



# SBPOT

20 anos de história

Sabrina Cavalcanti Barros

Daiane Rose Cunha Bentivi

Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

Melissa Machado de Moraes

Raphael Henrique Castanho Di Lascio

Organizadores



**CARAVELA**  
SELO CULTURAL



# SBPOT

## 20 anos de história

Sabrina Cavalcanti Barros

Daiane Rose Cunha Bentivi

Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

Melissa Machado de Moraes

Raphael Henrique Castanho Di Lascio

Organizadores



**CARAVELA**  
SELO CULTURAL

Natal 2023



**Copyright © 2023**

Todos os direitos reservados e protegidos pela Lei nº 9.610 de 19/02/1998. É proibida a reprodução total ou parcial sem autorização, por escrito, dos organizadores

**1ª edição**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

SBPOT [livro eletrônico] : 20 anos de história / organizadores  
Sabrina Cavalcanti Barros...[et al.]. -- 1. ed. -- Natal, RN :  
Caravela Selo Cultural, 2023. PDF

Outros organizadores : Daiane Rose Cunha Bentivi, Elisa Maria  
Barbosa de Amorim Ribeiro, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas,  
Melissa Machado de Moraes, Raphael Henrique Castanho Di Lascio.  
Bibliografia.  
ISBN 978-65-88076-47-7

1. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do  
Trabalho (SBPOT) - História I. Barros, Sabrina Cavalcanti. II.  
Bentivi, Daiane Rose Cunha. III. Ribeiro, Elisa Maria Barbosa de  
Amorim. IV. Carvalho-Freitas, Maria Nivalda de. V. Moraes, Melissa  
Machado de. VI. Di Lascio, Raphael Henrique Castanho.

23-167003

CDD-658.314222

Índices para catálogo sistemático:  
1. Ciências sociais 300  
Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

Direitos reservados a Fagner Torres de França  
Natal - Rio Grande do Norte - Brasil - 2023  
*Printed in Brazil* - Foi feito depósito legal



# Sumário

<b>Apresentação</b>	<b>9</b>
<b>Prefácio</b>	<b>13</b>
<b>Capítulo 1 – O contexto e as transformações que culminaram com a criação da SBPOT</b>	<b>31</b>
José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges-Andrade, Antônio Virgílio Bittencourt Bastos	
<b>Capítulo 2 - Gestão 2001 – 2003</b>	<b>71</b>
Narbal Silva, Maria do Carmo Fernandes Martins, Ronaldo Pilati	
<b>Capítulo 3 - Gestão 2003-2005</b>	<b>107</b>
Livia de Oliveira Borges, Jairo Eduardo Borges-Andrade, Suzana de Rosa Tolfo, Ronaldo Pilati, Maria Cristina Ferreira	
<b>Capítulo 4 - Gestão 2005 – 2007</b>	<b>143</b>
Gardênia da Silva Abbad, Sônia Maria Guedes Gondim, Kátia Barbosa Macêdo	
<b>Capítulo 5 - Gestão 2007 – 2010</b>	<b>163</b>
Maria do Carmo Fernandes Martins, Sonia Maria Guedes Gondim, Juliana Porto, Sinésio Gomide Júnior, Luciana Mourão, Maria das Graças Torres da Paz	
<b>Capítulo 6 - Gestão 2010 – 2012</b>	<b>181</b>
Jairo Eduardo Borges-Andrade, Cássio Adriano Braz de Aquino, Elaine Rabelo Neiva, Sérgio Ricardo, Franco Vieira, Thaís Zerbini, Izabela Maria Rezende Taveira, Maria Cristina Ferreira	

<b>Capítulo 7 - Gestão 2012 – 2014</b>	<b>213</b>
Elaine Rabelo Neiva, Magno Macambira	
<b>Capítulo 8 - Gestão 2014 – 2016</b>	
Adriano de Lemos Alves Peixoto, Fabiana Queiroga, Eliandro Rômulo Cruz Araújo, Lucia Helena de Freitas Pinho França, Magno Oliveira Macambira, Simone Robalo	<b>229</b>
<b>Capítulo 9 - Gestão 2016 – 2018</b>	
Adriano de Lemos Alves Peixoto, Fabiana Queiroga, Amalia Raquel Pérez	<b>273</b>
<b>Capítulo 10 - Gestão 2018 – 2020</b>	
Fabiana Queiroga, Thaís Zerbini, Melissa Moraes, Daiane Bentivi, Lara Martins, Raphael Di Lascio	<b>315</b>
<b>Capítulo 11 - Gestão 2020 – 2022</b>	
Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Daiane Rose Cunha Bentivi, Melissa Machado de Moraes, Sabrina Cavalcanti Barros, Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro, Raphael Henrique Castanho Di Lascio	<b>341</b>
<b>Capítulo 12 - Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT) – 2001 – 2005</b>	<b>373</b>
José Carlos Zanelli	
<b>Capítulo 13 - Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT) – 2006 – 2021</b>	
Roberto Moraes Cruz, Jairo Borges-Andrade, Thaís Zerbini, Pedro Bendassolli, Katia Puente-Palacios, Mauro Magalhães, Juliana Porto, Suzana Tolfo, Narbal Silva, Gardênia Abadd	<b>381</b>



## ▶ Apresentação

**E**m 2001, a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) deu seus primeiros passos como uma entidade científica da Psicologia Brasileira. Nasceu da compreensão e da necessidade de construir um espaço de discussão, produção e divulgação do conhecimento científico, na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, que levasse em conta as especificidades da realidade brasileira.

Foram inúmeros os desafios enfrentados pelas diretorias que estiveram à frente da SBPOT, muitos dos quais ficaram guardados nas memórias daquelas e daqueles que doaram tempo e esforços para levar adiante os propósitos da entidade. De igual modo, foram incontáveis as conquistas que, por meio das gestões da SBPOT, alcançamos para o avanço e consolidação do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil.

Ao longo desses 20 anos (2001-2021), houve um esforço por parte das gestões diretoras em construir um acervo que mantivesse guardados os documentos e os registros das atividades desenvolvidas pela entidade. No entanto, pelas próprias limitações tecnológicas de cada época, dentre outros fatores, muitos documentos, imagens, fatos e acontecimentos se perderam com o tempo. Foi nesse contexto que surgiu este projeto, concretizado na forma deste *e-book* comemorativo, de resgatar e compilar as memórias da SBPOT, vividas e narradas pelos atores que compuseram as gestões da SBPOT entre 2001 e 2021. São memórias de dados factuais, atravessadas pelos afetos de quem trabalhou para que a entidade chegasse ao reconhecimento de que hoje desfruta, nacional e internacionalmente.

O convite enviado a cada diretoria da SBPOT para compor este *e-book* constituiu em um pedido de relato dos momentos mais marcantes e significativos experimentados durante os dois anos de gestão. Como um mosaico, você encontrará neste *e-book* estilos narrativos distintos em cada capítulo, mas que, em seu conjunto, retratam, com sensibilidade, a construção e consolidação da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil, a partir da estruturação e do fortalecimento da SBPOT como entidade científica e profissional. Esperamos que, ao lê-los, você possa se inspirar, se envolver e contribuir para o avanço científico e tecnológico do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil, bem como da própria SBPOT.

Esta obra também representa a nossa homenagem a todas as diretorias que contribuíram com a história da SBPOT. Agradecemos-lhes a disponibilidade para, generosamente, voltar ao

passado e resgatar essas memórias. Estendemos essa homenagem a todas e todos que fizeram, ou ainda fazem, parte da SBPOT, contribuindo para seu crescimento e visibilidade no país e no mundo. Esta é nossa celebração e convite para que novas gestões diretoras surjam e sigam narrando essa história para as próximas gerações.

*Sabrina Cavalcanti Barros*

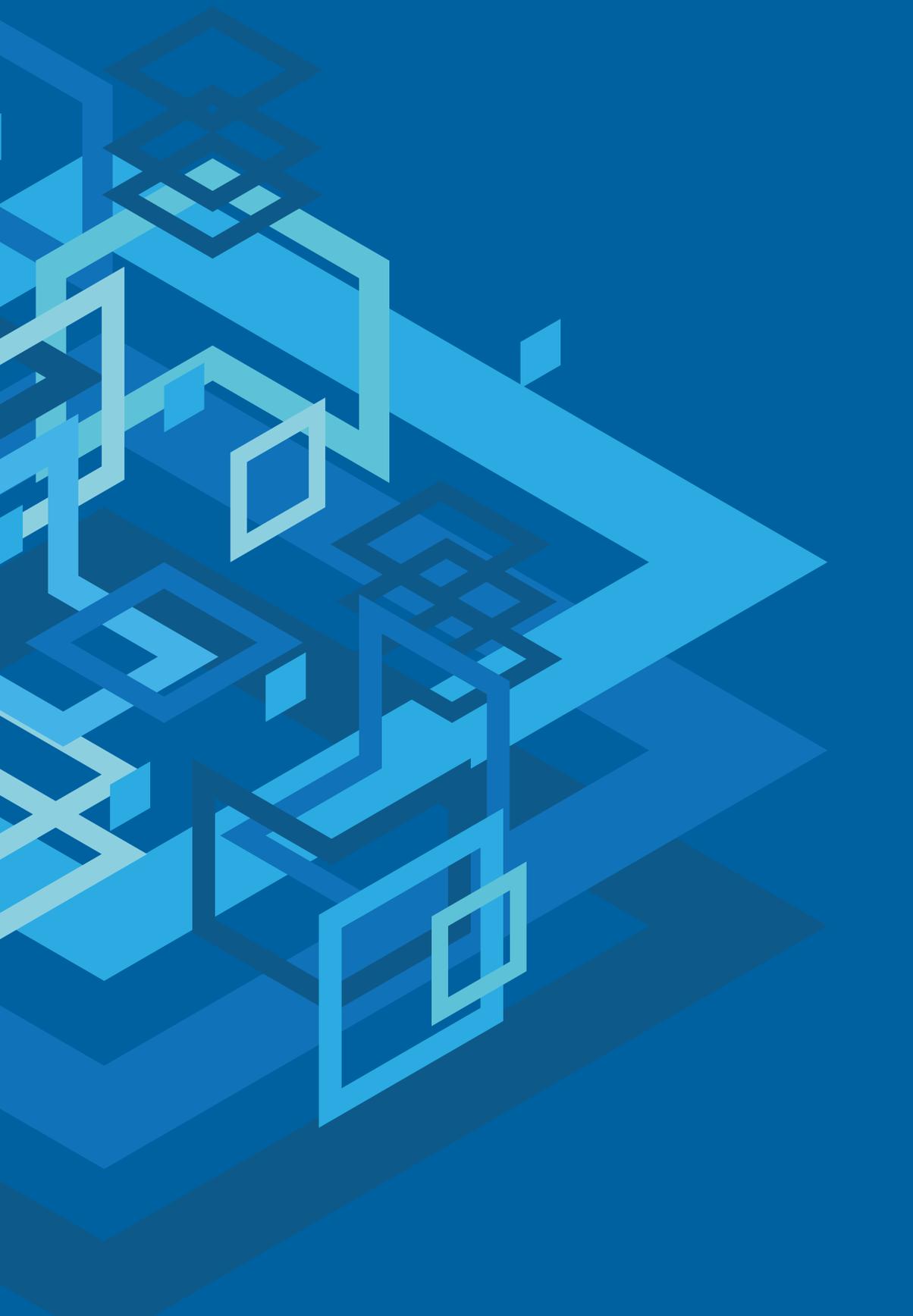
*Daiane Rose Cunha Bentivi*

*Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro*

*Maria Nivalda de Carvalho-Freitas*

*Melissa Machado de Moraes*

*Raphael Henrique Castanho Di Lascio*



### A Construção de um Espaço para a integração da Ciência à Profissão

Sigmar Malvezzi PhD

IP-USP e FDC

**A** SBPOT é um espaço de reflexão e de ação criado para abrigar, disponibilizar e desenvolver a Psicologia na investigação e compreensão do trabalho produtivo. Sua criação e trajetória foram respostas à demanda de cooperação articulada entre os psicólogos, na ação profissional e na pesquisa dos eventos e problemas que povoam e movimentam o território entre a pessoa, o trabalho e a sociedade (POT). Essa demanda despontou do reconhecimento de condições emergentes, no desempenho produtivo, diante de novas equações nas relações entre a pessoa, o trabalho e a sociedade.

O poderoso balizamento de tecnologias nas operações, sem a consideração do espaço, e a crescente competitividade comercial favoreceram o redesenho das relações de trabalho. Esse balizamento e sua demanda para o enfrentamento da competitividade impactaram a gramática que rege o desempenho produtivo, a qualidade de vida no trabalho e a centralidade do emprego, três referências cruciais para a sustentabilidade da sociedade. Esse cenário, gestado desde os anos 1970, salientava o florescente poder regulatório de macroestruturas técnicas, econômicas e midiáticas sobre essas três referências, comprometendo o alcance da ação administrativa local.

Dentro desse cenário, a ação profissional e a pesquisa científica no campo da POT requeriam consideração e adaptação às novas equações do desempenho produtivo, reflexão sobre suas teorias e modelos, ajuste da instrumentalidade e, principalmente, fomento à cooperação. O enfrentamento das incertezas e fatores emergentes nas relações entre o desempenho produtivo, o trabalhador e a sociedade clamavam por algum empoderamento da POT. Esse empoderamento seria fruto da reflexão profunda sobre a metamorfose em curso na sociedade e no desempenho produtivo, tarefa que, por sua vez, apontava para a necessidade de interlocução entre profissionais e pesquisadores da POT com outros campos do saber e de ação profissional igualmente alicerçados no desempenho produtivo.

A POT respondeu a essa demanda ativando a reflexão e a interlocução entre os psicólogos e outros campos de pesquisa e de aplicação do conhecimento sobre o desempenho produtivo. Sua resposta evidenciou a gestação de novas racionalidades

nas equações reguladoras do protagonismo do trabalhador, caracterizadas por alterações na participação do trabalhador no desenho e desempenho de suas tarefas e na cobrança de sua contribuição para os resultados. Novas tecnologias possibilitavam a substituição do trabalhador por processos automatizados nas operações requeridas pelo desempenho produtivo. Modelos como as células de manufatura, a terceirização e a digitalização alteravam o protagonismo do trabalhador no desempenho de suas tarefas e nos padrões de sua qualidade de vida no trabalho. A implementação desses modelos cobrava, insistentemente, da POT, a revisão de seu campo de estudo, de seu objeto e de seu escopo. O território entre a pessoa, o trabalho e a sociedade ofereciam sinais de rápida e profunda metamorfose.

Os psicólogos da POT se engajaram rapidamente nessa revisão, enriquecendo a compreensão do desempenho produtivo em suas relações com a eficácia, a saúde, a realização do trabalhador, a qualidade de vida no trabalho, as desigualdades sociais e a injustiça que sempre foi efeito colateral da organização do trabalho coletivo. Esse enriquecimento colocava os psicólogos da POT diante da inevitável tarefa de rápida apreensão e investigação de novas demandas na adaptação ao trabalho. Essa adaptação foi dimensionada como atividade complexa, multidisciplinar, de longo prazo e acoplada às ações de outros profissionais atuantes no mesmo território que a POT. Paulatinamente, os psicólogos dedicados à POT perceberam que essa tarefa implicava a identificação das novas equações nas relações entre a pessoa, o trabalho e a sociedade, e a busca de instrumentalidade para o enfrentamento de um “novo normal” na organização do trabalho.

