

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES EM EMPRESAS DA CIDADE DE SETE LAGOAS/MG

Thalita Nayara da Silva Oliveira *

Ana Flávia Seabra**

RESUMO

A psicologia dentro das organizações já passou por várias transformações e aperfeiçoamentos, onde se preza pela promoção de saúde e qualidade de vida dentro das instituições. Diante disso, o presente estudo apresentou como proposta compreender como é executado o trabalho da psicologia organizacional e do trabalho e suas contribuições dentro das empresas. Buscou explicar sobre o contexto histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho, suas demandas e contribuições, levantando a questão de até que ponto outros profissionais precisam fazer o trabalho do psicólogo neste meio. As três variáveis estudadas apresentam significativa correlação confirmando os pressupostos de pesquisa. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, que utilizou da revisão bibliográfica de artigos publicados entre o ano de 2016 e 2020. A coleta de dados contou com a participação de 4 psicólogas que trabalham em empresas, através de uma entrevista semiestruturada. Limitando-se a empresas na cidade de Sete Lagoas/MG. Os resultados mostram a importância do trabalho do psicólogo organizacional e do trabalho contrapondo com a necessidade de reconhecimento e respeito da área dentro das organizações.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional. Psicologia do Trabalho. Trabalhador.

ABSTRACT

Psychology within organizations has already been through several changes and improvements, which values health development and quality of life within institutions. In this regard, this study presented as a proposal to understand how organizational and work psychology are performed and their contributions within companies. It sought to explain about the historical context of Organizational and Work Psychology, its demands and contributions, highlighting the issue of to what extent other professionals need to do psychologist work in this environment. The three variables studied have a significant correlation confirming the research assumptions. For this purpose, a qualitative research of an exploratory nature was developed, which used the bibliographic review of articles published between 2016 and 2020. The data collection was based on the participation of 4 psychologists who work in companies, through a semi-structured interview. This research was held in companies in Sete Lagoas / MG. The results show the importance of work and organizational psychologist work, contrasting with the need for appreciation and respect regarding psychology within organizations.

Keywords: Organizational Psychology. Work Psychology. Worker.

1 INTRODUÇÃO

*Graduanda em Psicologia na Faculdade Ciências da Vida (FCV).

E-mail: oliveira.thalitapsi@gmail.com.

**Psicóloga pela Faculdade Ciências da Vida (FCV) e Pós Graduada em Formação e Monitoramento de Projetos Sociais pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

E-mail: anafseabrapsi@gmail.com.

A psicologia *versus* o trabalho traz uma relação de extrema importância pautada na constituição de saberes, teorias e o trabalho do profissional psicólogo, que por sua vez, busca compreender esse cenário nas instituições de trabalho. Deste modo, busca interagir as características pessoais, dos grupos e das organizações, com o intuito de trazer estratégias que promovam e/ou restabeleçam o bem estar do trabalhador. O trabalho, com o passar dos anos, sofreu várias transformações que influenciaram na saúde destes trabalhadores, sendo necessário que a psicologia se interagisse com as novas necessidades (GURKA; NOGUEIRA, 2018).

Considerar a realidade da psicologia organizacional e do trabalho nos contextos atuais leva pensar nas metamorfoses no decorrer do tempo, uma vez que a princípio conhecida como psicologia industrial, o trabalho do psicólogo dentro das instituições do trabalho era parâmetro para saber o quanto um funcionário conseguia fazer aquele trabalho e o tempo em que ele duraria, medindo suas forças, levando em conta o seu porte físico. Essa realidade nada saudável foi quebrada, pautada na necessidade de se falar de saúde mental e nas implicações do ambiente de trabalho, que causam adoecimento (SILVA, 2016).

O desempenho profissional do psicólogo organizacional e do trabalho e suas competências tem sido pauta de debates e discussões feitas pela Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e pelo Conselho Federal de Psicologia. Essa discussão refere-se à formação atual do psicólogo, cujo caráter é mais simplista e generalizado. Também vem sendo considerado nas discussões, o caráter redutivo que restringe a inserção e atuação do psicólogo organizacional e do trabalho nas atividades de recrutamento e seleção. A partir disso, novos conceitos vêm sendo formados a respeito das competências do psicólogo organizacional e do trabalho, que representa a diversidade da sua área de atuação (CFP, 2016; RAMOS; COSTA; FEITOSA, 2017). Diante desse contexto, surgiu a psicologia Organizacional e do Trabalho, trazendo humanidade e condições dignas para a saúde mental neste ambiente, levantando novas implicações (SILVA, 2016).

Contudo, o tema proposto neste trabalho, levanta a seguinte questão que o norteia “Quais as contribuições da psicologia organizacional e do trabalho inserida em empresas da cidade de Sete Lagoas/MG?”. Com a finalidade de encontrar resposta para esta questão, surgem os seguintes pressupostos: a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode contribuir na identificação e redução de conflitos, colaborando com melhor relação interpessoal e harmonia dentro das empresas. Seguindo de a Psicologia Organizacional e do Trabalho é responsável por estimular o desenvolvimento e criatividade dos colaboradores, contribuindo

para um ambiente de novos saberes, inovação e conhecimento. E por fim, a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode contribuir na elaboração de estratégias motivacionais dos colaboradores da empresa, acolhendo as suas demandas e atentando-se para suas questões subjetivas (PEIXOTO, 2016; VASCONCELOS *et al.*, 2018).

