e fortalecer os psicólogos da área.



A situação relatada por este(a) colega é muito importante, pois diz da identidade da Psicologia Organizacional. Nos últimos dez anos, houve uma grande mudança no cenário profissional e na atuação da(o) psicóloga(o) organizacional, com a intervenção de outras áreas e com a difusão de técnicas alternativas na área do trabalho. Como exemplo, pode-se citar os cursos Superiores de Tecnologia, aprovados pelo Ministério da Educação e Cultura por meio do Parecer CNE/CES nº 436/2001, de 2 de abril de 2001. Com isso, muitos cursos Tecnólogos se difundiram no Brasil, com a duração de 2 anos. Um deles, e até hoje muito procurado, é o curso de Gestão de Pessoas ou Gestão de Recursos Humanos. Outro curso que, historicamente, se envolve em discussões sobre área de atuação com a Psicologia Organizacional é o curso de Administração de Empresas, com situações que geraram, inclusive, multas a psicólogas(os) por atuarem em áreas que os administradores avaliaram como de sua exclusividade.

As ações do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e dos Conselhos Regionais de Psicologia (CRPs) envolvem: a criação de Grupos de Trabalho Regionais para o acompanhamento e análise de tais situações para que o

Sistema Conselhos tome atitudes generalizadas; a defesa das Diretrizes Curriculares dos cursos de Psicologia para a manutenção das disciplinas de POT nas universidades e faculdades brasileiras; a preparação de profissionais que efetivamente têm condições de trabalhar na relação homem X mercado X trabalho e na tentativa constante de formar uma classe profissional mais unida, o que se demonstra como uma tarefa bem mais árdua do que se pensava. Mas, isso não depende somente dos Conselhos de Psicologia; cada profissional da Psicologia é responsável pela estrutura de sua profissão.

Na POT, vemos a invasão das profissões na atuação da(o) psicóloga(o) organizacional, mas as atividades não são realizadas da mesma forma; somente a(o) psicóloga(o) tem condições de atingir o ser humano, o indivíduo, o sujeito em seu contexto de forma mais intensa e profunda. Além disso, a saúde do trabalhador é uma área plena da psicologia. Mas, certamente, precisamos defender nosso objeto de atenção e trabalho. Como fazer o mercado entender isso? Com políticas de proteção à profissão, por meio dos órgãos competentes, e com a atuação ética e qualificada dos profissionais. Na prática, temos muito a vencer, inclusive no aspecto econômico – financeiro, pois outros profissionais oferecem os serviços com valores bem abaixo do que podemos oferecer. Essa é uma luta incessante.



O CRP-MG tem, dentre outras Comissões, a Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPTO), com publicações e eventos que visam o desenvolvimento ético, técnico e legal desta área da Psicologia. Além disso, existe o GT - POT, que é um grupo de estudo que visa acompanhar as demandas das(os) profissionais e organizar eventos, publicações e/ou ações que resolvam ou busquem as soluções dos conflitos, o que ocorre também em outras regiões.

Endereços interessantes para visitação e pesquisa quanto a este assunto:

- Texto do Conselho Federal de Psicologia (CFP) para o Ministério do Trabalho, a fim de integrar o Catálogo Brasileiro de Atribuições, de 17 de outubro de 1992.

site.cfp.org.br/legislacao/leis-e-normas/

- Anexo II da Resolução 13/2007 sobre a especialidade em Psicologia Organizacional e do Trabalho:

www.crp09.org.br

- Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais. Comissão de Orientação em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

crp04.org.br/o-conselho/comissoes-e-gts/comissao-de-psicologia-organizacional-e-do-trabalho

- Conselho Federal de Psicologia.

site.cfp.org.br/legislacao/leis-e-normas/



Como lidar com tantas HR TECHS que inundam o mercado com soluções como mapeamento de perfil comportamental ou mesmo ferramentas de people analytics em contextos que, por vezes, não há nenhum profissional psi envolvido ou mesmo construto científico considerado em tais análises?