A compreensão desses movimentos sobre o desempenho produtivo, e sobre a qualidade de vida no trabalho e a fertilidade da ação profissional na reconstrução da sociedade fortemente balizada por tecnologias, fomentava a demanda de cooperação e interlocução entre os psicólogos da POT. Compreender, adaptar-se a esse “novo normal” e fertilizar o apoio articulado à ação dos psicólogos sob forte pressão da competitividade econômica clamava por alguma sistematização da reflexão e da interlocução, além de alguma voz para a POT na sociedade.

Esse clamor poderia ser atendido por alguma ação articulada que despontasse do diálogo cooperativo entre profissionais e pesquisadores, no qual a ciência e a prática profissional se validariam e fomentariam o crescimento articulado de ambos pelo reconhecimento desses dois campos como complementares no desenvolvimento da POT. A promoção de reflexão, interlocução e cooperação sistemáticas requeria alguma arquitetura que estruturasse suas interações e trocas de experiências. A atuação da POT nesses movimentos requeria a construção de algum “novo normal” para a reflexão e interlocução entre os psicólogos. Esse “novo normal”, na POT, implicava regularidade da interlocução, fluência na cooperação, desenvolvimento de identidade coletiva e reconhecimento público de seu protagonismo na adaptação e reconstrução da sociedade ao seu “novo normal”. Expor a construção do espaço da SBPOT, criado para abrigar a reflexão, cooperação, a interlocução entre seus membros, e fomentar sua identidade coletiva inspirou a edição deste livro, dedicado à memória de sua gênese. Esse espaço, hoje consolidado e atuante, há mais de três décadas, dentro e além das fronteiras da sociedade brasileira, oferece voz, reflexão e

interlocução sistemáticas, plataforma de ação, visibilidade e bases para a fertilidade desse ramo especializado do saber sobre o desempenho produtivo, explorando sua potencialidade de força social. A SBPOT disponibilizou mais um instrumento para a reconstrução de uma sociedade em escancarada metamorfose na centralidade do trabalho e na gestão do desempenho produtivo.

A aspiração de espaços como a SBPOT, para ações coletivas articuladas entre a pesquisa e a aplicação do saber, não era peculiaridade do campo da POT, mas uma demanda igualmente constatada no caminho de outras ciências dedicadas ao trabalho e ao desempenho produtivo. Nesses diversos campos, o protagonismo ocupacional enfrentava análogas contingências emergentes desse “novo normal” da sociedade, alimentado, principalmente, pela digitalização em escala globalizada, pela virtualização de processos e pela fragmentação dos desempenhos em espaços isolados, viabilizada pela possibilidade de operações à distância. Em resposta ubíqua a essa generalizada demanda de readaptação dos diversos campos profissionais para uma sociedade de inegável prosperidade tecnológica e perigosamente engajada em feroz competitividade comercial, proliferaram caminhos diversos para o enfrentamento desse “novo normal” no mundo inteiro.

Desde os anos 1970, inovações tornaram-se uma regularidade, até mesmo nas rotinas, impondo demandas generalizadas de readaptação do desempenho produtivo para garantir a sustentabilidade das propriedades e funções dos objetos e eventos nele implicados. Dentro desse movimento inercial de múltiplas inovações, a co-operação e aprendizagem eram dois processos merecedores de atenção que não poderiam ser deixados para iniciativas pessoais.

O reconhecimento desses dois processos foi manifestado na eclosão de associações dedicadas à formação, cooperação e interlocução profissionais, no redesenho dos cursos de capacitação continuada e no investimento articulado em programas de interlocução entre profissionais e pesquisadores, dentro e além das fronteiras de todas as ocupações dedicadas ao desempenho produtivo. Esse reconhecimento foi naturalmente direcionado pelos vetores da reaprendizagem profissional, da pesquisa científica e de parcerias diversas. A velocidade e consistência da implementação do “novo normal” implicavam o estudo contínuo das variáveis e dos processos articulados nas novas equações e na adaptação do trabalhador ao seu desempenho produtivo e a condições emergentes no cuidado com a qualidade de vida.

Esses movimentos fomentaram não somente a atenção ao trabalhador enquanto protagonista do desempenho produtivo, mas, igualmente, como protagonista de seu *status* de cidadão. Reflexão e cooperação entre as ciências e interlocução entre as formas de aplicação de seus conhecimentos requeriam articulação entre profissionais e pesquisadores dentro de seus campos e em suas fronteiras com outros campos do saber para somar forças na reconstrução da sociedade. Já presente na sociedade, nessa etapa da metamorfose da sociedade, a SBPOT se empenhava na integração de esforços dispersos para empoderar a força da POT na reconstrução da sociedade que se globalizava através de relacionamentos híbridos, nos quais mesclam-se a interação corpo a corpo e à distância.

A construção de espaços como a SBPOT, dedicados à reflexão e interlocução, energizou a consciência da identidade coletiva no empoderamento do protagonismo profissional. O protagonismo

isolado, que poderia ser até mesmo suficiente para atender as necessidades de eficácia do desempenho produtivo, mostrava-se insuficiente para o enfrentamento da crescente regulação dos desempenhos exercida pelas macroestruturas econômicas, políticas, tecnológicas e sociais sobre a qualidade de vida e o *status* de cidadão do trabalhador. Esse empoderamento não só inspirou e fertilizou movimentos dentro das fronteiras da ação profissional, mas energizou reações mais amplas denominadas de “os comuns” em toda a sociedade (Arvidsson, 2020). Esses movimentos se tornaram forças políticas no direcionamento da metamorfose em curso para a preservação do cidadão, e de sua qualidade de vida, sob pressões da priorização de resultados financeiros e da inovação tecnológica que debilitava o espaço da subjetividade nos processos digitalizados. Esses movimentos sinalizavam a impotência da ação individual, cobrada pelo cumprimento de metas no desempenho produtivo, porém sem que essas metas fertilizassem a construção de instrumentos potentes para enfrentar a regulação das macroestruturas sobre o trabalho e a qualidade de vida. A criação da SBPOT foi uma expressão da sensibilidade dos psicólogos da POT para os movimentos que fertilizam a ação individual na transformação que o trabalho enfrentava pela força da crescente mediação de tecnologias que distanciavam o trabalhador de operações e observação diretas em seu campo de ação.

O reconhecimento das potencialidades da SBPOT para contribuir com a reconstrução da sociedade e o empenho no desenvolvimento da força de sua voz atualizaram, no Brasil, um potencial até então à espera de um momento oportuno para despontar como espaço coletivo de reflexão e ação, harmonizado à busca de adaptação

a uma sociedade que, transferindo o desempenho produtivo para processos digitalizados, distanciava o trabalhador do escopo de suas próprias operações. Através de pautas de ação, regularmente revisadas e reenergizadas, a SBPOT abriu caminhos acessíveis para os psicólogos da POT, nesse momento histórico, apoiando e interligando seu protagonismo individual e coletivo, articulando a aplicação de seus conhecimentos às demandas da sociedade e favorecendo sua consciência de força grupal em contextos em rápida metamorfose. Esses caminhos energizaram e ampliaram a ação profissional e a pesquisa, necessárias para a compreensão da adaptação a essa metamorfose que já se evidenciava em toda a sociedade. Assim, a criação da SBPOT era uma aspiração que foi concretizada pela sensibilidade dos psicólogos da POT à abrangente regulação externa dos eventos pelos mecanismos globalmente interconectados que enfraqueciam a ação profissional solitária e pelo reconhecimento da subjetividade na equação do desempenho produtivo. A fertilidade da ação profissional dos psicólogos demandava integração de competências para o enfrentamento de objetivos mais amplos e o fortalecimento das ações profissionais e pesquisas aptas para intervir e transformar rotinas poderosas cuja gestão escapava do alcance das mãos dos profissionais devido às contingências criadas pelas macroestruturas tecnológicas e econômicas. O aumento dos processos digitalizados nas operações do desempenho produtivo pedia apoio e fortalecimento da ação profissional solitária para garantir sua fertilidade na adaptação das relações entre a pessoa, o trabalho e a sociedade que privilegiava a precisão, velocidade e eficácia, mesmo ao custo da qualidade de vida no trabalho, como tem sido visível nos centros de telemarketing.

A presença e a voz da SBPOT ofereceram a oportunidade do protagonismo coletivo capaz de emular a rotina das relações interprofissionais nas quais, pesquisadores e “curadores” do desempenho produtivo se integram buscando o empoderamento de suas ações. Os psicólogos da área da POT entenderam a consolidação desse “novo normal” na sociedade e reconheceram na SBPOT a voz e o apoio pelos quais ansiavam, por alguma força com poder institucional para a sustentabilidade do apoio da Psicologia no redesenho das tarefas e das relações de trabalho. Para eles, a aspiração dos protagonistas da automação de regular a participação da subjetividade na digitalização dos processos de produção era uma espécie de negacionismo aplicado ao desempenho produtivo e à qualidade de vida no trabalho. A busca dessa regulação sinalizava a evolução da gestão em sentido oposto ao movimento de criação da SBPOT, que era dar visibilidade às potencialidades e contribuições da Psicologia como ator insubstituível nas relações entre a pessoa, o trabalho e a sociedade. A crescente instabilidade das condições de trabalho demandava competências complexas, subsidiando o desempenho produtivo. A investigação dessa demanda fertilizou o célere avanço do conhecimento nas ciências sociais (Wierviorka, 2007), nas quais espaços como o da SBPOT eram peças-chaves no enfrentamento de engrenagens que globalizavam os processos pela digitalização. Rapidamente, sua ação foi integrada aos diversos grupos e projetos que movimentavam a POT para que a ação profissional e a pesquisa de seus membros ultrapassassem o estágio da interação tênue observada até então, capacitando sua voz.

Esse passo adiante para a POT ser uma voz e protagonista visível na transformação da sociedade era um sonho, generalizadamente acalentado por seus profissionais e pesquisadores desde a criação dos conselhos de psicologia, quando essa área do saber e da ação profissional foi reconhecida e sua voz já era escutada. Nesse sonho, era saliente o imaginário de protagonismo fortalecido de seus profissionais, no qual a ação institucionalizada ganharia força para enfrentar a pressão da competitividade sobre a regulação do desempenho produtivo, que nem sempre leva em conta sua influência na qualidade de vida do trabalhador. A ação coletiva gestada na SBPOT atua sobre indivíduos e grupos para que estes sejam as forças transformadoras que todo profissional recém-graduado sonha para suas intervenções e para a sua pesquisa. Essa percepção da própria ação como força social contribui para a segurança do protagonismo individual ao lhe dar sentido de coletividade e lhe oferecer fontes de constatação de que sua atividade não é um voo solo, mas compartilhado em suas crenças, valores e ideais com colegas e outros profissionais que buscam, igualmente, a transformação do *status quo*. Essa busca de ação coletiva não era confundida com o mero reconhecimento da eficácia de resultados, mas identificada em sua capacidade de transformação da sociedade.

O protagonismo coletivo abrigado na ação cooperativa articulada favorece o compartilhamento de recursos diversos, como o conhecimento, as informações, os projetos e as alianças com outras forças igualmente implicadas na transformação da sociedade. Nele, cada indivíduo pode reconhecer que seu desempenho é uma força da sociedade que constrói competências complexas

conforme os problemas do mundo globalizado demandam para as suas soluções. Embora as novas tecnologias possam favorecer a solidão profissional, a existência de uma sociedade cujo escopo é articular a reflexão e a cooperação entre profissionais e pesquisadores oferece uma luz de esperança ao sentido de coletividade que os agrupamentos humanos constroem. Uma das potencialidades presentes nas tecnologias digitais é o alto risco de fomento à ação solitária, como já se constata, há algum tempo, na limitada integração de pessoas e grupos através das redes que atuam mais como bolhas isoladoras do que espaços que fomentam a reflexão coletiva. Esse risco pode ser mitigado pelos antídotos encontrados no desenvolvimento de coletividades como a SBPOT.

Desde seu primeiro dia como espaço de reflexão e ação, a presença e ação da SBPOT fertilizaram a integração dos psicólogos dedicados à POT, manifestada no crescente intercâmbio articulado de suas experiências na aplicação do conhecimento científico da psicologia e em seu avanço na compreensão das demandas de adaptação que as incertezas da sociedade globalizada criam para as equações da relação homem-trabalho. Durante mais de 20 anos o debate sobre a relação home-trabalho tem sido quase rotina nas pautas de diversos parlamentos onde se discute o ordenamento jurídico do trabalho produtivo. As dificuldades de consenso nesse território sinalizam os abalos que circundam o espaço de atuação da POT. As tecnologias mais recentes e a competitividade econômica alteraram as relações de trabalho, o que, hoje, requer sistemática reflexão coletiva. As incertezas, a virtualização do trabalho nas plataformas e as oscilações da economia alicerçam a dificuldade de consenso sobre essas relações e suas

equações. Como protagonista da relação homem-trabalho, a POT é protagonista insubstituível na investigação e redesenho do desempenho produtivo diante de novos fenômenos como o *quiet quitting*, o *boreout*, a seleção de pessoal pelo *metaverso* e a institucionalização da categoria MEI para a migração dos empregos para voo solo. Esses fenômenos emergentes nas relações de trabalho e o desmanche dos empregos sinalizam uma sociedade na qual as macroestruturas regulam, mas não dão conta, da atenção que os indivíduos requerem. A compreensão e respostas a esses “paradoxos” requerem consistente e persistente diálogo entre a experiência e a pesquisa por parte de psicólogos para vasculhar os rumos da subjetividade na adaptação ao desempenho produtivo que, ao mesmo tempo, regula e pede autonomia. Esse diálogo será ainda mais demandado nas próximas etapas da absorção dos desempenhos por operações hoje alocadas no trabalhador, mas em célere migração para o “protagonismo” das plataformas e algoritmos.

Mesmo a observação assistemática de leigos é capaz de constatar e prever que o desempenho produtivo evolui, distanciando-se do vetor dos desempenhos criativo e construtivo para se alinhar ao desempenho reativo. A formatação rígida de procedimentos já definidos nas plataformas e a exigência de respostas rápidas na operação de processos digitalizados dentro dos aplicativos e programas treinam e acomodam o trabalhador ao agir reativo diante de estímulos ininterruptos que pedem respostas rápidas a demandas fragmentadas e descontextualizadas. A previsão da alta demanda de desempenho reativo, e menor espaço para os desempenhos construtivo e criativo, nas rotinas do trabalho demandará da POT significativo esforço nas práticas profissionais e na pesquisa para

compreender essa forma de engajamento no trabalho em processos digitalizados. Dificilmente protagonistas isolados conseguirão dar conta da compreensão dos impactos do desempenho produtivo reativo sobre a eficácia das tarefas e a qualidade de vida sem apoio da interlocução com outros protagonistas, o que pode ser fomentado e articulado pela SBPOT, como coletividade que representa a POT. Os desempenhos de tarefas em plataformas nas quais os eventos são descontextualizados fluem em alta velocidade, amarrados a respostas padronizadas, assemelhando-se às situações encontradas na lógica dos *blockchains*, nos quais o manejo de variáveis depende de diversas contingências e procedimentos concomitantes que seguirão alterando a equação do desempenho produtivo. A distância entre o trabalhador e a realidade na qual ele intervém, e entre ele e seu supervisor, desponta como uma condição relevante para as relações com o trabalho. Nesse contexto, o trabalhador necessita de apoio para a sua adaptação às tarefas, aos riscos desse isolamento em bolhas e os impactos do trabalho dentro de bolhas à sua qualidade de vida. Cuidar de desempenhos assim fortemente amarrados a ferramentas-sistemas rígidas demanda observação, reflexão e troca de experiências, que podem estar disponibilizadas na interlocução rotineira entre profissionais nas ações integradoras da SBPOT, como suas atividades primárias.