O objetivo principal deste trabalho é compreender como é executado o trabalho da Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como, as suas contribuições dentro de empresas situadas na cidade de Sete Lagoas/MG. Os objetivos específicos estarão divididos em: descrever sobre a Psicologia Organizacional e do trabalho; discutir até que ponto é necessário um administrador fazer o serviço da psicologia; e, descrever as contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho frente às demandas apresentadas pelos trabalhadores.

O tema “Psicologia Organizacional e do Trabalho” despertou interesse na pesquisadora, após ser feita a observação dessa dinâmica do trabalho versus a saúde mental com suas implicações e também sobre a importância do trabalho do psicólogo dentro deste contexto ocupando e sendo valorizado na sua função. A partir disso o trabalho a ser executado, justifica-se em prol de provocar novas reflexões de empresários e administradores sobre uma melhor relação entre o trabalhador, a organização e a função da psicologia. Justificando-se também perante a necessidade de destacar sobre as contribuições do psicólogo inserido no ambiente de trabalho, e elaborar debates dentro de grupos acadêmicos acerca da Psicologia além dos campos clínicos, estendendo-se a questões organizacionais e possíveis demandas advindas delas (MATOSA *et al.*, 2019).

Para tanto, a metodologia constituiu-se na revisão bibliográfica para melhor incorporação e expansão do tema, e seus os resultados foram analisados por meio da Análise de Conteúdo. Foi utilizado como referência para a aplicação dos métodos, um artigo escrito por Rodrigues e Ramos (2019), e para análise do Conteúdo foi utilizado o livro de Bardin (1977). A pesquisa contou como ferramenta de análise e estudo com uma entrevista semiestruturada com perguntas referentes à psicologia organizacional. O universo da pesquisa contou com profissionais da psicologia organizacional atuantes em empresas do município de Sete Lagoas/MG.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E PSICOLOGIA DO TRABALHO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, mudou o cenário e a visão de ser trabalhador, começou a se falar de saúde mental e os possíveis adoecimentos deste meio, surgiu na metade do século XIX, ganhando maior expansão no período da Revolução Industrial, auxiliando na organização do trabalho, horários para desenvolvê-los, construindo, modificando e estruturando organizações. Três fases marcaram a história da Psicologia, do homem e o ambiente de trabalho nessa época (BENETTI *et al.*, 2016; BASTOS; OLIVEIRA, 2019).

A primeira fase foi denominada como da Psicologia Industrial, iniciando em 1924 estendendo-se até o ano de 1970, destinando o psicólogo ao papel de identificar características pessoais que ajustasse o indivíduo ao trabalho, visando o desempenho, a produtividade e lucros. A segunda fase ocorreu no ano de 1970 até 1990, e o trabalho da Psicologia Industrial modificou-se para Psicologia Organizacional, em que o foco era a qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional. Em 1990 até a atualidade, acontece a terceira fase que pode ser compreendida como a Psicologia Organizacional e do Trabalho, que destina suas atividades para cuidado com a saúde do trabalhador, harmonia, resolução de conflitos e valores da organização (OLIVEIRA, 2019).

A Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho se diferem em conceitos e formas de atuação. A psicologia do trabalho traz o conhecimento de questões relacionadas ao comportamento humano e o trabalho, ligados a suas funções e deveres do emprego, condições de saúde, orientação profissional, higiene e ergonomia, buscando perceber os inúmeros fatores individuais, pessoais e ambientais que impactam no desenvolvimento e desempenho do trabalhador. Já a Psicologia Organizacional, atenta-se para as questões de interação do comportamento humano na execução do trabalho e a organização, buscando compreender processos grupais, atitudes, cultura, valores, crenças, percepções, significados, motivações e emoções do trabalhador, relacionando estes fenômenos a processos organizacionais em termos de visão, missão, poder, estruturação, cultura e política (COUTINHO; OLIVEIRA; AIRES, 2017; DE OLIVEIRA; DA SILVA; STICCA, 2018).

O psicólogo dentro de uma organização pode desenvolver diferentes papéis, como por exemplo: a promoção de ações preventivas, análise de situações de trabalho e sua

organização, disposição do ambiente físico, intervenção nos relacionamentos de equipes e lideranças. Cabe a este profissional analisar, observar e buscar conhecimentos sobre doenças e sintomas relacionados ao trabalho e propor mudanças que beneficiem a saúde dos trabalhadores (VISC; VASCONCELOS; PELLICOLI, 2017; MATOSA *et al.*, 2019).

2.2 SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES E SUAS DEMANDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A palavra trabalho possui vários conceitos, significados, valores e sentidos que dependem do contexto, da perspectiva teórica e das questões culturais. No dicionário comum, trabalho pode ser definido como a atividade física ou intelectual, tarefa, serviço, esforço, obra executada, serviço em execução, lida, fadiga e labutação. Outra definição mais ampla, o trabalho ganha sentido mais concreto, é um processo de transformação da realidade, atividade prática e produção. Trabalhador nesse contexto, é o nome dado ao que executa todas essas atividades sendo remunerado ou não (LACAZ, 2016; PEREZ; BOTTEGA; MERLO, 2017; ZERBINI *et al.*, 2018; DE CARVALHO; DE ARAÚJO, 2018).