A necessidade do domínio de novas tecnologias tem aumentado para várias profissões, não somente para a profissão de psicóloga(o). As HR Techs são empresas que desenvolvem softwares que automatizam algumas tarefas da área de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas. O People Analytics, também chamado de "Análise de Pessoas", é um processo de coleta, organização e estudo de dados da organização, feito por meio de softwares, que otimizam o gerenciamento dos recursos humanos, cruzando informações dos colaboradores. Essas informações são utilizadas para aperfeiçoar procedimentos internos e contribuem para o atingimento das estratégias da empresa, bem como para a tomada de decisão em relação ao pessoal. Essas ferramentas são bastante contemporâneas e envolvem mais os profissionais de planejamento e de Tecnologia da Informação.

Se por enquanto não existem profissionais "psi" envolvidos em tais análises, a tendência é que no futuro possa haver esta demanda também para pessoas com formação em Psicologia, pois o mundo do trabalho está ficando cada vez mais complexo e tecnológico e as(os) psicólogas(os) também vão precisar se adaptar a este contexto em constante mutação.



Gostaria de saber quais têm sido as tratativas do nosso conselho quanto à grande quantidade de vídeos publicados na internet que ensinam como usar/fazer os testes psicológicos. Já existem pessoas que ao passarem por uma avaliação em processo seletivo, por exemplo, falam que aprenderam como fazer o teste na internet. O que tem sido feito a respeito disso?

O Conselho Federal de Psicologia e os CRPs já realizam ações junto à Polícia Federal para retirada deste tipo de site do ar. Para tomada de providências, é necessário que a categoria protocole junto aos CRP's as denúncias.

Muitos destes sites já foram retirados da rede, no entanto, outros tantos estão alocados em outros países, impossibilitando intervenção. O CFP e os CRPs têm atuado e realizado a conscientização do uso dos instrumentos, venda e manejo, através de campanhas, lives e cartilhas.

De acordo com a Resolução CFP nº 005/2012, ressalta-se que "testes psicológicos são procedimentos sistemáticos de observação e registro de amostras de comportamentos e respostas de indivíduos com o objetivo de descrever e/ou mensurar características e processos psicológicos, compreendidos tradicionalmente nas áreas emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação,

personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, dentre outras, nas suas mais diversas formas de expressão, segundo padrões definidos pela construção dos instrumentos".

De acordo com as orientações do nosso Código de Ética, no artigo 1º – "São deveres fundamentais dos psicólogos: b) Assumir responsabilidades profissionais somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente". Nesta perspectiva reafirmamos que o uso de testes psicológicos requer capacitação/ orientação técnica específica, com intuito de assegurar que sejam utilizados de forma correta em seus diferentes contextos.

Ainda no artigo 18 – "O psicólogo não divulgará, ensinará, cederá, emprestará ou venderá a leigos instrumentos e técnicas psicológicas que permitam ou facilitem o exercício ilegal da profissão".

Nesse sentido, seja divulgando conhecimentos técnicos da psicologia em cursinhos preparatórios de candidatos para o processo seletivo ou em sites da internet, são práticas combatidas pelo código de ética.



Não trabalho nesta área, mas recentemente uma pessoa do meu convívio passou por avaliação psicológica como parte de um processo seletivo para uma empresa e está tendo dificuldades para ter acesso ao resultado desta avaliação. A psicóloga responsável pela avaliação era de uma empresa contratada pela empresa que realizou o processo seletivo. A quem a pessoa que passou pela avaliação pode recorrer para ter acesso ao resultado (laudo resultante da avaliação), que lhe é direito? A empresa que realizou o processo seletivo ou a empresa da psicóloga, que é uma empresa de consultoria? A devolutiva nestes casos não é obrigatória? Agradeço a abertura deste espaço. Continuamos juntos na construção de uma psicologia científica e ética.

A entrevista devolutiva é um direito da(o) candidata(o) e um dever da(o) profissional de Psicologia, conforme previsto no § 2º e §3º do art. 6º da Resolução CFP 02/2016 que regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos de natureza pública e privada.

Elucida-se que o direito do candidato às devolutivas não inclui o acesso ao material privativo da(o) psicóloga(o) (folhas de aplicação, manuais de testes psicológicos), o qual só poderá ser consultado pela(o) psicóloga(o) assistente técnica (o) no local de arquivamento, conforme Art. 9º da Resolução CFP nº 02/2016. Tal vedação tem como base tanto a Lei Federal 4.119, como os deveres éticos da(o) psicóloga(o), (Código de Ética Art. 1º alínea i, Art.18).