Assumindo a promoção da interlocução, interação e cooperação entre os psicólogos da POT, como suas atividades primárias na produção de conhecimento e na ação profissional, a SBPOT atua como protagonista ativo na transformação da sociedade, oferecendo oportunidades e estímulos aos questionamentos que despontam nas rotinas. A evolução da POT será alinhada

a esses questionamentos sobre o desempenho produtivo, sobre a qualidade de vida no trabalho e a participação do cidadão na sociedade. Essa transformação depende de profissionais e ações abrangentes e coordenadas para não se reduzir apenas a uma utopia na qual se constatam muitos esforços que até apresentam resultados positivos, mas que pouco fertilizam a elaboração do “novo normal” no campo do apoio aos *stakeholders* da POT. Essa fertilidade esperada nos empenhos individuais será beneficiada pela ação e apoio da SBPOT.

A trajetória da SBPOT evidencia seu rumo na direção da construção do apoio institucional para os psicólogos, expondo a expansão e exploração de suas potencialidades. Seu estoque de conceitos, teorias, instrumentos e experiência de observação do engajamento do trabalho sinaliza seu empenho na compreensão da articulação entre eficácia e qualidade de vida no trabalho coletivo organizado e seus instrumentos de ação. Esse estoque e as potencialidades inerentes a ele despontam nos temas que povoaram a trajetória da POT. A atuação da SBPOT amplia o campo e as fronteiras da POT, capacitando profissionais e pesquisadores para responder às incertezas que precedem os iminentes dias difíceis. A POT espera pesados desafios advindos do aprofundamento do desmanche dos empregos acoplado à precarização das relações de trabalho, à intensificação do desempenho reativo e ao enfraquecimento da centralidade do trabalho no redesenho da sociedade, a cada dia mais articulada sobre processos digitalizados. O conteúdo deste livro oferece um panorama da trajetória trilhada pela SBPOT ao explicitar os distintos momentos de realizações de suas

diversas equipes diretoras, que podem ser cotejados com o processo histórico recente do Brasil. Embora resumida, a descrição dessa trajetória ao longo dos capítulos do livro mostra o empenho dos psicólogos na sustentabilidade do desempenho produtivo na busca da eficácia, da qualidade e do sentido de vida. Nessa busca, desponta a própria história recente da POT no Brasil, na qual cada leitor poderá encontrar o *locus* de sua própria participação e a força de seu protagonismo na aplicação e investigação do conhecimento produzido sobre o desempenho produtivo.

Na maturidade de seus vinte anos, a SBPOT não está limitada à promoção da interlocução que fertiliza o crescimento da POT, ela protagoniza instrumentos para a interlocução através de redes, de eventos e de publicações que medeiam a integração dos atores da POT brasileira com profissionais de outros países, fomentando parcerias em projetos compartilhados que expõem a globalização da organização do trabalho coletivo. Seu protagonismo já é voz potente no mundo. Esse feito foi viabilizado pela construção de estruturas e mecanismos que paulatinamente lhe deram identidade e legitimidade na colaboração entre profissionais e pesquisadores no Brasil e no mundo. A criação do Congresso bianual, as publicações, a realização de pesquisas e as incontáveis iniciativas de pequenos projetos que uniram departamentos acadêmicos, empresas e áreas afins à Psicologia atestam a fertilidade da interlocução fomentada em seu espaço de reflexão e de ação. Esse movimento criador da POT no Brasil desenvolve a SBPOT para enfrentar os desafios das próximas décadas.

## Referências

Arvidsson, A. (2020). Capitalism and the Commons. *Theory, Culture and Society*, 37(2), 3-30. <https://doi.org/10.1177/0263276419868838>

Dardot, P. & Laval, C. (2014). *Commun. Essai sur la révolution au xxi<sup>e</sup> siècle*. Paris: La Découverte.

Wieviorka, M. (Ed.) (2007). *Les Sciences Sociales en Mutation*. Paris : Éditions Sciences Humaines.



**SBPOT**



# O contexto e as transformações que culminaram com a criação da SBPOT

José Carlos Zanelli

Jairo Eduardo Borges-Andrade

Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

**A**s origens das atividades de pesquisa e intervenções que hoje estão no escopo da Psicologia Organizacional e do Trabalho – abreviadamente, POT – remontam ao final do século XIX, na Europa. O desenvolvimento de métodos voltados à gestão, que alargassem a produtividade, objetivou atender às demandas do aumento do contingente da população mundial e à crescente industrialização. Esta foi capitaneada mormente pela Inglaterra, França e Estados Unidos, e ficou conhecida como segunda revolução industrial. As ciências que focalizam o comportamento humano rapidamente foram atraídas para, inicialmente, contribuir com a solução de problemas associados ao desempenho no trabalho. Logo depois, para resolver os problemas de insatisfação e saúde decorrentes daquele rápido crescimento e do uso daqueles métodos.

Esse desenvolvimento industrial foi tardio, no Brasil. Não obstante, no contexto das atividades de trabalho, há registros de que o uso de testes psicológicos e de outros recursos da então denominada psicotécnica foi introduzido na terceira década do século XX (Zanelli, Bastos & Rodrigues, 2014). Essa introdução teria ocorrido no Rio de Janeiro e São Paulo, e poderia ser associada ao ensino da avaliação psicológica pelo francês Henri Piéron, iniciado na década de 1920 (Augras, 1965). Assim, comemoramos o centenário da POT brasileira na década atual (2020).

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – unificou a legislação trabalhista brasileira em 1943 e consubstanciou as relações humanas no trabalho (Feitosa & Sim, 2020). Isso provavelmente promoveu condições mais favoráveis para o estabelecimento da POT nacional. Em 1947, Emílio Mira y López, que desde 1940 ensinava no Cone Sul, tornou-se chefe do então recém-criado Instituto de Seleção e Orientação Profissional – ISOP – no Rio de Janeiro. Muitas atividades desse psiquiatra espano-cubano envolviam aplicações da psicologia em seleção e treinamento de pessoal (Jacó-Vilela, & Rodrigues, 2014). Ele ainda teve um papel fundamental na criação e manutenção de uma associação e uma revista, inicialmente voltadas para a então denominada psicotécnica.

Para a época e conjuntura, tanta proeminência teve a psicotécnica, que a Associação Brasileira de Psicotécnica – ABP – foi a primeira associação profissional de Psicologia instituída no Brasil, em 1949 (Conselho Federal de Psicologia, s/d; Degani-Carneiro, 2014). A ela vinculou-se uma revista – *Arquivos Brasileiros de Psicotécnica*, primeiro periódico de Psicologia de circulação nacional (Conselho Federal de Psicologia, s/d).

Nele foi publicado o primeiro anteprojeto de reconhecimento legal da denominada “profissão de psicologista”, em 1954, sob a elaboração da ABP (Collares-da-Rocha & Lima, 2019; Associação Brasileira de Psicotécnica, 1958). Esse anteprojeto registra uma denominação profissional que não prevaleceu. De algum modo, a ABP pode ser considerada “uma avó da SBPOT” – Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Esses fatos históricos nos mostram como um campo profissional emerge de demandas postas pela dinâmica da sociedade em suas mais diversas dimensões; tais demandas exigem e propiciam o desenvolvimento de campos científicos voltados para compreender a realidade e nela intervir. Demandas sociais e avanço da ciência criam, conjuntamente, as condições para a institucionalização de profissões ou ocupações, pelo reconhecimento de que o domínio de saberes e técnicas especializados são fundamentais para avançar a nossa capacidade de melhor lidar e superar os desafios que a realidade nos coloca. Nesse processo histórico, o surgimento de sociedades, associações científicas e/ou profissionais é fundamental, pois essas entidades asseguram ações coletivas que promovem o avanço do conhecimento científico e tecnológico, e sua disseminação social. O processo voltado à formação de novos profissionais integra essa dinâmica, o que coloca o sistema educacional também como elemento fundamental na consolidação de um campo científico/profissional. É o que aconteceu com a Psicologia e, mais especificamente, com uma das suas subáreas de mais longa existência: a POT.

Os cursos de graduação em Psicologia foram iniciados, sem regulamentação, em 1953 (Rio de Janeiro) e 1958 (São Paulo). Os

cursos não regulamentados de pós-graduação em Psicologia iniciaram em meados da década de 1960, mas sem ênfase em POT. As décadas anteriores aos anos 1960 abrigaram tentativas de reconhecimento formal da profissão e regulamentação dos cursos de graduação. Contudo, pessoas efetivamente exerciam as atividades características do campo da Psicologia, com formação nesta área ou em outras áreas do conhecimento: “na segunda parte da década de 1950 [. . .] o que se fazia em Psicologia já era considerável, especialmente nas áreas da Educação e do Trabalho e alguma coisa na Clínica” (Angelini, 2012, s/p).

Em 27 de agosto de 1962 promulgou-se a Lei 4119, que tornava a Psicologia, de direito, uma profissão. “Trabalho” foi três vezes aludido como um dos seus campos de aplicação: 1) no Artigo 13, quando o uso de métodos e técnicas psicológicas para fins de orientação e seleção profissional foi definido como função privativa; 2) no Artigo 16, quando foi requerido que as instituições que oferecessem cursos de Psicologia tivessem serviços organizados na clínica e na aplicação à educação e ao trabalho; e 3) no Artigo 19, que abria a possibilidade de reconhecimento do título de psicólogo àqueles que já atuavam com Psicologia aplicada ao Trabalho. Como se sabe, Clínica, Educação e Trabalho constituíram o tripé básico para a constituição da nova profissão. Na nossa legislação, o campo do trabalho é definido de forma ampla, embora o termo Psicologia Industrial fosse o mais largamente utilizado nos EUA, e os termos Psicologia do Trabalho e das Organizações na Europa. A legislação também não privilegiou o uso do termo “Psicotécnica”, que veio a cair em desuso.

Somente em janeiro de 1964, o Decreto 53.464 regulamentou a profissão e o currículo mínimo dos cursos de graduação em Psicologia. A partir dessa data, o empenho da categoria profissional foi para a criação formal do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e dos Conselhos Regionais de Psicologia (CRPs), obtida em 20 de dezembro de 1971, com a Lei 5.766. “Mas foi no III Encontro Nacional de Sociedades de Psicologia, realizado em junho de 1973, que se definiram os procedimentos para a constituição e eleição dos membros do Conselho Federal de Psicologia” (Leite, 2008, p. 12). Efetivamente, a instalação do CFP foi concretizada em 1974, seguida, a partir de 1975, dos sete primeiros CRPs.

O desenvolvimento dos setores secundário e terciário da economia brasileira (1930-1980) foi um propulsor para o rápido crescimento da profissão de Psicologia, após sua regulamentação. O processo de industrialização iniciado após a Segunda Guerra Mundial - cujos expoentes foram a Usina Siderúrgica de Volta Redonda e a criação da Petrobrás - introduziu uma nova dinâmica produtiva. Ocorreu o fortalecimento do Estado e dos serviços públicos, e a mudança da capital para Brasília. Tais fatos muito contribuíram com demandas que fortaleceram a aplicação da Psicologia no mundo do trabalho. Por outro lado, uma sociedade que crescentemente se transforma em urbana, com o crescimento das cidades e com uma classe média mais forte, criou a demanda por serviços clínicos que dão a grande marca do início de uma profissão fortemente voltada ao atendimento clínico privado.

A segunda metade da década de 1970 foi demarcadora da prática regularmente credenciada dos profissionais psicólogos brasileiros. Depois de meio século, havia chegado o momento de afirmação da categoria, amparada substantivamente pela lei, com direitos, deveres e prerrogativas, e projeção de uma imagem distinta, pelo conjunto peculiar de suas atividades. O período também foi marcado pela emergência ou estabilização de associações, sociedades e sindicatos de Psicologia, o que denota movimentos em busca de articulação, identidade e fortalecimento por meio da união de profissionais. Tais entidades, no entanto, ainda não tinham o foco em subáreas da Psicologia.

A história que precede as cinco décadas iniciais da POT brasileira revela a passagem de uma economia basicamente agrícola e escravocrata ao fluxo de migrantes europeus para atender, sobretudo, ao cultivo do café. Mas também uma transição para os pequenos negócios e uma incipiente industrialização, que só ganhou alguma densidade em meados do século XX (Zanelli et al., 2014). Portanto, o período inicial da POT brasileira coincide com a ascensão lenta dos processos industriais, comparada com o desenvolvimento dos países hegemônicos. Igualmente coincide com a fase não regulamentada da profissão, cujo exercício tentava racionalizar e conferir um caráter científico a tais processos no que tange à gestão humana nas organizações.

Se considerarmos os últimos 50 anos como o período da história recente da POT brasileira, alguns fatos se destacam, estão conectados e marcam cada década. Neste capítulo, temos o objetivo de resgatar eventos relevantes que justificaram a criação da SBPOT, influenciaram seu desenvolvimento e contribuíram

para o estágio atual desta subárea de conhecimento e campo de atuação. Proceder ao resgate histórico e à análise (ainda que breve) das conexões entre os eventos constitui um modo de consolidar a identidade e expandir os vínculos interativos deste segmento da categoria. Além disso, fortalecer a pertença como sentimento coesivo de seus participantes e ampliar a consciência do que vivemos, para compreender nosso momento atual e respaldar ações de continuidade desta Associação.

Tendo em vista que a análise dos acontecimentos posteriores à institucionalização da SBPOT será objeto dos demais capítulos deste livro, o resgate aqui terá como foco e se efetivará por meio da recuperação de eventos relevantes das décadas de 1970, 1980 e 1990. Ainda abordará suas interligações, nos limites possíveis que circunscrevem a produção deste texto. Para isso, pautaremos-nos pelas ocorrências predominantes em cada década no que concerne: 1) ao âmbito político, econômico e social, no Brasil e no geral; 2) à pesquisa e produção da literatura vinculada à área e ao campo no Brasil; 3) às principais influências internacionais; 4) às práticas recorrentes e atividades ausentes ou pouco comuns no campo de atuação brasileiro; e 5) à formação com ênfase em POT, nos níveis de graduação e pós-graduação brasileiras.

## **Os anos 1970: consolidação profissional da POT a despeito do forte viés da formação voltada à clínica**

Entre o final da década de 1960 e os anos iniciais de 1970 ocorreu o recrudescimento do regime militar, um período no qual foram intensificados os aprisionamentos arbitrários, restrições

de direitos, torturas e atentados. Ao mesmo tempo, difundia-se a imagem do “milagre econômico”, propagandeado por meio da expansão do consumo e realização de enormes obras públicas, como a Transamazônica. Tal período foi seguido por forte endividamento do governo, enquanto, a partir de 1979, foram adotadas medidas de “abertura” e de “consentimento” do retorno ao pluripartidarismo. A década de 1970 foi, ainda, um período de grande expansão dos cursos de graduação, especialmente os oferecidos por instituições privadas. Essa expansão demandou a regulamentação da pós-graduação, em 1968.