Cerca de 45% da população mundial pertence alguma força de trabalho sustentando a base econômica da sociedade. Atualmente o trabalho vai além da produção e lucros, está associado também, ao status social e um vocabulário particular, ocupando maior parte do dia e noite do sujeito. Diante desse contexto, a saúde ocupacional e do trabalhador são pontos cruciais para a produtividade e importantes para o crescimento socioeconômico. A saúde do trabalhador e o ambiente de trabalho harmonioso são dois valiosos fatores individuais. Buscar pela saúde ocupacional, é uma grande estratégia para garantir a saúde dos seus colaboradores e contribuir positivamente com a motivação, satisfação do trabalho, produtividade e qualidade dos produtos, conseqüentemente refletindo na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores envolvidos e sociedade como um todo (DIEES, 2016; OMS BRASIL, 2017; MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2017; DA SILVA; FERIGATO, 2017; RAMOS; CAMARGO; JÚNIOR, 2018; DE FIGUEIREDO *et al.*, 2019).

A contemporaneidade apresenta novos conceitos organizacionais, o trabalhador moderno produz de forma mais intensa por meios sutis, eles fazem uso de locais de descanso, academias de musculação e sala de jogos dentro da organização, justificando que não se pode

perder tempo fora da empresa. A sedução advinda do discurso organizacional e o convite para vestir a camisa da empresa alimentam a crença do trabalhador que é necessário doar-se por inteiro e anular todas as outras áreas importantes para seu desenvolvimento humano e sua existência, assim, a partir das velhas e novas formas de domínio e exploração do trabalho, inauguram-se diversos tipos de impactos negativos sobre saúde do trabalhador. Pode-se citar como casos de sofrimento humano no trabalho, lesões por esforços repetitivos, gastrites, infartos, úlceras, dependência química, depressão, transtorno obsessivo compulsivo e acidentes que invalidam ou matam os trabalhadores (VASCONCELLOS; AGUIAR, 2017; ARAÚJO; PALMA; ARAÚJO, 2017; NEVES *et al.*, 2018; MOURA *et al.*, 2018; GARBINA; PINTOR, 2019).

Diante deste cenário existente nas instituições, a clínica do trabalho que é o fazer da psicodinâmica do trabalho objetivasse a estudar as vivências e experiências do trabalhador em seu trabalho, focando-se no equilíbrio psíquico e fisiológico. Este olhar psicodinâmico mostra que a saúde vai muito além do trabalhar ou não trabalhar, diz sobre a inter-relação do sentido de vida, pensamento, crenças, contexto histórico e identidade do sujeito com a busca do prazer na tarefa que executa na instituição. Portanto, é importante que consiga atingir o equilíbrio entre a dinâmica organizacional, empregador e empregado, minimizando conflitos, tornando existente atividades voltadas para a saúde e desenvolvimento do trabalhador, não estando alheio a sua própria história, cabendo nas instituições diálogos com a psicologia organizacional e do trabalho, visando a promoção da saúde e reestruturação social dos sujeitos, ultrapassando a produção exacerbada (DA SILVA; BERNADO; SOUZA, 2016; DEMO; FERNANDES; FOGAÇA, 2017; BERNADO *et al.*, 2017; MATOSA *et al.*, 2019).

2.3 CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

No ano de 1924, o início das atividades desenvolvidas pela Psicologia Organizacional e do Trabalho, davam mais ênfase nas avaliações e seleção de pessoal. Atualmente essa atuação vem ganhando novas performances, visando aspectos diversos como de fatores ligados a interesses, motivações e satisfação dos trabalhadores. Com as novas configurações da atuação do psicólogo organizacional existem vários desafios enfrentados por eles, visto que a flexibilidade e produtividade são primordiais dentro das empresas. No

entanto, o problema mais preocupante para esses profissionais que de fato cumprem seu papel nas instituições, é o compromisso social com colaboradores da organização (PUENTE-PALACIOS; PORTO; MARTINS, 2016; CARDOSO; MORGADO, 2019).

Para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, é importante antes de tudo, a atuação que atente para questões sociais para além das políticas e questões da organização. Independente de qual seja a empresa, este profissional irá enfrentar uma realidade complexa, contraditória e repleta de conflitos, que se manifestam em meio a desigualdades e exclusão. Nesse conteúdo é essencial que o psicólogo organizacional, esteja ligando suas práticas a promoção de saúde e a qualidade de vida, eliminando possíveis negligências, exploração, discriminação, violência e opressão (LIMA *et al.*, 2017;).

O Psicólogo Organizacional e do Trabalho é um dos profissionais mais indicados para estimular o desenvolvimento das lideranças e mudar a sua percepção quando se refere aos seus colaboradores. Sendo assim, a atuação da Psicologia em uma organização se dá por meio da junção de conhecimentos e de técnicas psicológicas aos cuidados com a saúde e enfrentamento das doenças. Seu foco inclui os diferentes grupos sociais e os problemas associados a prevenção de doenças, amplificando o conceito de saúde, ou seja, um estado completo de bem-estar mental, físico e social (CRUZ *et al.*, 2019).

A atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho muito contribui nas mais diversas instituições, pois colabora para que haja um ambiente saudável, na redução de estresses, medo, angústia e ansiedades frente a metas, auxilia nas soluções dos problemas organizacionais, fazendo com que os trabalhadores se sintam mais motivados e dispostos para executar as suas tarefas. Vale ressaltar que a psicologia no ambiente de trabalho possui duas divisões principais, a industrial referente aos recursos humanos e a organizacional que se desenvolve a partir das relações humanas dentro das organizações. (PEIXOTO, 2016; VASCONCELOS *et al.*, 2018; SILVA; FARIA, 2018).

Contudo, na prática profissional os psicólogos são contratados para exercer a função relacionada à Psicologia Organizacional e do Trabalho, porém, o que se torna recorrente em muitas organizações é que alguns profissionais não são registrados como Psicólogos e sim como Assistente Administrativo, Assistente de RH, Analista de Recrutamento e Seleção o que revela a falta de reconhecimento e desvalorização da profissão. Este cenário revela o modo como essas empresas enxergam a psicologia dentro das organizações, sem reconhecer a sua real importância (GUSSO *et al.*, 2019).