A(o) candidata(o) tem direito a conhecer os resultados da avaliação psicológica por meio de uma entrevista devolutiva, bem como, após esta, obter um documento resultante deste trabalho conforme Resolução CFP Nº 06/2019, mas em hipótese alguma poderá levar consigo os instrumentos utilizados neste processo avaliativo.

A citada referência da Resolução CFP 02/2016 encontra-se parcialmente transcrita a seguir, devido sua importância no conteúdo da resposta. [...] Art. 6º - A publicação do resultado da avaliação psicológica será feita por meio de relação nominal, constando os (as) candidatos (as) aptos(as). § 1º - O sigilo sobre as informações obtidas na avaliação psicológica deverá ser mantido pelo (a) psicólogo (a), na forma prevista pelo Código de Ética Profissional do Psicólogo.

§ 2º - Será facultado ao (à) candidato (a), e somente a este(a), conhecer os resultados da avaliação por meio de entrevista devolutiva. § 3º - Será facultado ao (à) candidato (a), requerer formalmente, após entrevista devolutiva, documento resultante da avaliação psicológica.

Do ponto de vista dos direitos constitucionais do cidadão: "É assegurado a todos, pela Constituição Federativa do Brasil, no art. XIV, o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte quando necessário ao exercício profissional". Quanto à responsabilidade técnica, a(o) psicóloga(o) deve ser capaz de transmitir à(ao) candidata(o), cidadã(ão), informações que esclareçam ao mesmo, sua condição psicológica atual, e, se necessário, encaminhá-la(o) a outro profissional ou serviço especializado, previsto no art. 1º alínea g e h do Código de Ética Profissional do Psicólogo. O Código de Ética do Psicólogo vigente, em seu artigo 1º, alíneas "e", "g" e "h", diz que é responsabilidade da(o) psicóloga(o):

e) Estabelecer acordos de prestação de serviços que respeitem os direitos do usuário ou beneficiário de serviços de Psicologia;

g) Informar, a quem de direito, os resultados decorrentes da prestação de serviços psicológicos, transmitindo somente o que for necessário para a tomada de decisões que afetem o usuário ou beneficiário;

h) Orientar a quem de direito sobre os encaminhamentos apropriados, a partir da prestação de serviços psicológicos, e fornecer, sempre que solicitado, os documentos pertinentes ao bom termo do trabalho.

Os resultados dessas avaliações, ou devolutivas devem considerar e analisar os condicionantes históricos e sociais e seus efeitos no psiquismo, com a finalidade de servirem como instrumentos para atuar não somente sobre o indivíduo, mas na modificação desses condicionantes que operam desde a formulação da demanda até a conclusão do processo, segundo a resolução 06/2019 do CFP.

A empresa que realizou o processo seletivo e contratou a(o) psicóloga(o) para a prestação de serviço é responsável por todas as etapas do concurso, incluindo a devolutiva. A(o) psicóloga(o) contratada(o), conforme visto no Código de Ética da profissão, tem o dever de informar, a quem de direito, os resultados decorrentes da prestação de serviços psicológicos.



Orientação sobre o exercício profissional

Em caso de dúvidas sobre o exercício da Psicologia, faça contato com a equipe do Setor de Orientação e Fiscalização do CRP-MG:

Sede - Belo Horizonte:

etecbh@crp04.org.br

Subsede Centro-Oeste - Divinópolis:

etecdiv@crp04.org.br

Subsede Leste - Governador Valadares:

etecgov@crp04.org.br

Subsede Norte - Montes Claros:

etecmoc@crp04.org.br

Subsede Sudeste - Juiz de Fora:

etecjf@crp04.org.br

Subsede Sul - Pouso Alegre:

etecpa@crp04.org.br

Subsede Triângulo - Uberlândia:

etecub@crp04.org.br



Acompanhe as informações do CRP-MG

 [http:// crpmg.org.br](http://crpmg.org.br)

 [instagram.com/crpmg](https://www.instagram.com/crpmg)

 [facebook.com/crpmg](https://www.facebook.com/crpmg)

 [youtube.com/ascomcrpmg](https://www.youtube.com/ascomcrpmg)

**Publicação produzida pelo CRP-MG,
por meio da Comissão de Orientação em
Psicologia Organizacional e do Trabalho.
Belo Horizonte, setembro de 2021.**