No cenário internacional, a primeira crise do petróleo e a desestabilização da economia mundial são dois aspectos em relevo. O petróleo cresceu em importância desde a invenção do motor a combustão, tornou-se componente de centenas de produtos no transcurso do século XX e, como principal fonte de energia, passou a ser essencial nas economias de todos os países. A Organização dos Países Exportadores de Petróleo – OPEP, em defesa de seus interesses, em 1973, elevou o preço do produto em mais de 400%. As consequências para a economia mundial foram devastadoras, atreladas a uma inflação generalizada.

No âmbito tecnológico-informacional, um fato marcante foi o advento dos primeiros microcomputadores ou computadores pessoais. Na síntese de Gadelha (s/d) sobre a evolução dos computadores, a invenção do computador pessoal foi possível a partir do microprocessador projetado pela Intel, em 1974, enquanto o primeiro deles é atribuído a Steve Jobs e Stephan Wozniak, construído em 1976. A internet, em uso exclusivo e circunscrito às necessidades de informações militares norte-americanas,

teve início na década de 1960. Começou a ser empregada pela comunidade universitária a partir de 1975, em uma rede que não passava de duas centenas de computadores conectados. Na época, certamente, os valores para aquisição de um computador pessoal eram muito restritivos ou quase inacessíveis à população comum. Não era diferente, sem dúvida, para os professores e pesquisadores brasileiros. Esse fato marcante, entretanto, mudaria radicalmente as redes de comunicação desses professores e pesquisadores – por meio da *Bitnet* e sua forma de produção do conhecimento – para microcomputadores, a partir da década seguinte. Entretanto, era pequeno o número de revistas de Psicologia – todas generalistas, que pudessem divulgar essa produção.

Se comparada aos países mais industrializados, a produção científica brasileira na área de POT – em periódicos ou livros –, até a regulamentação da profissão e nos anos imediatos, foi insignificante. Em consonância com esses fatores conjunturais prevalentes, isso pode ser atribuído à pequena quantidade de cursos de pós-graduação em Psicologia e à menor priorização que davam à produção do conhecimento nos anos de 1970. Além disso, as pequenas quantidades de profissionais que exerciam as atividades características do campo, e de estudantes, não formavam um mercado atrativo para a publicação de livros nacionais. Traduzi-los e publicá-los em português tinha uma melhor relação custo-benefício, e alguns professores investiram seu tempo e esforço nessas traduções.

À semelhança das demais áreas e campos da emergente Psicologia regulamentada e credenciada, a exígua produção da então denominada Psicologia Industrial nesse período constituía-se, sobretudo, de relatos de atividades e aferição de testes e escalas

(Matos, 1988). No transcurso da década de 1970, com a expansão dos cursos de graduação regulamentados na década anterior, a instalação dos Conselhos de Psicologia e o pequeno, porém progressivo, acréscimo na quantidade de profissionais psicólogos, a produção científica começou a despontar, embora pequena e dispersa.

A Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto foi criada em 1971 e sucedida pela “Sociedade Brasileira de Psicologia - SBP” em 1991. Iniciou sua Reunião Anual naquele ano, nunca interrompida em 50 anos. Nessa Reunião, ocorria a divulgação e discussão de grande parte da produção científica nacional da Psicologia, mas era diminuta a pesquisa feita em POT nessa década. No âmbito dessa Sociedade, nunca foi possível criar, estruturar e fortalecer divisões vocacionadas nas subáreas da Psicologia, como ocorreu na *American Psychological Association* – APA, desde a década de 1940, e na *International Association of Applied Psychology* – IAAP, desde 1978, quando foi criada sua Divisão 1 – Psicologia Organizacional, a mais numerosa.

As oportunidades de intervenção do campo aplicado da POT eram ampliadas, mas a maioria dos poucos autores nacionais tratavam esta subárea como circunscrita às atividades de Recursos Humanos ou, na denominação da época, Administração de Pessoal. Um dos exemplos mais evidentes pode ser verificado em *Psicologia Organizacional: uma abordagem sistêmica* (Camacho, 1984). O livro utiliza o conceito de sistema e o termo organizacional, mas não vincula o recrutamento e seleção, o treinamento e a avaliação de desempenho com as dimensões organizacionais mais complexas e multideterminantes, como a cultura e o poder. Atém-se ao “planejamento sistêmico de cargos e funções” (p. 47).

Em muitos países industrializados, já na década de 1960, apareceu a denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho porque o foco de análise foi ampliado para além-indivíduo e suas atividades de trabalho. Essa designação reconhecia a necessidade de incluir os grupos, a organização e o ambiente externo no objeto de estudo e na intervenção da área. As bases da Psicologia Social passavam a sustentar as pesquisas e a prática nas organizações de trabalho. No Brasil, predominava a denominação Psicologia Industrial no campo aplicado. No entanto, pelo menos dois livros já estavam traduzidos para o português no início dos anos 1970: *Psicologia Social das Organizações* (Katz & Kahn, 1970), primeira edição em inglês no ano de 1966; e *A Psicologia Social das Organizações* (Weick, 1973), primeira edição em inglês no ano de 1969. Ainda na década de 1970, um livro de nem tanta envergadura, mas com o mérito de tentar compreender os problemas comportamentais no contexto de trabalho nas interfaces dos níveis ou âmbitos de análise foi o *Ciência do Comportamento na Indústria* (Drake & Smith, 1977). Por fim, com uma proposta centrada na aplicação de recursos vivenciais a situações da interação social-organizacional, o *Psicologia Organizacional: uma abordagem vivencial* (Kolb, Rubin, & McIntyre, 1978).

Entre as traduções, notabiliza-se, pela preferência dos professores na década de 1970, um livro que remonta, em sua primeira edição, ao ano de 1942, conforme registro de Zanelli (1992): *Psicologia Industrial* (Tiffin & McCormick, 1975). Ressalte-se que o contexto das atividades da interação humana no trabalho da época ansiava por parâmetros diferenciados, na direção de uma prática além dos limites técnicos e restritos às prescrições de tarefas que

caracterizava tal livro. Na década de 1970, nos EUA, o adjetivo “Organizacional” passou a pospor a expressão “Psicologia Industrial”, e ainda é assim. No Brasil, e na maioria dos outros países latino-americanos, o adjetivo “Industrial” caiu em desuso. À semelhança dos países europeus, a subárea de conhecimento e seu campo de aplicação da Psicologia passaram a ser qualificados pelos termos “Organizacional” e “do Trabalho”. Contudo, aquele foco de análise restrito ao âmbito individual e às atividades de trabalho estendeu-se desde as décadas anteriores para os anos 1980.

Apesar de uma formação excessivamente voltada para o campo da clínica e do quase desprezo ou a superficialidade com que as questões do mundo do trabalho eram incorporadas nos cursos de graduação, a dinâmica do mercado de trabalho levava contingente expressivo de egressos dos cursos de Psicologia para atuar em contextos organizacionais, sobretudo na seleção de pessoal e em treinamento. Um primeiro estudo, embora restrito a 170 egressos de três instituições formadoras da cidade de São Paulo (Mello, 1975), já apontava o largo predomínio da clínica. A atuação em “psicologia industrial” vinha após a Clínica e o Ensino (que representavam 76% das experiências profissionais dos diplomados), com 12,1% das atividades. A autora atribuiu o crescimento do trabalho na área, em relação ao primeiro emprego, à instituição, que era recente, dos exames psicotécnicos para motoristas. Nesse trabalho pioneiro, a autora foi bastante incisiva ao apontar o processo de formação como principal fator responsável pelo quadro delineado no exercício profissional. Para ela, “os cursos ganharam uma unidimensionalidade compacta, de maneira que não apenas *formam* psicólogos clínicos,

mas *transformam* os alunos, graças ao conteúdo predominante das disciplinas, em psicólogos clínicos” (grifos no original) (Mello, 1975, p.60). Para Neri (1978, p.119), tratava-se de “uma área de trabalho da qual a maioria tem apenas uma visão parcial e, na maioria das vezes, uma visão negativa”. Outra reflexão importante alertou para a necessária inserção estratégica de profissionais de Psicologia nas atividades realizadas em “recursos humanos” e por indispensável atuação como agentes de mudança (Malvezzi, 1979). Assim, a década se encerra não apenas com uma compreensão mais crítica do que constituía o campo profissional naquele momento, mas também com sinalizações sobre o que deveria ser perseguido no futuro.

## **Anos 1980: a segunda mais expressiva subárea profissional, apesar da crítica ao seu escopo e papel**

O regime militar, no Brasil, em função da crise econômica e social decorrente do seu modelo econômico, perdeu o apoio de amplos setores sociais na primeira metade da década de 1980, enquanto o processo de redemocratização ganhou força. Entidades civis e partidos populares prosperaram e tomaram rumos em alinhamentos de forças que despontaram e se firmaram. O retorno à cidadania e a redemocratização avançaram e se consolidaram na Constituição de 1988. Com o passar dos anos, surgiu a interpretação de que estava em curso uma “década perdida”, pelo flagelo do desemprego, da inflação descontrolada, perda de produtividade, decréscimo do PIB e outras mazelas confirmadas pelos indicadores da dimensão econômica. A população foi duramente castigada

pelo desabastecimento de diversos produtos, principalmente, os alimentícios. Ou seja, a crise herdada da década de 1970 se prolongou e se tornou ainda mais severa, mesmo após a posse de um presidente civil.

No panorama interno, nossas características tendiam a uma cadeia produtiva precária, contando com trabalhadores pouco qualificados, na perspectiva de integração à economia mundial. O País continuava periférico, sob pressão dos organismos internacionais pela elevada dívida externa. No cenário internacional, em especial na América Latina, muitas economias apresentaram crescimento deficitário e enfrentaram rigorosas dificuldades provocadas pela inflação e pelo endividamento.

No âmbito tecnológico-informacional, em 1981 a IBM passou a comercializar o PC (*Personal Computer*), cujo sistema operacional era o MS-DOS, desenvolvido pela empresa de Bill Gates, dirigente da Microsoft. Ao longo da década, microprocessadores mais avançados foram utilizados por outros fabricantes. Entretanto, somente a Macintosh foi capaz de enfrentar os PCs da IBM. Lançado em 1984, o microprocessador da Macintosh teve como atrativo o uso de ícones e do *mouse*. Progressivamente, os computadores pessoais se tornaram acessíveis e invadiram cada vez mais os lares. A transmissão via internet foi gradualmente aprimorada, enquanto evoluíram os provedores de acesso, mas apenas textos circulavam pelas redes naquela época (Gadelha, s/d). A possibilidade de utilizar a transmissão via internet entre os profissionais era inexistente. Entre professores ou pesquisadores vinculados a algumas instituições brasileiras de ensino e pesquisa, a *Bitnet* passou a existir somente no final da década

de 1980. Nas pesquisas, a revisão da literatura, em especial a estrangeira, demandava meses de busca e espera para recebimento de cópias físicas das publicações.

O sistema de pós-graduação brasileiro ainda priorizava a formação de mestrandos e (poucos) doutorandos para atuarem como docentes nos cursos de graduação, que tinham passado por uma expansão na década de 1970. Mas não existiam programas de pós-graduação na subárea de POT. Boa parte das pessoas que buscavam uma pós-graduação, com interesse em estudar temáticas específicas dessa subárea, conseguiam atender esse interesse produzindo dissertações ou teses em PPGs de Administração, Ciências Sociais e da Saúde e Educação. Alguns PPGs da área de Psicologia criaram revistas científicas generalistas para divulgação da produção dessa área e de outras áreas afins do conhecimento. O CFP criou a *Revista Psicologia: Ciência e Profissão* e a SBP deu continuidade à realização de suas Reuniões Anuais de Psicologia.

Em 1982, a *Society for Industrial and Organizational Psychology* foi criada, a partir da Divisão 14 - Psicologia Industrial e Organizacional – já existente na APA. No ano seguinte, foi criada a *European Association of Work and Organizational Psychology*. No Brasil, a Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia - ANPEPP foi fundada em 1983, tendo como seus membros os PPGs regulamentados. No segundo encontro científico da ANPEPP, em 1989, houve a decisão de criar Grupos de Trabalho - GTs, uma articulação temática entre professores desses PPGs. Esses GTs visavam a consolidação e o planejamento de intercâmbios e trabalhos conjuntos, e não mais a simples apresentação

e discussão de pesquisas já realizadas. Foram criados GTs com foco na subárea de conhecimento em POT, mesmo não existindo PPGs em Psicologia voltados para ela. Esses GTs muitas vezes terminaram por desempenhar, no Brasil, parte do papel dessa Divisão 14 da APA e daquela Divisão 1 da IAAP.

A grande maioria dos GTs da ANPEPP produziu relatórios que estão disponíveis no site dessa associação, e que foram analisados por Borges-Andrade, Renteria-Pérez e Toro (2018). Os autores/pesquisadores sumarizam sua análise revelando que, na década de 1980, a subárea de POT não tinha eventos científicos próprios, e seus (poucos) pesquisadores participavam dos eventos das áreas da Psicologia ou da Administração. Essa interlocução era limitada pelas condições tecnológico-informacionais anteriormente citadas. Poucos artigos eram publicados em periódicos dessas áreas, ou de Educação e Ciências Sociais, onde a pesquisa era realizada nos respectivos PPGs. Predominava fortemente a publicação de traduções de livros produzidos em outros países.

Uma parte dos professores aproximou-se mais ainda do campo da Administração e de lá extraíram textos que passaram a ter amplo uso nas salas de aula dos cursos de Psicologia, fortalecendo a formação em POT como algo integrado ao campo da gestão de recursos humanos. Outra parte, que aportava na área, passou a acentuar a crítica e até a restringir atividades da POT – no sentido de não ensinarem práticas de intervenção – que promovessem a saúde e a produtividade no trabalho, sob argumento de que contribuía para a expropriação e alienação do trabalhador. Essas mentalidades que se instalaram – e se prolongaram até hoje – polarizaram a formação oferecida nos cursos de graduação. De um lado, uma

ênfase nas atividades tradicionais, ligadas ao RH – recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho. De outro, uma ênfase extrema na crítica que, de algum modo, imobilizava (e ainda imobiliza) a prevenção psicossocial e as possibilidades de promover a maturidade do trabalhador pelas vias de ações emancipatórias.

Nesse período, ganhou ressonância um texto de Codo (1984). Reportava a representação difundida entre professores e estudantes dos cursos de Psicologia sobre a POT “como uma espécie de irmã menor da Psicologia, um misto de asco e comiseração comum à mãe (prendada) que se refere a uma filha que se prostituiu” (p. 195). Argumentava contra o desobrigar-se de trabalhar na área, qualificando tal opção como “uma crítica caolha e covarde” (p. 197). No final, o capítulo denunciava a posição da crítica refugiada confortavelmente nas “escrivatinhas da Universidade” e destacava a necessidade de os psicólogos “industriais” defenderem-se por meio de associações que representassem a categoria.