3 METODOLOGIA

Para o presente trabalho foi utilizado o método indutivo com natureza descritiva. Esta metodologia melhor se aplica nesse estudo devido ser o meio que mais esclarece características específicas de um determinado grupo, esse método também facilita a compreensão, interpretação e conhecimento da realidade pesquisada, contribuindo para novas observações, descobertas e significados sobre uma realidade já existente. Nesta pesquisa foram relacionadas uma rigorosa revisão bibliográfica e a pesquisa de campo (RODRIGUES, 2019; RAMOS, 2019).

A pesquisa de campo que foi realizada e teve como objetivo responder aos questionamentos que surgiram no grupo escolhido, ou seja, a psicologia organizacional e do trabalho, buscando compreender características desse grupo. Para compreender e analisar sobre a relevância do tema, “a psicologia organizacional e do trabalho e suas implicações em empresas” a revisão bibliográfica foi realizada através do livro de Bardin (1977) e artigos científicos datados entre os anos de 2016 a 2020, retirados em bases de dados eletrônicas, como Biblioteca Virtual de Saúde e Scielo, utilizando as palavras-chaves: psicologia organizacional e do trabalho, saúde psicológica de trabalhadores e atuação do psicólogo organizacional. Foram desconsiderados os artigos que não tratem em seu texto assuntos relacionados a Psicologia Organizacional e aqueles que não abordarem sobre a saúde mental de trabalhadores.

A revisão bibliográfica permitiu melhor conhecer o tema abordado, possibilitando analisar ideias já existentes de outros autores, alinhando de uma melhor forma a temática pesquisada. A partir disso, os dados coletados e resultados obtidos nesta pesquisa foram analisados e interpretados com profundidade. Também foi utilizada a abordagem qualitativa, que se atentou aos aspectos sociais e as questões do significado e intencionalidade, considerando a subjetividade, ocorrências que não podem se quantificar e ser determinadas a instrumentos variáveis (RODRIGUES, 2019; RAMOS, 2019).

Para composição deste trabalho foram coletados dados por meio de uma entrevista semiestruturada, contendo 11 perguntas abertas, elaboradas conforme o tema investigado. Esse modelo de entrevista permitiu que se explore de maneira mais ampla sobre a psicologia

organizacional e do trabalho e suas contribuições dentro das empresas, cuja finalidade foi levantar dados sobre os benefícios da inserção do psicólogo em ambiente de trabalho, na busca de responder através dos pressupostos a serem comprovados ou sobre descobertas de ocorrências e fenômenos sobre ele.

Como critério de inclusão para a entrevista foi utilizado 4 profissionais da psicologia organizacional devidamente registrados e atuantes em empresas da cidade de Sete Lagoas, excluindo os demais que não se aplicam a esse critério. A pesquisa foi aplicada após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual todos os participantes confirmarão a sua contribuição na pesquisa e acordado o sigilo de sua identidade. As entrevistas serão gravadas e transcritas, e o tempo médio utilizado em cada uma foi de 60 minutos.

A análise dos dados coletados nesse trabalho foi executada por meio da Análise de Conteúdo de Bardin (1977), o qual permitiu agrupar os procedimentos para o levantamento de dados, permitindo aprofundar na análise das informações e descrição de todo conteúdo das falas. Para aplicação do método, Bardin (1977) define a análise de conteúdo em três fases essenciais: a primeira fase é a da ordenação de todo material de pesquisa; a segunda fase é a averiguação do conteúdo coletado; e, a terceira fase aprofunda-se na análise, identificação dos resultados e categorizações, tendo como conclusão a incorporação dos elementos fundamentais do material coletado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta parte do trabalho serão discutidas e apresentadas as informações adquiridas nas entrevistas semiestruturadas, bem como os resultados alcançados. Como acordado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para preservação da identidade dos participantes será utilizado a letra “E” relacionado com o número da entrevista (1,2,3,4) e as respectivas idades. Através das entrevistas a pesquisadora teve a finalidade de conhecer a realidade vivenciada pelos entrevistados e notar sua visão referente ao trabalho da psicologia organizacional e do trabalho.

4.1 PRINCIPAIS ATIVIDADES

O campo da psicologia organizacional e do trabalho é diversificado abrangendo assim diferentes funções que se sistematizam de diferentes modos. O psicólogo nas organizações tem como principais funções: aplicar técnicas de recrutamento e seleção, fazer treinamentos com os colaboradores a fim de provocar seu desenvolvimento pessoal, e também aplicação de testes psicológicos e comportamentais, além de estudar e analisar o clima das organizações para uma melhor qualidade de vida (GUSSO *et al.*, 2019). Com toda a dinâmica do ser humano, a psicologia nesse meio é de extrema importância e acaba abrangendo outras funções que vão de encontro e agregam no seu papel principal, conforme vemos nos fragmentos de falas:

“Sou registrada como Psicóloga do Trabalho e lógico faço coisas a mais, sou presidente da CIPA. Então trabalho com essa questão de Segurança do Trabalho também, faço diversas outras funções de Departamento Pessoal também, mas o meu foco principal, minhas tarefas principais estão relacionadas ao meu cargo mesmo de Psicóloga (E,2)”.

“Atuo diretamente na área com as atividades rotineiras de gestão de vagas e gestão de indicadores, planejamento desse processo (E,3)”.

“Atualmente sou responsável por todo subsistema de Recrutamento e Seleção, e dou apoio ao subsistema de treinamento e desenvolvimento (E,1)”.

“Atuo como psicóloga organizacional, mas meu cargo ainda é Analista de Recursos humanos (E,4).”

Além disso, foi falado durante as entrevistas a importância do acolhimento diário, o ouvir os funcionários, entender seu contexto familiar, conversar quando o mesmo falta. LOPES *et al.* (2020), levanta a questão da formação do psicólogo organizacional e do trabalho, uma vez que, a formação é deficitária. No sentido de que se produzem profissionais aptos para ir para o atendimento em consultórios e não para as instituições. Durante as entrevistas foram perceptíveis que a formação em psicologia organizacional do trabalho, se deu nas oportunidades de estágios e nos empregos em empresas, conforme vemos nos fragmentos de falas:

“Enquanto eu estudava, eu já trabalhava em uma outra Siderúrgica, na área de Departamento Pessoal, e está muito ligado ao Recursos Humanos, um depende do outro e trabalha sempre junto. Mas como eu já trabalhava em outra siderúrgica e fazia faculdade de Psicologia, a empresa abriu espaço para que eu fizesse alguns trabalhos lá dentro, então já gostei muito (E,2)”.

“Iniciei minha trajetória na área organizacional desde o período de graduação, através de estágios o que me proporcionou uma experiência muito grande. E foi através desses estágios que fui tendo oportunidade como assistente de RH, analista, supervisora, gerente (E, 3)”.

“Embora tivemos uma disciplina de Psicologia Organizacional, não considero que fui preparada, pois em 5 anos de curso a menos que eu tivesse escolhido a ênfase em Psicologia Organizacional só tive uma disciplina voltada para essa área (E,1)”.

“A disciplina de psicologia organizacional me deu um norte, por estar atuando na área ajudou a assimilar mais os conceitos, mas não me senti preparada para a área organizacional só com as disciplinas na faculdade. A experiência na área foi muito e importante e continuidade nos estudos também (E, 4)”.

Muito embora a disciplina psicologia organizacional esteja na grade curricular à base ainda é fraca e requer um bom desempenho, interesse do estudante e a confiança da empresa, uma vez que requer prática. O foco do psicólogo organizacional do trabalho deve ser sempre a promoção de saúde e bem estar, sendo o diferencial tirar o foco do modelo clínico e trabalhar com o coletivo. A psicologia é muito importante em toda dinâmica institucional em todos os processos, ressaltando: seleção, recrutamento e treinamento (LOPES; ANDRADE *et al.* 2020).

4.2 O ADOECIMENTO DO TRABALHADOR

O trabalhador está inserido em um meio onde existem várias identidades e realidades subjetivas que vão de encontro com o social. Ter qualquer vínculo com o trabalho trás interferências com o pessoal, em suas relações, na saúde e no próprio ambiente de trabalho. Contudo, a relação da saúde-doença e trabalho vem levantando cada vez mais estudos e discussões sobre as atividades laborais (LOPES; ANDRADE *et al.* 2020). Foi apresentado, durante as entrevistas, o que na prática leva o colaborador ao adoecimento, como podemos ver nos fragmentos de falas:

“...o que geralmente pode adoecer o colaborador é a pressão, trabalhar com líderes que nem podem ser chamados de líderes, são chefes, tem aqueles comportamentos antigos de mandar, elevar a voz, ameaçar, isso adoecer muito o trabalhador, viver em um ambiente sob pressão de todos os lados, essa parte a gente tenta trabalhar sempre lá na empresa (E, 2)”.

“O excesso de cobrança, um ambiente hostil e a insatisfação do trabalhador seja com a função desempenhada por ele ou com seu gestor (E, 1)”.

“No cenário que atuo, ficar muito tempo longe da família, pouco tempo para o lazer (E, 4)”.

“...a dificuldade de retorno e planejamento estratégico atrelado a área e a falta de reconhecimento, os acúmulos de atividades e a falta de recursos nessa área propicia muito para esse adoecimento (E, 3)”.

Visando todo este cenário, ressaltasse a importância do psicólogo dentro das organizações. No processo de seleção, uma vez que avaliará o sujeito para entender suas capacidades de acordo com as demandas do trabalho a ser contratado, durante a rotina de trabalho, uma vez que demandas emocionais e pessoais iram surgir, além de ajudar na capacitação, no fortalecimento de vínculos e nos processos de interações (GUSSO *et al.*, 2019). Essa condição quebra qualquer parâmetro da psicologia industrial, onde os trabalhadores eram tratados como máquinas e o psicólogo estava ali, unicamente, para mensurar o tempo de vida útil daquele trabalhador, se afastando assim, de qualquer humanidade e qualidade de vida nas atividades laborais (SILVA, 2016).

4.3 DESAFIOS E DIFICULDADES ENCONTRADOS PELOS PROFISSIONAIS

Dentro do contexto organizacional, o psicólogo frente a essa função está sujeito a várias contradições e desvalorização profissional. Os administradores de modo geral acreditam ter certo domínio sobre esse cargo, o que leva a contratações esporádicas e contraditórias a avaliação psicológica, assim, aumentando os índices de adoecimento e o não desenvolvimento do trabalho devido ao fato do trabalhador não estar apto (GUSSO *et al.*, 2019). O psicólogo é o único capacitado para avaliar e identificar os perfis técnicos e comportamentais a serem contratados, somente assim é possível uma contratação mais assertiva (MACHADO *et al.* 2018). Conforme podemos ver nos fragmentos de falas abaixo:

“Uma dificuldade que encontro lá na empresa, é quando dou inapto para um candidato e é amigo ou parente de um chefe, e eles pedem pra contratar porque conhecem, aí tenho que fazer a contratação, mas na entrevista não tiro de lá o “não atende (E,2).”