A tradução de livros com ênfase organizacional, contraposta à restrição ao âmbito individual e às atividades de trabalho, foi reforçada no transcurso da década, embora tenha sido insuficiente para romper os limites reduzidos da atuação. Um livro decisivo para a compreensão ampliada das atividades da área veio a público, no Brasil, quase 20 anos após a sua edição original: *Psicologia Organizacional* (Schein, 1982) [Vide referência: Schein (1980)]. Foi considerado um dos principais responsáveis pela noção de que a prática nesta área requer, antes de qualquer ato interventivo, compreender cada organização como um fenômeno único, um

sistema complexo, com características psicossociais distintas, que lhe conferem identidade. O autor publicou outra obra, que viria a ter influência mundial nos estudos de gestão e comportamento nas organizações: *Organizational culture and leadership* (Schein, 1985). Nela, compartilha um pressuposto que passaria a ser notado pelos que pesquisam, estudam e intervêm de algum modo nos contextos organizacionais: “When we examine culture and leadership closely, we see that they are two sides of the same coin; neither can really be understood by itself” (p.10) [Quando examinamos a cultura e a liderança de perto, vemos que são as duas faces da mesma moeda; nenhuma pode, de fato, ser entendida por si mesma]. Tal pressuposto, aliado à compreensão de cada contexto de trabalho como um fenômeno único, chamou a atenção de alguns pesquisadores e dos professores brasileiros dedicados, por exemplo, à supervisão de estágios.

Um texto do Conselho Regional de Psicologia – CRP-06 (1984) referia-se à POT como “a menos definida em termos de Psicologia”, percebida à época “como essencial apenas e tão somente na seleção de pessoal” (p. 4), em fase de transição e ampliação, tanto das atividades específicas da Psicologia como de interação com outras categorias profissionais. Essas afirmativas foram contrapostas como interpretações da atuação profissional em nível superficial, em aplicações tópicas, sem compreensão dos processos organizacionais como multideterminados, e com falta de clareza sobre seu objeto de trabalho (Zanelli, 1986). As dificuldades daquele momento foram apresentadas em três aspectos:

1. A indefinição do papel dos psicólogos organizacionais e o caráter técnico de suas contribuições; 2. A falta de prescrição para o papel dos psicólogos por parte da organização e um bloqueio quanto à sua participação nos processos decisórios; 3. A falta, na prática educacional, de um enfoque característico da Psicologia Organizacional que, efetivamente, permita aos alunos uma melhor compreensão dos processos organizacionais, e assim, talvez, lhes facilite apreender as oportunidades de intervenção (Zanelli, 1986, p. 31).

Um contraponto complementou os argumentos acima mencionados:

Finalmente, pedimos licença a Zanelli, para acrescentar mais três pontos àqueles resumidos por ele no artigo anterior. São eles: a ausência de uma visão crítica, conceitualmente consistente integradora dos conhecimentos e técnicas da Psicologia, decorrente de uma formação teórica e metodológica segmentada e insuficiente; a falta de formação (em termos de habilidades e atitudes) e a inexistência de uma visão ética (distinta daquela específica dos profissionais liberais) que possibilitem o trabalho multiprofissional; a existência de rejeição quanto a ser agente do patrão ou, como diria Wanderley Codo (1985), a associação do papel do psicólogo organizacional à figura do lobo mau da psicologia (Borges-Andrade, 1986, p. 32).

Os anos 1980 terminaram nos oferecendo um panorama bastante significativo de como se configurava o exercício profissional da Psicologia e, em particular, da POT. Esse quadro fica bem delineado quando se examinam os resultados do primeiro estudo de abrangência nacional sobre a formação e atuação do psicólogo no Brasil (CFP, 1988). Bastos (1988) analisou especificamente as áreas de atuação profissional, e Bastos e Gomide (1989) fizeram uma síntese sobre o exercício profissional dessa ampla pesquisa. O primeiro emprego, porta de entrada para a profissão, se dava pela inserção na clínica (43,4%), seguida da área organizacional (18,8%). Ao longo da carreira, no entanto, embora 73% dos psicólogos continuassem atuando em uma única área, o restante combinava duas ou mais áreas de atuação. Nesse grupo que atua em uma única área, a Organizacional era a escolha de 17,6%, sendo a segunda área após a clínica (39,3%), mantendo as proporções similares ao do primeiro emprego. Empresas privadas, públicas e órgãos da administração pública eram os locais de trabalho mais frequentes depois do consultório particular. Considerando-se o total de trabalhos e as diversas combinações de áreas, verificou-se que 60,7% dos profissionais tinham alguma atuação na área clínica, vindo a seguir a área organizacional, com 23,6%. Assim, nos anos 1980, apesar da pouca ênfase recebida nos cursos de graduação, o segmento de psicólogos atuando em POT já a configurava como a segunda maior área de atuação. Seleção, recrutamento e treinamento eram as atividades mais largamente desenvolvidas na subárea. A atividade na subárea organizacional era marcada por ser aquela com maior percentual de dedicação exclusiva – não envolvia combinações com qualquer outra subárea, até por constituir, em maior proporção, atividade de

tempo integral (40 horas semanais). Tais dados revelam a existência de uma comunidade expressiva de profissionais atuando em POT e possuindo condições de trabalho diferenciadas em termos de contextos, atividades, tempo dedicado e remuneração, quando comparada a comunidades de outras subáreas da Psicologia.

Dois grandes eixos podem sintetizar os anos oitenta para a Psicologia e para POT em particular. O primeiro tinha como foco o desafio de reconstrução da democracia no Brasil, o que pôs sob escrutínio a nossa produção científica e profissional, em grande parte desenvolvida no período da ditadura militar. O trabalho de Botomé (1979) bem sintetiza, no seu título, a grande questão que se colocava a partir das evidências de uma profissão fortemente dominada pelo modelo clínico de atuação: “A quem nós, psicólogos, servimos de fato?”. A subárea organizacional, como vimos, foi um alvo preferencial da crítica que se fazia sobre o modelo de atuação em Psicologia naquele período histórico. A formação, que experimentou um grande incremento nos anos 1980, também foi objeto de intensa reflexão crítica por ser vista como o principal fator responsável pela consolidação de um modelo limitado de atuação e, em grande medida, distanciado das necessidades da maioria da população brasileira. Vários estudos e pesquisas tomaram a profissão e a formação como objeto de estudo, contribuindo para criar um consenso, muito importante para a década seguinte, de que o currículo mínimo estabelecido com a regulamentação da profissão era responsável pelo quadro de problemas, e precisava ser modificado. Esse consenso apontava para a necessidade de que as diversas subáreas deveriam ser contempladas de forma mais equânime nessa formação.

O segundo grande eixo apareceu de forma ainda embrionária nos anos 1980, mas sinalizou caminhos futuros para a profissão, e para a POT em particular: a construção de novos modelos, tidos como inovadores no exercício profissional. Aliado à crítica, em vários espaços, sobretudo acadêmicos, foram surgindo novas propostas de atuação, novos instrumentos, novas formas de trabalhar, novas clientelas e até a emergência de novas subáreas dentro da Psicologia. Concepções mais ampliadas começavam a ser propostas, alargando o escopo das atividades e começando a pensar o profissional de POT como necessário para além das funções clássicas que exercia. Esse duplo movimento – crítico e propositivo – moldaria os avanços da Psicologia e da POT nas décadas seguintes.

## Os anos 1990: construindo redes de parceria entre pesquisadores e profissionais da POT para romper seu modelo limitado de atuação

O fracasso do Plano Collor, que, entre outras medidas, confiscou os depósitos na caderneta de poupança de grande parte da população, o *impeachment* do presidente, a posterior estabilização do processo inflacionário e o Plano Real foram eventos destacados da década de 1990. O Plano Real conseguiu controlar e conduzir a inflação a patamares razoáveis, mas não foi suficiente para promover o crescimento econômico e provocar os avanços sociais pretendidos pela Constituição de 1988.

No cenário internacional, após a queda do muro de Berlim e reunificação da Alemanha, a partir de 1990, a dissolução do congresso da União Soviética, anunciada em 1991 e com fim da

Guerra Fria, a economia mundial passou para um período de incremento da internacionalização. A partir desta década, a China se destacou pelo seu crescimento anual médio e por se tornar a maior produtora de bens manufaturados, em relações de um comércio internacional que se tornava cada vez mais intenso. Com isso, foi possível acompanhar uma reconfiguração de forças entre as potências mundiais.

No âmbito tecnológico-informacional, os computadores dos anos 1990 ainda utilizavam tecnologia análoga aos televisores. Ainda tinham pouca capacidade de processamento e eram utilizados disquetes. No entanto, foi a década na qual se viu a ampliação de seu uso, por significativa parcela da população, como recurso de trabalho e com a finalidade de lazer. A internet, ainda bastante restrita no início da década, foi se popularizando na medida em que aumentava o número de usuários de computadores. Era formada por redes interconectadas por linhas telefônicas. Causou transformação expressiva na comunicação mundial. Pessoas distanciadas passaram a ter a oportunidade de se comunicar de maneira instantânea e a baixo custo. O ciberespaço, expressão que já era utilizada para significar o espaço virtual e sem fronteiras na circulação de milhares de informações, tornou-se realidade (Gadelha, s/d). Tal transformação atingiu, rapidamente, o mundo dos processos de trabalho, da negociação e da comercialização de produtos e serviços, dando origem ao termo “comércio eletrônico” e com decorrências para as múltiplas dimensões das atividades e das interações humanas, no mais amplo sentido.



Nessa década ocorreu uma segunda intensificação no crescimento dos cursos de graduação, acompanhada de um crescimento dos cursos de pós-graduação. Mas a subárea de POT raramente estava presente nesses cursos, razão pela qual foi apontada como uma lacuna dos PPGs em Psicologia, em diagnóstico feito pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes no início da década seguinte. Nessa mesma época, uma mudança feita pela Capes no sistema de avaliação de PPGs, aumentando a valorização de publicações científicas, seria outro estímulo para o desenvolvimento da POT como subárea de conhecimento. Outras revistas de PPGs foram criadas, e a SBP criou a *Temas em Psicologia*. Visavam, ainda, veicular a produção científica da Psicologia em geral.

O acesso aos recursos computacionais e de internet foi decisivo para as organizações de ensino e para o intercâmbio entre pesquisadores no Brasil. Os projetos de pesquisas e as publicações foram notoriamente favorecidos pela formação de redes de pesquisadores. Em POT, a publicação de duas obras, realizadas ou iniciadas nesta década, sustenta a afirmação anterior: *Trabalho, organizações e cultura* (Tamayo, Borges-Andrade, & Codo, 1996) e *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004). Ambas resultaram da interação de pesquisadores que se reuniam presencialmente nos GTS da ANPEPP, mas que foram claramente beneficiados, no processo de redação, pela troca de mensagens (*e-mails*) entre os autores e coautores.

Na transição da década de 1980 à de 1990, o cenário descrito era da formação profissional relegada, e que confluía ao “encaminhamento de psicólogos despreparados para o exercício das

atividades em organizações” (Zanelli, 1992, p. 2). Bastos (1992a) também registrou como principais limites da atuação na área: o afastamento das decisões estratégicas e a atuação tecnicista fragmentada. Discutiu duas lacunas importantes para explicar tal quadro: a falta de uma compreensão mais complexa dos determinantes do comportamento humano nas organizações; e a compreensão do que é uma organização e quais os determinantes do seu comportamento como unidade social. Aprofundar tais compreensões era e é requisito para romper com práticas fragmentadas e pautadas em “pacotes prontos” ou “receitas universais” para lidar com problemas locais. Em contraste preocupante, Bastos (1988) argumentava que o salário constituía fator de atração à subárea de POT como primeiro emprego, porque nela “encontramos as melhores remunerações dos serviços” (p.178).

Três trabalhos merecem destaque por, no início dos anos 1990, se inserirem na perspectiva construtiva de buscar identificar tendências inovadoras em POT, dentro de um movimento mais geral constatado em toda a Psicologia. Mais do que a crítica ao modelo de atuação vigente ou hegemônico, tais trabalhos buscavam dar visibilidade a ações que configuravam concepções ampliadas, renovadas de atuação na área.

No primeiro trabalho, Bastos e Galvão (1990) apresentam uma análise ocupacional do psicólogo organizacional e do trabalho, apoiados em um trabalho empírico com uma amostra intencionalmente escolhida de profissionais que descreviam suas atividades, posteriormente categorizadas em três grupos: operações, tarefas e funções. O produto dessa entrevista inicial retornava aos participantes para checagem e validação. Em uma

etapa final, foram identificados quatro macros objetivos para a ocupação, e cada objetivo foi decomposto em termos de funções (14) e de tarefas. Tal modelo trazia uma ampliação significativa das possibilidades de inserção do psicólogo no campo organizacional e, sobretudo, fixava a sua atuação, sempre como inserido em equipe multiprofissional. Trabalhava-se com a concepção de um profissional de recursos humanos que compartilha com outros profissionais um amplo conjunto de atividades, já que apenas a avaliação psicológica lhe era algo privativo, como definido em lei. É interessante destacar que o trabalho dá visibilidade à inserção do psicólogo nas ações voltadas para a saúde ocupacional e ações de assistência psicossocial.

Os dois trabalhos seguintes são publicações do Conselho Federal de Psicologia em que capítulos especiais foram dedicados à POT. Bastos (1992b), com base em uma revisão da literatura, apresenta uma proposta de estrutura do campo que se divide em cinco subcampos (administração de pessoal, qualificação/desenvolvimento, comportamento organizacional, condições/higiene do trabalho, relações de trabalho e mudança organizacional). Cada subcampo se divide em práticas mais específicas, totalizando no seu conjunto 30 diferentes práticas. Completa o modelo a proposta de que em cada prática e em cada subcampo se possa identificar diferentes níveis de complexidade da intervenção, definidos como: técnicas/procedimento, estratégias/táticas e políticas. Caracterizado o modelo, o autor identifica três grandes movimentos inovadores na área, identificando como tais movimentos se revelam em cada uma das práticas: a) práticas tradicionais e consolidadas são renovadas nos seus procedimen-

tos; b) novas práticas são incorporadas, ampliando as propostas de intervenção; e, c) amplia-se o nível de intervenção frente aos problemas organizacionais e do trabalho. No segundo trabalho, Zanelli (1994b), analisando conteúdo de um conjunto de entrevistas com psicólogos organizacionais selecionados como ‘inovadores’ também buscou identificar movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho, ao compará-la com as atividades tradicionais. Evidenciou a passagem para funções de natureza estratégica como principal eixo de transição. Assim, tais atividades emergentes eram “vistas inseridas no contexto e endereçadas na busca da saúde mental e da qualidade de vida no ambiente extensivo do trabalho” (p. 56). O psicólogo assume o papel de consultor, onde “passa a municiar a organização de conceitos e referenciais” (nas palavras de um dos participantes da pesquisa).

Outro trabalho de impacto consistiu na pesquisa conduzida por Zanelli (1992), que resultou na sua tese de doutorado e que foi adaptada em livro (1994a), posteriormente revisto e ampliado (Zanelli, 2002). A partir de entrevistas qualitativas com profissionais considerados *experts*, o autor identificou e analisou necessidades advindas das atividades de trabalho do psicólogo organizacional brasileiro e suas inter-relações com a formação profissional. Seus resultados revelaram que o psicólogo organizacional brasileiro executava um pequeno número das possibilidades de aplicação que a área dispunha e que, mesmo assim, o psicólogo não estava preparado nem mesmo para o pouco que executava. Além disso, o afastamento dos modelos explicativos da realidade das organizações, ausência de parâmetros de

juízo do próprio trabalho e distanciamento do papel de agente de transformação. O mencionado profissional deveria tornar suas contribuições conhecidas da comunidade, visualizar as conexões interdisciplinares de suas atividades e promover a compreensão de sua prática entre profissionais de outras áreas. Deveria ser capaz de discutir o referencial científico-metodológico que sustentava sua prática e os resultados que obtinha, bem como os valores que sustentavam diferentes direcionamentos do trabalho. Existia a necessidade de criar grupos de referência para fortalecer a identidade profissional. A formação em Psicologia não deveria compartimentar ou estigmatizar algumas atividades, e deveria fornecer parâmetros para identificação e análise do fenômeno organizacional e apreensão crítica do contexto das organizações. A autonomia profissional seria viável se houvesse uma formação preocupada com esse objetivo. As mudanças curriculares deveriam pautar-se prioritariamente por análise minuciosa das atividades correntes e das atividades potenciais do campo profissional. Urgia aumentar a oferta de cursos de mestrado e criar cursos de doutorado em POT, visando a qualificação de docentes efetivamente envolvidos com a área e qualificados para seu ensino e pesquisas.

Zanelli (1994b), sequenciando as descobertas da pesquisa de tese, identificou movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho, ao comparar com as atividades tradicionais. Mais uma vez, constatou como principal linha de transição o que se acentuava em outros países como abertura para intervenções de natureza estratégica. Em um artigo seguinte, Zanelli (1995), em renovada revisão da literatura,

continuou a análise das alternativas de intervenção concernentes à formação e atuação do psicólogo organizacional, entre elas, as necessidades: de conhecimentos e iniciativas do profissional de ir além do que já se faz; de participação em projetos de pesquisa, apesar da escassez de pesquisas na área, no país, à época; de decodificar a cultura da organização onde atua; de competência para decidir colocar ou não os seus conhecimentos e habilidades a serviço de um contexto; de cuidados para produzir um profissional com capacidade argumentativa, mas também de manejo de instrumentais; de se ter, na formação, a descrição das competências, em vez de simplesmente prescrever uma lista de conteúdos; de considerar as conexões multidisciplinares e permitir que os demais profissionais da organização possam entender a sua prática; de criação de centros de referências para a psicologia organizacional no País.

Os problemas dos profissionais que atuavam em POT, as carências da sua formação graduada e a inexistência de uma pós-graduação que pudesse reduzir essas carências e produzir conhecimento mobilizaram a atenção de membros de um GT da ANPEPP. Na década de 1990, eles formularam uma agenda estratégica para a POT brasileira, analisada e sintetizada por Borges-Andrade et al (2018). Ela incluía a proposta de organização de um manual para refletir a pouca pesquisa em POT dispersa em PPGs da Psicologia e de outras áreas, e cuja pequena produção era pouco visível em diversos periódicos. Incluía ainda as recomendações de produção de estudos de caso locais, para uso nos cursos de graduação em Psicologia e, nestes, intensificar o recrutamento de estudantes para receberem bolsas de iniciação

científica visando o desenvolvimento de pesquisas sobre temáticas de POT. Sugeria também o apoio a esses estudantes para criar empresas juniores nos cursos de Psicologia que pudessem ser espaços de aprendizado prático na forma da oferta de serviços em POT.

Um importante elemento que marca especialmente os últimos anos da década de 1990 e os primeiros do século XXI foi o movimento de substituição dos antigos currículos mínimos pelas Diretrizes Curriculares, imposto pela nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei Nº 9.394, de 20/12/1996). O acúmulo de conhecimentos sobre o exercício profissional, a formação e a produção científica na Psicologia permitiram uma revisão bastante profunda sobre como se deve estruturar a formação de graduação na área.

A proposta de Diretrizes Curriculares para a Psicologia, elaborada pela Comissão de Especialistas em Ensino de Psicologia (MEC/SESU) no final dos anos 1990 e aprovada pelo CNE em 2004, posicionou a subárea da POT em um novo espaço nos cursos de graduação. Reconheceu que sua formação contribui para algumas competências básicas de qualquer profissional da Psicologia, além de poder se constituir em uma ênfase curricular específica. A gestão e desenvolvimento de pessoas passaram a ser reconhecidos formalmente como processos que deveriam ser objeto de capacitação de psicólogas(os), de modo que pudessem promover intervenções. Esse novo marco regulatório legal do processo formativo em Psicologia incorporou uma importante conquista do campo ao longo das décadas anteriores: o trabalho em Psicologia, em grande parte, insere-se em organizações de diferentes tipos (escolas, hospitais, serviços públicos os mais

diversos); compreender como esses contextos se estruturam e funcionam, e afetar os serviços é um requisito importante para a atuação da(o) profissional, e tal compreensão é possibilitada pelo acervo de conhecimentos produzidos em POT. Em todos esses contextos, profissionais de Psicologia, junto a equipes multidisciplinares, podem estar diretamente envolvidos com a gestão e desenvolvimento de pessoas, buscando potencializar, simultaneamente, o desempenho e a produtividade, assim como a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

## **Considerações finais: potencializar a POT como área de conhecimento e intervenção no Brasil**

Os vinte anos de estabelecimento e institucionalização da Psicologia, nas décadas de 1970 e 1980, compreenderam a primeira onda de expansão dos cursos de graduação, a criação e estruturação de entidades profissionais e científicas, como o sistema CFP e CRPs, a SBP e a ANPEPP, e a realização de eventos científicos da Psicologia em geral. Aquelas entidades foram fortalecidas e esses eventos foram ampliados na década de 1990, que também assistiu ao crescimento do número de PPGs em Psicologia e de revistas científicas da Psicologia em geral, apoiadas por esses PPGs. Nessas três décadas, entretanto, a subárea de conhecimento da POT não tinha muito espaço nos cursos de graduação e pós-graduação e tinha pouca divulgação nos eventos científicos, nessas revistas ou em livros produzidos no Brasil. Apesar disso, florescia o campo profissional da POT, estimulado pelas mudanças no contexto econômico e de mercado de trabalho, e pelas duas ondas de criação de cursos de graduação.



Os GTs da ANPEPP produziram “um impacto direto na produção e disseminação de conhecimento e tecnologias e um impacto indireto na educação graduada e pós-graduada e na atividade profissional no Brasil” (Borges-Andrade, 2018, p. 140). Os GTs com foco em POT triplicaram na primeira década do Século XXI, segundo esses autores. Funcionaram como redes de colaboração entre pesquisadores de distintos PPGs, sendo que os focados em POT tinham mais conectividade intragrupo se comparados aos demais GTs (Neiva & Corradi, 2011). A quantidade de artigos publicados sobre temáticas de POT cresceu aceleradamente, de acordo com Borges-Andrade e Pagotto (2010). Além disso, o livro *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* foi finalizado e publicado (Zanelli et al., 2004). Teve acentuadas tiragens nos anos seguintes, e foi revisto e ampliado em sua segunda edição, publicada em 2014. É considerado um “manual” da subárea de POT e tem sido usado por estudantes e profissionais de outras áreas.

Começamos o século XXI com consciência maior da amplitude dos fenômenos com os quais o profissional de POT pode se dedicar para estudo ou intervenção. Consolidamos uma visão das complexas interfaces que ela faz com outros domínios da Psicologia e de outras ciências e profissões afins. Constatamos o crescimento das pesquisas nacionais na área de trabalho e organizações, e a ampliação do seu espaço no sistema de pós-graduação. Fomos dotados de disposição visando fazer esforços para institucionalizar essa subárea, dotando-a de dispositivos imprescindíveis para sua consolidação e crescimento. Como consequência desse protagonismo, e daquelas circunstâncias existentes nas três últimas décadas do século XX, a *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*

– rPOT e a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT foram criadas em 2001 e, finalmente, os Congressos Brasileiros de Psicologia Organizacional e do Trabalho – CBPOTs iniciaram-se em 2004. Constituíram-se e consolidaram-se, fiéis aos seus propósitos.

## Referências

- Augras, M. (1965). In Memoriam: Henri Piéron (1881-1964). *Arquivos Brasileiros de Psicotécnica*, 17(2):123-124. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abpt/article/view/15084/13976>
- Angelini, A. (2012). A origem da profissão. *Jornal PSI*. Conselho Regional de Psicologia, Edição 172, Especial, O Avanço da Profissão. [http://www.crp.org.br/portal/comunicacao/jornal\\_crp/172/frames/fr\\_avancos.aspx](http://www.crp.org.br/portal/comunicacao/jornal_crp/172/frames/fr_avancos.aspx)
- Associação Brasileira de Psicotécnica (1958). Criação de cursos de formação em psicologia. *Arquivos Brasileiros de Psicotécnica*, 10(1-2), 167-169.
- Bastos, A. V. B. (1988). Áreas de atuação. Em: Conselho Federal de Psicologia. *Quem é o psicólogo brasileiro?* (pp. 163-193). São Paulo/Curitiba, EDICON/EDUC/Scientia et Labor.
- Bastos, A. V. B., & Gomide, P. I. C. (1989). O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 9(1), 6-15.
- Bastos, A. V. B., Galvão-Martins, A. H. C. (1990). O que pode fazer o psicólogo organizacional. *Psicologia: ciência e profissão*, 1, 10-18.
- Bastos, A. V. B. (1992a). Psicologia no contexto das organizações: tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. Em: Conselho Federal de Psicologia/Câmara de Educação e Formação Profissional, *Psicólogo Brasileiro: Construção de Novos Espaços* (s/p). Campinas: Átomo.
- Bastos, A. V. B. (1992b). O Psicólogo nas organizações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 12, 42-46

Borges-Andrade, J. E. (1986). Contraponto. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 6(1), 32.

Borges-Andrade, J. E. & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(spe), 37-50. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000500004>

Borges-Andrade J. E., Renteria-Pérez E., & Toro J.P. (2018) Organizational/Work Psychology in Latin America. Em: R. Ardila (Ed.), *Psychology in Latin America* (pp. 105-158). Springer, Cham. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93569-0\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93569-0_7)

Botomé, S. P. (1979). A quem nós, psicólogos, servimos de fato? *Psicologia*, 5, 1-15.

Camacho, J. S. (1984). *Psicologia Organizacional: uma abordagem sistêmica*. São Paulo: EPU.

Codo, W. (1984). O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o lobo mau em Psicologia). Em: Sílvia T. M. Lane & Wanderley Codo (orgs.). *Psicologia Social: o homem em movimento* (pp. 195-202). São Paulo, Editora Brasiliense.

Collares-da-Rocha, J. C. C., & Lima, R. S. (2019). Formação e regulamentação em psicologia na Arquivos Brasileiros de Psicotécnica. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(3). [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672019000300003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672019000300003)

Conselho Federal de Psicologia (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo/Curitiba, EDICON/EDUC/Scientia et Labor.

Conselho Federal de Psicologia (s/d). *100 Anos da Psicologia no Brasil*. Linha do tempo. file:///C:/Users/User/Desktop/

CAP%C3%8DTULO%20SBPOT.rPOT/A%20SBPOT%20E%20  
EVENTOS%20RELACIONADOS%20%C3%80%20SUA%20  
HIST%C3%93RIA%20RECENTE/100%20anos%20de%20  
psicologia%20no%20Brasil.pdf

Conselho Regional de Psicologia - 6ª Região – Comissão de  
Psicologia Organizacional (1984). *Psicologia Organizacional:  
qual é o papel desta comissão?* *Jornal do CRP-06*.

Degani-Carneiro, F. (2014). 27 de agosto: o processo de  
regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil. *RIPeHP  
– Blog da Rede Iberoamericana de Pesquisadores em História da  
Psicologia*. [https://ripehp.com/2014/08/27/27-de-agosto-o-processo-  
de-regulamentacao-da-profissao-de-psicologo-no-brasil/](https://ripehp.com/2014/08/27/27-de-agosto-o-processo-de-regulamentacao-da-profissao-de-psicologo-no-brasil/)

Drake, R., & Smith, P. (1977). *Ciência do comportamento na  
indústria*. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil.

Feitosa, J. & Sim, J. (2020). I-O Psychology around the  
world: a snapshot of historical roots. Em L. Koppes Bryan  
(Ed.), *Historical Perspectives in Industrial and Organizational  
Psychology* (2ª ed.) (pp. 62-82). Londres: Routledge. [https://doi.  
org/10.4324/9780429052644](https://doi.org/10.4324/9780429052644)

Gadelha, J. (s/d). *A evolução dos computadores*. [http://www.ic.uff.  
br/~aconci/evolucao.html#:~:text=Em%201974%2C%20a%20  
Intel%20projeta,1955%2D\)%20e%20Stephan%20Wozniak](http://www.ic.uff.br/~aconci/evolucao.html#:~:text=Em%201974%2C%20a%20Intel%20projeta,1955%2D)%20e%20Stephan%20Wozniak).

Katz, D., & Kahn, R. L. (1970). *Psicologia social das organizações*.  
São Paulo, Atlas.

Kolb, D., Rubin, I., & McIntyre, J. (1978). *Psicologia  
Organizacional: uma abordagem vivencial*. São Paulo, Atlas.

Leite, W. S. (2008). Lei 5.766: uma cara conquista. Em Conselho Federal de Psicologia. *Democratização no Sistema Conselhos de Psicologia* (pp. 10-13). Conselho Federal de Psicologia. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/10/democratizacao-sistemaconselhos.pdf>

Malvezzi, S. (1979). *O papel dos psicólogos profissionais de recursos humanos: um estudo na Grande São Paulo*. [Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo].

Matos, M. A. (1988). Produção e formação científica em Psicologia. In Conselho Federal de Psicologia, *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo/Curitiba, EDICON/EDUC/Scientia et Labor.

Mello, S. L. de (1975). *Psicologia e profissão em São Paulo*. São Paulo, Ática.

Neiva, E. R. & Corradi, A. A. (2010). A psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: uma análise a partir das redes sociais de pesquisadores da pós-graduação. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 67-84. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v10n2/v10n2a06.pdf>

Neri, A. (1978). Formação em Psicologia do Trabalho. *Anais da VIII Reunião Psicologia da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*, USP - Ribeirão Preto.

Pereira, S. L. M. (1975): Psicologia: características da profissão. *Boletim de Psicologia*, XXVI(69), 41-50.

Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall (1st ed. 1965).

Schein, E. H. (1982). *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro, Prentice-Hall do Brasil.

Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, Jossey Bass.

Tamayo, A.; Borges-Andrade, J. E.; & Codo, W. (Orgs.) (1996). *Trabalho, organizações e cultura*. Rio de Janeiro, ANPEPP.

Tiffin, J., & McCormick, E. J. (1975). *Psicologia industrial*. São Paulo, EPU.

Zanelli, J. C. (1984). *Diagnóstico em recursos humanos: uma proposta de supervisão de estágio em Psicologia Organizacional* [Dissertação de mestrado, Universidade Metodista de São Bernardo do Campo].

Zanelli, J.C. (1986). Formação e atuação em Psicologia Organizacional. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 6(1), p. 31.

Zanelli, J.C. (1994a). *O psicólogo nas organizações de trabalho: formação e atividades profissionais*. Florianópolis, Paralelo 27.

Zanelli, J.C. (1994b). Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In Conselho Federal de Psicologia. *Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação*. São Paulo, Casa do Psicólogo.