“Equilibrar interesses e necessidades do colaborador e da empresa (E, 4).”

“Percebo no dia a dia que os profissionais da área de RH, precisam ter muita resistência à frustração, visto que, trabalha mediando grande parte de interesse, hora dos colaboradores outra hora das organizações. Sendo assim, os momentos flutuam entre poder fazer diferente e buscar no mercado de trabalho alguém que possa desenvolver necessidades diversas nas organizações é algo desafiador e gratificante ao mesmo tempo (E, 3).”

Dentre os entrevistados foi possível compreender a dinâmica do dia-a-dia desses profissionais, mostrando o quanto a psicologia é ampla e contribui neste contexto, principalmente quando se fala em promoção de saúde e qualidade de vida do trabalhador em

suas relações com a empresa. Além de ser relatado muitas vezes a não autoridade mediante seu papel, onde prevalece a decisão do administrador. Desse modo, como profissional é importante manter no papel a sua contradição à contratação do colaborador, mantendo a ética e os princípios da psicologia, e ter um respaldo para possíveis problemas futuros. O que mostra a necessidade de reconhecimento e respeito com a área

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo principal compreender como é executado o trabalho da Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como, as suas contribuições dentro das empresas. Através das entrevistas ficou explícito que o psicólogo, neste contexto, enfrenta vários desafios e preconceitos, além de ter várias funções. Contudo, é um trabalho gratificante, principalmente quando se vê a necessidade de emprego do colaborador e a proximidade do seu perfil com a determinada função, é uma interação que vai para além das empresas e o reconhecimento profissional em outras oportunidades, conforme narrado pelos entrevistados.

A psicologia organizacional e do trabalho, contribui para a identificação e redução de conflitos, buscando, uma melhor interação interpessoal entre as partes. Estimulando o desenvolvimento e criatividade, busca estratégias motivacionais e se atenta as demandas subjetivas. Infelizmente, uma das questões apontadas nas entrevistas em relação ao desemprego é a falta de qualificação para o mercado, além de características subjetivas e comportamentais não condizentes com a vaga, o que abre espaço para outras discursões. Isso se torna um grande desafio na prática para as contratações, principalmente, quando o que prevalece em alguns momentos é a decisão do administrador indo contra a avaliação do psicólogo.

No contexto mercado de trabalho existem muitas temáticas e demandas para a psicologia que exigem uma valorização e reconhecimento da profissão, o psicólogo é o profissional formado e registrado pelo conselho, não cabendo títulos esporádicos e funções distorcidas. Essa pesquisa contribuiu para o levantamento dessa temática acerca do trabalho executado pelo psicólogo organizacional e do trabalho e suas contribuições. Colaborando para um melhor entendimento da área e ressaltando mais uma vez a importância da psicologia nos

vários contextos onde se envolve as dinâmicas subjetivas do ser humano. Sugere-se a elaboração de outras pesquisas com ênfase nesse universo organizacional tendo como objetivo a valorização e ampliação do espaço da psicologia dentro desse contexto organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, T. M. D., PALMA, T. D. F., & ARAÚJO, N. D. C. (2017). **Vigilância em Saúde Mental e Trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios**. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22, 3235-3246. Disponível em:

<<https://www.scielo.org/article/csc/2017.v22n10/3235-3246/>>. Doi:

<https://doi.org/10.1590/1413-812320172210.17552017>. Acesso em: 4 de mai. 2020.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições, v. 70, p. 225, 1977. Acesso em: 18 de fev. 2020.

BASTOS, J. A., & OLIVEIRA, F. M. U. D. (2019). **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho: Metassíntese Da Produção Publicada Em Duas Décadas**. *Psicologia & Sociedade*, 31. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822019000100234&script=sci_arttext&tlng=pt>. Doi: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2019v31214493>. Acesso em: 16 de mar. 2020.

BENETTI, I. C., JUNIOR, J. P. R., WILHELM, F. A., DA ROSA DEON, A. P., & DA ROSA, J. S. (2016). **Representação social da psicologia organizacional e do trabalho em contexto escolar**. *Revista Psicologia e Saúde*. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2177-093X2016000100007&lng=pt&nrm=iso>. Doi: doi.org/10.20435/2177093X2016107. Acesso em: 20 de jan. 2020.

BERNARDO, M. H., OLIVEIRA, F. D., SOUZA, H. A. D., & SOUSA, C. C. D. (2017). **Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho**. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 15-24. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-166X2017000100015&script=sci_arttext>. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752017000100003>. Acesso em: 26 de abr. 2020.

CARDOSO, A. C., & MORGADO, L. (2019). **Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho**. *Saúde e Sociedade*, 28, 169-181. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/sausoc/v28n1/1984-0470-sausoc-28-01-169.pdf>>. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-12902019170507>. Acesso em: 19 de mar. 2020.

CFP - CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – 2016. **CFP debate Psicologia Organizacional e do Trabalho** Comissões de Psicologia Organizacional e do Trabalho do CFP e de 19 CRPs discutiram os caminhos a seguir na área. Disponível em:

<<https://transparencia.cfp.org.br/wp-content/uploads/2017/06/RELAT%C3%93RIO-TCU-2016.pdf>>. Acesso em: 16 de jan. 2020.