Zanelli, J.C. (1995) Formação e atuação do psicólogo organizacional: uma revisão da literatura. *Temas em Psicologia*, 3(1), 95-107.

Zanelli, J. C. (2002). *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre, Artmed.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Orgs.) (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre, Artmed.

Zanelli, J. C., Bastos, A.V. B., & Rodrigues, A. C. A. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A.V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2ª ed) (pp. 549-582). Porto Alegre, Artmed.

# **SBPOT**

## **GESTÃO**

**2001**

**2003**

- 
- ▶ **Narbal Silva** – Presidente
  - ▶ **Ronaldo Pilati** – 1º Tesoureiro
  - ▶ **Alice da Silva Moreira** – 2ª Tesoureira
  - ▶ **Maria do Carmo F. Martins** – 1ª Secretária
  - ▶ **Eveline Maria Leal Assmar** – 2ª Secretária

## CAPÍTULO 2

# Gestão 2001 – 2003

Narbal Silva  
Maria do Carmo Fernandes Martins  
Ronaldo Pilati

### As promessas não cumpridas e as oportunidades criadas

O século XXI, que teve início em 1º de janeiro de 2001, e com término previsto em 31 de dezembro de 2100, é o vigésimo primeiro século da Era Cristã (também denominada de Era Comum), e o primeiro século do terceiro milênio. Diante da iminência do novo século, muitos sonhos e desejos foram criados (e também fantasias), tanto no trabalho, como também na vida pessoal, muitos deles influenciados por produções cinematográficas, como, por exemplo, “Perdidos no Espaço”, “Jornada nas Estrelas” e os “Jetsons”.

Neste último cenário, os carros voadores<sup>1</sup> e a robótica doméstica (e também no trabalho)<sup>2</sup> se encontram em plena evolução.

Com o advento das inusitadas tecnologias, criou-se a promessa de alívio do sofrimento humano diante de tarefas entediadas e perigosas. Quanto aos espaços de vida pessoal, alimentava-se a esperança de que a automatização e a robotização iriam diminuir o ritmo frenético da vida, de modo que os trabalhadores pudessem desfrutar de mais tempo livre. Assim, os seres humanos poderiam se dedicar ao que de fato importa na vida: ao bem supremo, o que Aristóteles, o filósofo grego, denominou de *summum bonum*, considerado o bem principal, mediante a construção de estados psicológicos de felicidade, seja no trabalho ou em outros espaços das nossas vidas (Csikszentmihalyi, 2019).

Concernente a tais previsões,

[. . .] partimos de uma sociedade onde uma grande parte da vida das pessoas adultas era dedicada ao trabalho, estamos caminhando em direção a uma sociedade na qual grande parte do tempo será, e em parte já é, dedicada a outra coisa (...) estamos caminhando em direção a uma sociedade fundada não mais no trabalho, mas no tempo vago (De Masi, 2000, p.15-16).

---

1 <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/inovacao/noticia/2021/10/03/embraer-recebe-encomenda-de-carros-voadores-feita-por-empresa-brasileira-de-compartilhamento-de-aeronaves.ghtml>. Acesso em 30/03/2022.

2 <https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2019/02/samsung-lanca-robos-que-realizam-tarefas-domesticas-com-inteligencia-artificial.html>. Acesso em 30/03/2022.

Mas infelizmente, ao nosso ver, as previsões do sociólogo italiano não se confirmaram. As novas tecnologias, em especial, a dos *smartphones* e a *Web*, invadiram progressivamente os espaços de vida pessoal dos trabalhadores, e a consequência maior não foi a diminuição das demandas laborais, mas a sobrecarga de trabalho. Além disto, as inovações tecnológicas também promoveram o desemprego estrutural.

Diante disto, as mudanças requeridas em valores, atitudes e comportamentos dos trabalhadores (e também dos gestores) mostraram-se difíceis de engendrar. Por conseguinte, a requalificação profissional, visando a reinserção das pessoas no novo contexto laboral, não se deu na mesma proporção e intensidade. Entre outras consequências, o que se pode observar foi a ampliação do descompasso entre os desafios e as capacidades requeridas para enfrentá-los. O que, por sua vez, passou a gerar, nos trabalhadores, preocupação (estresse e desânimo), apatia (tristeza e depressão) e marasmo (conformismo) (Csikszentmihalyi, 2004).

Contudo, a nova realidade social, além de evidentes ameaças ao *status quo*, trouxe consigo, um enorme potencial para “enxergar” não somente ameaças, mas também oportunidades. A instabilidade, que passou a ser a “regra de ouro” no terceiro milênio, se ancorou nas seguintes premissas: 1) a zona de conforto foi desestabilizada pela competitividade, que, por sua vez, não excluiu a cooperação; 2) o que era local se transformou em global; 3) a competitividade e a cooperação entre organizações não se deram somente entre iguais, mas também entre diferentes; 4) as fronteiras, que antes eram claras, agora se tornaram incertas; 5) a estabilidade deu lugar à volatilidade; 6) o acesso direto se

tornou mais relevante do que a intermediação (a logística assumiu protagonismo); 7) a especialidade cooperativa se tornou estratégica (equipes interdisciplinares e multiprofissionais); e 8) a integração das tecnologias se fez necessária (química e eletrônica, mecânica e eletrônica, e farmacêutica e moda) (Hesselbein, Goldsmith, & Beckhard, 1997).

No entanto, uma condição *sine qua non* para que possamos ampliar nossas capacidades de observar (perceber e interpretar) e filtrar tendências, reagir (resultados cognitivos emocionais e afetivos decorrentes do que observamos), julgar (planejamento visando o futuro e organização das nossas ações) e intervir (ação orientada em evidências e fatos, não somente em emoções e sentimentos) (Schein, 2018), é a de que nos apropriemos de outras *expertises* técnicas e do autoconhecimento. Este último, por meio da consciência e da prática das virtudes e das forças de caráter, aliadas ao desenvolvimento contínuo das nossas qualidades psicológicas (Silva, Ribeiro, & Damo, 2022; Niemec, 2019; Silva & Farsen, 2018).

Tendo considerado algumas características emergentes da realidade social em construção no trabalho e na vida social em geral (as quais “serviram como pano de fundo” à emergência da SBPOT), até aqui referidas, a seguir iremos descrever e refletir sobre alguns fatos relevantes do cenário internacional nos três primeiros anos do terceiro milênio.

## O contexto internacional

De 2001 a 2003, nos primeiros três anos desta nova era, no cenário internacional, alguns fatos podem ser apontados como marcantes:

### 2001

1. Na manhã de 11 de setembro, um grupo de terroristas com propósito de ‘sequestro suicida’, colidiu com dois aviões da American Airlines nas torres gêmeas do World Trade Center, em Nova York, provocando a morte de mais de 3 mil pessoas;
2. Foi decretada a prisão domiciliar do ex-ditador chileno Augusto Pinochet, um dos responsáveis pelo assassinato de milhares de pessoas durante o regime militar no Chile;
3. Como resposta ao atentado de 11 de setembro, aviões estadunidenses e do Reino Unido bombardearam o sul do Iraque;
4. O ex-presidente iugoslavo Slobodan Milosevic foi preso e julgado por crimes de guerra contra a humanidade;
5. A Comissão de Direitos Humanos da ONU aprovou a resolução proposta pelo Brasil para o acesso da população mais humilde aos medicamentos. Tal aprovação deu início à quebra de patentes dos medicamentos indicados no tratamento da AIDS;
6. Tony Blair foi reeleito primeiro-ministro da Grã-Bretanha, e participou com Nelson Mandela de um concerto musical em agradecimento do povo sul africano pelo apoio da Inglaterra, ao fim do sistema racista;
7. Slobodan Milosevic foi entregue ao Tribunal

Penal Internacional em Haia (Holanda), acusado por crimes contra a humanidade durante o conflito em Kosovo, em 1999; 8. Os Estados Unidos iniciaram a “Operação Liberdade Dura-doura” com ataques ao Afeganistão; 9. A Microsoft lançou o sistema operacional Windows XP; e 10. Em Massachusetts foi divulgada a criação do primeiro clone humano.<sup>3</sup>

## 2002

1. Em meio a protestos, o euro entrou em vigor, substituindo as moedas de 12 países da União Europeia; 2. A senadora Ingrid Betancourt, candidata à presidência da Colômbia, foi seqüestrada pelas FARC; 3. Início da operação Anaconda na guerra do Afeganistão; 4. Israel organizou a maior operação militar sobre territórios palestinos, desde a invasão do Líbano em 1982. Tal ofensiva levou a Organização das Nações Unidas (ONU) a apoiar a criação do Estado Palestino; 5. A freira madre Paulina foi reconhecida pelo Vaticano como a primeira santa brasileira; 6. O Timor-Leste tornou-se um estado independente, pondo fim a seiscentos anos de colonização do império Português; 7. Foi criada a Corte Penal Internacional para processar pessoas por genocídio, crimes contra a humanidade, crimes de guerra e crimes de agressão; 8. Em torno de 100 chefes de Estado e mais de 50 mil cientistas, militantes e diplomatas reuniram-se na África do Sul, na Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, para discutir os acordos firmados em 1992, na ECO-92, realizada no Rio de Janeiro; 9. No discurso que proferiu, lembrando o primeiro ano dos ataques terroristas ao World Trade Center e ao Pentágono, o presidente americano

---

3\_ <https://www1.folha.uol.com.br/folha/mundo>. Acesso em 02/04/2022.

George W. Bush pediu apoio às Nações Unidas para tirar o ditador Saddam Hussein do poder; 10. O Prêmio Nobel da Paz foi dado a Jimmy Carter, o 39º presidente dos Estados Unidos, em razão dos seus esforços para defender a paz diante dos conflitos internacionais; e 11. Foi descoberta em Jerusalém uma urna mortuária que supostamente pertenceu a um irmão de Jesus Cristo, Tiago. A descoberta foi considerada a mais antiga evidência material da real existência de Jesus.<sup>4</sup>

## 2003

1. O ônibus espacial Columbia desintegrou-se ao reentrar na atmosfera terrestre, matando sete astronautas; 2. A União Europeia chegou a um acordo sobre “o primeiro instrumento de imigração legal”, o qual prevê o direito de reunificação familiar de imigrantes; 3. A Assembleia Nacional de Cuba reelegeu Fidel Castro para mais um mandato de cinco anos; 4. O 1º ministro de Portugal recebeu em Açores Tony Blair, George W. Bush e José Maria Aznar, com o propósito de combinarem a invasão do Iraque, apesar de manifestações antiguerra estarem acontecendo em cidades europeias, como Lisboa, Madrid e Londres; A coligação liderada pelos Estados Unidos iniciou a guerra no Iraque, com o intuito de derrubar Saddam Hussein; 5. O Projeto Genoma Humano foi finalizado, com 99% do DNA sequenciado, com 99,99% de precisão; e 6. O presidente dos Estados Unidos, George W. Bush, anunciou o fim da invasão no Iraque.<sup>5</sup>

---

4 <https://istoe.com.br/edicao/40-fatos-que-transformaram-o-brasil-e-o-mundo-nas-ultimas-quatro-decadas>. Acesso em 01/04/2022.

5 <https://acervo.oglobo.globo.com/busca>. Acesso em 02/04/2020.

Os fatos descritos nos três primeiros anos do século XXI, no contexto internacional, mostram conflitos entre países e atentados terroristas, os quais deixaram o mundo perplexo diante da fragilidade dos processos falhos, de aprendizagem e de comunicação do sistema defesa dos EUA. Também se intensificaram o clamor pelos direitos humanos, pela democracia, e os alertas para as questões ambientais, respaldados por inúmeros movimentos em prol da liberdade de expressão e da justiça social. As descobertas científicas e o desenvolvimento tecnológico se intensificaram, mas também houve tragédias na exploração do espaço. Na economia, a mudança da moeda na comunidade europeia gerou resistências. Por último, na religião, o Vaticano beatificou a 1ª santa brasileira, e foi descoberta, em Jerusalém, uma urna mortuária que trouxe evidência material da existência de Jesus Cristo.

## E no Brasil, o que de importante aconteceu?

Já no Brasil, nos três anos iniciais do século XXI, alguns fatos foram relevantes:

### 2001

1. Ao ser denunciado por violação do painel eletrônico do senado, o senador Antônio Carlos Magalhães (PFL/BA) renunciou ao seu mandato; 2. O Coronel Ubiratan Guimarães foi condenado a 632 anos de prisão pelo massacre no presídio do Carandiru; 3. O “manezinho” Gustavo Kuerten foi tricampeão em Roland Garros; 4. Desde 1995, reeleito em 1998, Fernando

Henrique Cardoso era o presidente do Brasil; 5. No segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso, uma grave crise cambial resultou na queda do crescimento econômico, no aumento do desemprego e da dívida pública. Em que pese as adversidades, o PIB teve crescimento de 1,42%.<sup>6</sup>

## 2002

1. No final de 2002, Fernando Henrique Cardoso obteve reconhecimento das Nações Unidas, por ter sido a autoridade, que mais contribuiu para o desenvolvimento humano; 2. Após três tentativas, Luiz Inácio Lula da Silva foi eleito presidente; 3. Neste ano, o Brasil ocupou a 13ª posição no ranking da economia global, segundo fontes do Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional (FMI); 4. A seleção brasileira de futebol conquistou pentacampeonato mundial.<sup>7</sup>

## 2003

1. No dia 1º de janeiro, Luiz Inácio Lula da Silva se tornou o 35º presidente do Brasil (pela primeira vez, desde a redemocratização do país em 1985, o antecessor, também eleito pelo voto direto, passou a faixa presidencial ao seu sucessor); 2. No relatório do Fundo Monetário Internacional (FMI), denominado “Perspectivas para a Economia Mundial”, de setembro de 2003, foi apontada a melhoria da economia no Brasil, mas advertia que o país ainda estava vulnerável a eventuais crises externas; e 3. A implementação do bolsa família, que

---

6 <https://www.bol.uol.com.br/fotos/2015/09/11/coisas-que-aconteceram-no-brasil-e-no-mundo-em-2001>. Acesso em 01/04/2022.

7 <https://istoe.com.br/edicao/40-fatos-que-transformaram-o-brasil-e-o-mundo-nas-ultimas-quatro-decadas>. Acesso em 01/04/2022.

juntou todos os programas sociais do governo, promoveu o regaste de 36 milhões brasileiros da condição de miséria.<sup>8</sup>

Na economia, diante de adversidades com origem na conjuntura internacional, o país as enfrentou com resiliência, e os resultados foram evidenciados em documentos os quais confirmaram o nosso crescimento econômico.

No âmbito esportivo, tivemos duas conquistas de repercussão mundial: o tricampeonato de tênis, conquistado em *Roland Garros* pelo “manezinho” Gustavo Kuerten, e o pentacampeonato mundial de futebol, conquistado em Yokohama, no Japão.

No que se refere ao sistema de governo, ficou evidente a consolidação do processo democrático no Brasil, iniciado em 1985, que foi simbolizado pela passagem inédita da faixa presidencial de um antecessor para um sucessor ambos eleitos pelo voto direto e democrático.