COUTINHOA, M. C., DE OLIVEIRAB, F., & SATO, L. **Olhar o cotidiano: percursos para uma psicologia social do trabalho**¹. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/pdf/pusp/v27n2/1678-5177-pusp-27-02-00289.pdf>>. Doi: <https://doi.org/10.1590/0103-656420140053>. Acesso em: 15 de mar. 2020.

CRUZ, R. M., BORGES-ANDRADE, J. E., MOSCON, D. B., MICHELETTO, M. R. D., STICCA, M. G., CARLOTTO, M. S., ... & DELBEN, P. B. (2019). **Repercussões e desafios à produção da Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), I-II. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000300001>. Doi: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.Editorial>. Acesso em: 26 de abr. 2020.

DA SILVA, A. P. D., & FERIGATO, S. H. (2017). **Saúde mental e trabalho: diálogos sobre direito, desejo e necessidade de acesso 1**. *Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar*, 25(4), 803-816. Disponível em:

<<https://search.proquest.com/openview/0e3e63276c08b91d3652ec8896001fd7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1156344>>. Doi: 10.4322/2526-8910.ctoAO0951. Acesso em: 30 de abr. 2020.

DE CARVALHO, L. C., & DE ARAÚJO NETO, G. F. (2019). **O Valor Social Do Trabalho Como Direito Humano E Sua Afirmação Na Constituição (Social) Da República Brasileira De 1988**. *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*, 22(36). Disponível em:

<<https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2747>>. Doi: <http://dx.doi.org/10.22171/rej.v22i36.2747>. Acesso em: 30 de abr. 2020.

DE FIGUEIREDO PALMA, T., FERREIRA, M. E. R., DE ALMEIDA SANTOS, C. B., & LÔBO, L. N. (2019). **Panorama da saúde mental e trabalho no Brasil**. *Revista de Saúde Coletiva da UEFS*, 9, 153-158. Disponível em:

<<http://periodicos.uefs.br/index.php/saudecoletiva/article/view/4611/4107>>. Doi: 10.13102/rscdauefs.v9.4611. Acesso em: 30 de abr. 2020.

DE OLIVEIRA, L. P., DA SILVA, F. H. M., & STICCA, M. G. (2018). **Revisão sistemática da produção acadêmica em Psicologia do Trabalho no Brasil**. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. Disponível em:

<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v18n2/v18n2a03.pdf>>. Doi: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13688>. Acesso em: 26 de jan. 2020.

DEMO, G., FERNANDES, T., & FOGAÇA, N. (2017). **A influência dos valores organizacionais na percepção de políticas e práticas de gestão de pessoas**. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 23(1), 89-117. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141323112017000100089&script=sci_abstract&tlng=pt>. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.093.57040>. Acesso em: 26 de jan. 2020.

DIEES - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (2016). **A saúde dos índices de saúde do trabalhador**. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2016/notaTec162Saude.pdf>>. Acesso em: 20 de mar. 2020.

GARBINA, A. C., & PINTOR, E. A. D. S. (2019). **Estratégias de intra e intersectorialidade para transversalizar a saúde do trabalhador em todos os níveis de atenção à saúde.** Rev Bras Saude Ocup, 44, e18. Disponível em:

<<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1005/100559392009/100559392009.pdf>>. Doi: 10.1590/2317-6369000030118. Acesso em: 29 de abr. 2020.

GURKA, D. P. Q., & NOGUEIRA, M. S. (2018). **Psicólogo Organizacional: A Evolução Do Saber E Da Prática Dentro Da Organização.** Tcc-Psicologia. Disponível em:

<<http://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/108>>. Doi: <https://doi.org/10.29404/rtps-v1i1.3200>. Acesso em: 11 de out. 2020.

GUSSO, H. L., DA SILVA ALVARENGA, A., NUNES, P. P., NUNES, M. F. O., DE LUCA, G. G., & DE OLIVEIRA, M. Z. (2019). **Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho.** Revista Psicologia: Organizações E Trabalho. Disponível em:

<http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/16136/2/Psicologia_Organizacional_e_do_Trabalho_no_Sul_do_Brasil_Caracteristicas_dos_profissionais_da_atuacao_e_dos_contextos.pdf>. Doi: doi: 10.17652/rpot/2019.3.16131. Acesso em: 8 de out. 2020.

LACAZ, F. A. D. C. (2016). **Continuam a adoecer e morrer os trabalhadores: as relações, entraves e desafios para o campo Saúde do Trabalhador.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 41. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572016000100301&script=sci_arttext>. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000120415>. Acesso em: 15 de mar. 2020.

LIMA, A., OLIVEIRA, D., PEREIRA, I., SOARES, L., & BONVICINI, C. (2017). **Psicologia Do Trabalho: uma intervenção em uma instituição hospitalar.** Psicologia e Saúde em debate, 3(Supl. 1), 38-39. Disponível em:

<<http://www.psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/222>>. Doi: <https://doi.org/10.22289/V3S1A18>. Acesso em: 24 de mar. 2020.

LOPES, H. L., ANDRADE, P. R. O., SOUSA, V. M. D. S., & COSTA, M. T. P. (2020). **Atuação do psicólogo em saúde do trabalhador na perspectiva psicossociológica.** Fractal: Revista de Psicologia, 32(1), 72-81. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-02922020000100072&script=sci_arttext&tlng=pt>. Doi: <http://dx.doi.org/10.22409/1984-0292/v32i1/5694>. Acesso em: 12 de out. 2020.

MATTOSA, R. D. C. O. D., CASTRO, H. A. D., CAVALCANTE, A. L. M., & DIAS, E. (2019). **Formação profissional como ação estratégica para implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 44. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572019000100304&script=sci_arttext&tlng=pt>. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-63690000015218>. Acesso em: 27 de abr. 2020.

MOURA, D. C. A. D., GRECO, R. M., PASCHOALIN, H. C., PORTELA, L. F., ARREGUY-SENA, C., & CHAOUBAH, A. (2018). **Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública.** Ciência & Saúde Coletiva, 23, 481-490. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v23n2/1413-8123-csc->

23-02-0481.pdf>. Doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.13892015>. Acesso em: 02 de fev. 2020.

NEVES, D. R., NASCIMENTO, R. P., FELIX JR, M. S., DA SILVA, F. A., & DE ANDRADE, R. O. B. **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf>>. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>. Acesso em: 22 de mar. 2020.

OPAS/OMS BRASIL (2017). **Saúde do Trabalhador**. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=685>. Acesso em: 23 de fev. 2020.

PEIXOTO, A. D. L. A. (2016). **Regulação e controle ético de pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 16(4), 324-332. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000400005>. Doi: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12658>. Acesso em: 24 de mar. 2020.

PEREZ, K. V., BOTTEGA, C. G., & MERLO, Á. R. C. (2017). **Análise das políticas de saúde do trabalhador e saúde mental: uma proposta de articulação**. Saúde em Debate, 41, 287-298. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/article/sdeb/2017.v41nspe2/287-298/pt/>>. Doi: <https://doi.org/10.1590/0103-11042017S224>. Acesso em: 27 de abr. 2020.

PUENTE-PALACIOS, K. E., PORTO, J. B., & MARTINS, M. D. C. F. (2016). **A emersão na articulação de níveis em Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 16(4), 358-366. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000400009>. Doi: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12603>. Acesso em: 22 de mar. 2020.

RAMOS DE PAULA, G. C., CAMARGO, M. L., & JÚNIOR, E. G. (2018). **Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout: considerações sobre a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho neste cenário**. Psicologia & Conexões, 1. Disponível em: <<http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/psicologiaesuasconexoes/article/view/5444/47965161>>. Doi: <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/psicologiaesuasconexoes/article/view/5444/47965131>. Acesso em: 27 de abr. 2020.

RAMOS, C. C., COSTA, T. D., & FEITOSA, I. O. (2017). **Mapeamento de incoerências entre competências estabelecidas na formação do psicólogo organizacional e as requeridas pelo mercado de trabalho**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 17(2), 114-120. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v17n2/v17n2a06.pdf>>. Doi: [10.17652/rpot/2017.2.12866](http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12866). Acesso em: 20 de jan. 2020.

RODRIGUES, Francisco Welde Araújo; RAMOS, Aretuza Bezerra Brito. **Metodologia científica: análise e reflexão sobre a percepção dos graduandos**. International journal education and teaching (PDVL) ISSN 2595-2498, 2019, 2.1: 47-60. Disponível em: <<https://ijet-pdvl.com/index.php/pdvl/article/view/90/109>>. Acesso em: 15 de jan. 2020. <https://doi.org/10.31692/2595-2498.v2i1.84>

SECRETARIA DE PREVIDÊNCIA - MINISTÉRIO DA ECONOMIA (2017). **Dados Estatísticos – Saúde e Segurança do Trabalhador**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-sst/>>. Acesso em: 23 de fev. 2020.

SILVA, K. A. S. A. A., & FARIA, B. E. M. (2018). **Qualidade De Vida No Trabalho: A Contribuição Do Psicólogo Organizacional**. *Psicologia e Saúde em debate*, 4(2), 115-129. Disponível em: <<http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7>>. Doi: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V4N2A7>. Acesso em: 23 de mar. 2020.

SILVA, M. P. D., BERNARDO, M. H., & SOUZA, H. A. (2016). **Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572016000100214&script=sci_arttext>. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000003416>. Acesso em: 29 de abr. 2020.

VASCONCELLOS, L. C. F. D., & AGUIAR, L. (2017). **Saúde do Trabalhador: necessidades desconsideradas pela gestão do Sistema Único de Saúde**. *Saúde em debate*, 41, 605-617. Disponível em: <<https://www.scielosp.org/article/sdeb/2017.v41n113/605-617/pt/>>. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104201711320>. Acesso em: 20 de mar. 2020.

VASCONCELOS, E. F., ZANELLI, J. C., RENTERIA, E., & COSTA, M. L. (2018). **O declínio organizacional e a ameaça de desemprego ao trabalhador**. *Interações (Campo Grande)*, 359-371. Disponível em: <<https://interacoesucdb.emnuvens.com.br/interacoes/article/view/1633>>. Doi: <https://doi.org/10.20435/inter.v19i2.1633>. Acesso em: 23 de mar. 2020.

VISC, B., VASCONCELOS, E. F., & PELLICCIOLI, E. (2017). **O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial**. *Revista Foco*, 10(3), 90-105. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/321506518_O_PSICOLOGO_ORGANIZACIONAL_E_DO_TRABALHO_NA_GESTAO_DE_PESSOAS_perspectiva_etica_como_competencia_primordial>. Doi: 10.28950/1981-223x_revistafocoadm/2017.v10i3.414. Acesso em: 25 de jan. 2020.

ZERBINI, T., DE AGUIAR RODRIGUES, A. C., MOSCON, D. C. B., MICHELETTO, M. R. D., MARTINS, M. D. C. F., STICCA, M. G., ... & REBELO, T. (2018). **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18, 2. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000400001>. Doi: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.4.editorial>. Acesso em: 22 de mar. 2020.