Em síntese, podemos observar que, nos três anos iniciais do século XXI no Brasil, a partir de alguns fatos destacados, que o clamor por justiça social e a não tolerância à impunidade se intensificaram. Vale destacar a criação e a implementação do programa Bolsa Família, enquanto ação efetiva de justiça social, que retirou milhões de brasileiros da zona de extrema pobreza.

E a área de conhecimento e o campo de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho no início do século XXI? É sobre isso que procuraremos dissertar a seguir.

---

8 <https://acervo.oglobo.globo.com/busca>. Acesso em 02/04/2022.

## A Psicologia Organizacional e do Trabalho no início do século XXI

No alvorecer do século XXI, a área de conhecimento, e o campo de atuação, da Psicologia Organizacional e do Trabalho foi contagiada pelo otimismo e a esperança de que muito ainda tínhamos por fazer, ou seja, num contexto histórico revestido de expectativas positivas, em relação ao futuro, alicerçadas na confiança e na visão positiva de que os propósitos estabelecidos poderiam ser alcançados desde que firmemente perseguidos, mas que tinham, como pressuposto, a construção de caminhos que pudessem levar aos mesmos (Ribeiro, Silva, & Budde, 2018).

Como pôde ser visto anteriormente, os primórdios do terceiro milênio estavam apoiados em um processo contínuo de amadurecimento das instituições democráticas, o que incentivou a busca de uma sociedade livre e plural, movida pelo desejo, cada vez maior, de participação nas questões e agendas, que de modos diretos ou indiretos poderiam impactar positiva ou negativamente (Nadler, Gerstein, & Shaw, 1994).

Nesta perspectiva, eram evidentes as expectativas e os anseios de acadêmicos e de profissionais engajados em POT de que surgisse uma entidade científica, política e associativa que os representasse.

E as efetivas contribuições do GTPOT/ANPPEP nesse período, enquanto fontes de inspiração e de apoio à construção da SBPOT? É o que veremos a seguir.

## O GTPOT/ANPEPP enquanto fonte de inspiração e de ideias à criação da SBPOT

O Grupo de Trabalho em Psicologia Organizacional e do Trabalho (GT), em Simpósios da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP), denominado de “Estudos de Organização e Trabalho”, fez sua primeira reunião em 1990, no III Simpósio de Pesquisa e Intercâmbio Científico. Esse fato pode, ao nosso ver, ser considerado o marco histórico da primeira formação organizada de um grupo com propósitos políticos e científicos em POT num simpósio de abrangência e relevância nacional.

A partir daí, ao longo dos anos, as reuniões de natureza política e associativa, quando do VII e VIII Simpósios da ANPEPP, foram substanciais e inspiradoras quanto à necessidade de fundar uma Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Nessas duas reuniões, especialmente, os debates se tornaram intensos e recorrentes, conforme ilustrado nos trechos que se seguem: “[. . .] ocorreu ainda ativa participação do GT, na criação da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT)”<sup>9</sup>; e “[. . .] no âmbito das realizações associadas ao GT, registrou-se formalmente, no final do ano de 2001, a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com a finalidade de agregar os profissionais da área”<sup>10</sup>.

---

9 [http://newpsi.bvs-psi.org.br/eventos/XIII\\_anpepp\\_2010.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/eventos/XIII_anpepp_2010.pdf). Acesso em 30/03/2022.

10 <https://www.anpepp.org.br/old/5-Simposios/GTs/gts-IXsimposio.htm>. Acesso em 30/03/2022.

Relacionado a isto, cabe mencionar o depoimento do 1º tesoureiro, Ronaldo Pilati, na segunda reunião da SBPOT, no Rio de Janeiro, a respeito do que falou o professor Jairo Borges-Andrade na 30ª Reunião Anual da SBP, ocorrida em Brasília em outubro do ano 2000.

*[. . .] o Presidente repassou a palavra ao 1º Tesoureiro, Ronaldo Pilati que fez um histórico do surgimento da SBPOT. Relatou que o Prof. Jairo Eduardo Borges-Andrade propôs a criação de uma sociedade que reunisse os profissionais da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho durante a 30ª Reunião Anual da SBP, ocorrida em Brasília, em outubro de 2000 (Trecho retirado da Ata da segunda reunião da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, realizada em 25/10/2001, no Rio de Janeiro, quando da 31ª Reunião Anual de Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia).*

Por fim, cabe destacar que a existência da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO), desde julho de 1980, parece também ter contribuído, ao ter servido como referência e incentivo positivo à criação da SBPOT. O relato que se segue, referente à publicação de um número especial com artigos em POT, embora referente à sugestão de criação da RPOT, também expressa, ao nosso ver, indícios que vão nessa direção. Vejamos o relato que se segue a respeito.

Os cinco primeiros trabalhos tiveram seus textos revisados e foram submetidos em bloco, para publicação em um número especial da revista “Psicologia e Sociedade”, da ABRAPSO.

Essa Associação os aprovou para publicação, mas sugeriu aos integrantes do GT, que uma outra alternativa viável, considerando o estágio de produção científica na área (a ABRAPSO fez uma “chamada” para aquele número especial e se surpreendeu com a quantidade e qualidade dos textos recebidos), seria investir esforços na criação de uma revista científica especializada em Psicologia do Trabalho e Organizacional. A criação dessa revista, bem como sua estrutura, procedimentos e critérios, foram discutidas entre os membros do GT, bem como entre membros dos outros dois GTs “irmãos” que funcionaram no VI e VII Simpósios.<sup>11</sup>

Além disso, também é importante recordar que tanto a RPOT quanto a SBPOT tiveram seus inícios institucionais em 2001. A primeira edição publicada da Revista se deu no primeiro semestre de 2001, e a fundação da SBPOT ocorreu no dia 26 de maio de 2001.

Ademais, cabe lembrar as relações existentes entre os escopos das psicologias social e organizacional e do trabalho, e que a segunda emergiu a partir do escopo da primeira. Isso evidencia não ter sido por acaso a iniciativa do GTPOT de submeter artigos em POT para a *Revista Psicologia e Sociedade*.

Todos estes episódios, entre outros, sempre revestidos de inúmeras manifestações e ideias que foram progressivamente se aglutinando, o que culminou na inevitável fundação da SBPOT: é o que mostramos na seção que se segue.

---

11\_ <https://www.anpepp.org.br/old/5-Simposios/GTs/gts-IXsimposio.htm>. Acesso em 30/03/2022.

## O local da fundação

O II Congresso Norte-Nordeste de Psicologia (CONPSI) teve início no dia 23 de maio de 2001 e finalizou em 26 de maio de 2001. O evento aconteceu em Salvador, no Centro de Convenções da Bahia, Brasil. No site do Congresso (<http://www.conpsi2.ufba.br/>), consta o seguinte foco temático: “Psicologia e Realidade Brasileira: Produção Contemporânea e Políticas para o Desenvolvimento”. E também o texto de apresentação do evento, que se segue:

Pautada por buscar a realização de um evento científico em padrões de elevado profissionalismo, a comissão que organizou o primeiro congresso trabalhou com o horizonte de um congresso geral que contemplasse os diversos domínios da psicologia como ciência e profissão. O Congresso pautou-se por se estruturar em torno de três eixos básicos: acadêmico, técnico-profissional e político. Essa tríplice dimensão reforçou o caráter geral e inclusivo do CONPSI que buscou reunir o que de mais expressivo houvesse na Psicologia da região e no país.<sup>12</sup>

Com base no eixo político e associativo do evento, a Associação Brasileira de Ensino de Psicologia (ABEP) “convocou reuniões de coordenadores de colegiados, dos serviços, ou clínicas-escola, bem como de docentes de várias das áreas dos cursos de Psicologia”<sup>13</sup>. Também nesta perspectiva, foi feita (embora não conste formalmente na programação do congresso), no dia

---

12 <http://www.conpsi2.ufba.br/>.

13 <http://www.conpsi2.ufba.br/>.

26 de maio, no período matutino, no último dia do congresso, a reunião histórica que culminou na fundação da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT).

No decorrer da reunião, foram discutidos vários aspectos referentes aos objetivos e à relevância científica e política para constituir a Sociedade. Num determinado momento do encontro, um dos participantes (o qual se tornaria o primeiro presidente da entidade), anunciou aos presentes que iria se retirar, pois teria que apresentar em seguida um trabalho no congresso. Para sua surpresa (e também felicidade), mesmo com a ansiedade gerada, ainda no período matutino, no intervalo do evento, o participante que se retirou da reunião antes do seu término recebeu a seguinte notícia, conforme relato que segue:

*Quando viajei para Salvador, desconhecia que lá haveria uma reunião para fundar a SBPOT. Ao tomar conhecimento da mesma, fui no encontro, e lá fiquei até um determinado momento, porque ainda eu tinha que apresentar um trabalho no Congresso. Antes de deixar a reunião, justifiquei o motivo de me ausentar, e me coloquei a disposição para ajudar no que fosse necessário. Mais tarde, no intervalo matutino do Congresso, encontrei a professora Gardênia da Silva Abbad, que me parabenizou, por eu ter sido eleito, o 1º presidente da SBPOT, mesmo não estando presente no momento da eleição. O fato muito me alegrou, junto com um pouco de ansiedade, diante do desafio, que eu sabia que teria pela frente. (Narbal Silva, autorrelato feito em 31/03/2022).*

Na reunião, no momento de definir os integrantes da primeira diretoria, ocorreu um impasse, quanto a quem se disporia

assumir a presidência. Como o professor Narbal Silva, antes de sair, pôs seu nome à disposição para “ajudar no que fosse necessário”, o seu nome foi lembrado, e ele, junto com os demais membros da 1ª diretoria foram eleitos por unanimidade, conforme consta na ata da fundação. Assim, os membros integrantes da 1ª diretoria da SBPOT (e também fundadores) foram os seguintes: Narbal Silva – Presidente, Maria do Carmo Fernandes Martins – Secretária Geral; Eveline Maria Leal Assmar – Secretária Assistente; Ronaldo Pilati – 1º Tesoureiro; e Alice da Silva Moreira – 2ª Tesoureira.

A seguir, apresentamos na íntegra o documento referente à histórica primeira reunião da SBPOT, cujo propósito maior foi a sua fundação enquanto entidade científica, política e associativa organizada.

*Ata da primeira reunião da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho realizada aos vinte e seis de maio de 2001 em Salvador, Bahia, durante o II Congresso Norte Nordeste de Psicologia. Estiveram presentes: Adriana da Silva Bernardes, Alice da Silva Moreira, Antônio Alves Filho, Catarina S. Tanaka, Cleide Maria de Sousa, Daniela Barbosa Lima, Eleuni A. A. Melo, Eveline Maria Leal Assmar, Fernanda Amaral Pinheiro, Francisco José B. de Albuquerque, Gardenia Abbad, Ione Vasquez Menezes, J'Aims Ribeiro, Jairo E. Borges-Andrade, João Alves de Souza, Juliana Barreiros Porto, Livia de Oliveira Borges, Maria Albanise da Silva, Maria Cristina Ferreira, Márcio César Ferraciolli, Marcos Ribeiro Ferreira, Maria do Carmo Fernandes Martins, Marilda Castelar, Mirlene M. M. Siqueira, Narbal Silva, Odair Furtado, Renata de Oliveira Paiva Bonavides, Roberto Moraes Cruz, Ronaldo Pilati,*

*Rosane Cury, Sílvio Serafim da Luz Filho, Sinésio Gomide Júnior, Sonia Maria Guedes Gondim, Sônia Regina Pereira Fernandes e Waldylécio Souza da Silva. A Coordenadora da equipe que elaborou a proposta de Estatuto para a SBPOT, Dra. Mirlene Maria Mathias Siqueira, coordenou a discussão de cada artigo proposto. Dos quinze artigos propostos, foram aprovados seis. Devido ao adiantado da hora, um dos membros presentes fez um encaminhamento no sentido de aprovar o Estatuto inteiro e rediscutir do artigo sétimo ao décimo quinto na próxima reunião, durante a 31a. Reunião da SBP no Rio de Janeiro em outubro próximo. Houve outras considerações a este respeito e todos os presentes aprovaram o encaminhamento. Passou-se, então, a discutir a necessidade de eleger uma Diretoria. Houve ponderações quanto à composição desta primeira Diretoria, quando se destacou a necessidade de que ela fosse composta por membros de várias regiões do Brasil. Havendo consenso, alguns presentes se colocaram à disposição para formar a Diretoria da SBPOT. Houve votação e foram eleitos por unanimidade os seguintes nomes: Narbal Silva – Presidente, Maria do Carmo Fernandes Martins – Secretária Geral, Eveline Maria Leal Assmar – Secretária Assistente, Ronaldo Pilati – 1º Tesoureiro e Alice da Silva Moreira – 2ª Tesoureira. Foram ainda discutidas as necessidades de providenciar o registro da SBPOT, que ficou sob a responsabilidade do Senhor Presidente e a de providenciar cópia atualizada do Estatuto, como aprovado, sob a responsabilidade da Secretária Geral que se comprometeu a encaminhá-la por e-mail para os sócios. Assim, encerrou-se a reunião e eu, Maria do Carmo Fernandes Martins, Secretária Geral, lavrei a presente ata que, após lida e aprovada, será assinada por todos os presentes. Uberlândia, MG, aos doze dias do mês de julho de 2001 (Documento digitalizado e disponibilizado pela professora Maria do Carmo Fernandes Martins)*

Em relação à ata da fundação da SBPOT, é relevante evidenciar pelo menos dois aspectos: 1º) reconhecer que o número expressivo de signatários da ata em questão, sem exceção, são os legítimos fundadores da SBPOT, o que já demonstrava naquela época, o interesse crescente de acadêmicos e profissionais pela área de conhecimento e o campo de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho; e 2º) a primeira missão posta, que era efetuar o registro do Estatuto da SBPOT em cartório após o término da sua versão final, sendo que tal incumbência ficou a cargo do presidente recém-eleito.

Na segunda reunião da SBPOT, realizada no dia 25 de outubro de 2001, no Rio de Janeiro, durante a 31ª Reunião Anual de Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia, o estatuto da entidade foi finalizado e devidamente aprovado pelos presentes. Nessa reunião estavam presentes: Adriana M. Assad, Álvaro Tamyayo, Cristina Maria Kurowski, Daniela B. Lima, Eveline Maria Leal Assmar, Fátima Pereira, Francisco José Batista de Albuquerque, J'Aims Ribeiro, Jairo Eduardo Borges-Andrade, José Carlos Zanelli, Livia de Oliveira Borges, Maria Cristina Ferreira, Maria do Carmo Fernandes Martins, Maria Dolores Gobbi, Mary Sandra Carlotto, Narbal Silva, Ronaldo Pilati e Wilson Moura.

Aqui ressaltamos que os presentes nesse encontro, mesmo que alguns possam não ter estado na 1ª reunião da fundação da SBPOT em Salvador, por terem participado dessa, e especialmente com contribuições para a aprovação da versão final do estatuto, também devem ser considerados legítimos fundadores da SBPOT.

A seguir será apresentada a versão final do primeiro estatuto da SBPOT, o qual foi encaminhado para registro em Florianópolis, visando materializar e institucionalizar a existência formal e jurídica da Sociedade:

*ESTATUTO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO – SBPOT - NOME E OBJETIVOS - ART. 1º - A Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, doravante denominada SBPOT, foi fundada em 26/05/2001 como uma sociedade civil, autônoma, sem fins lucrativos, com duração por prazo indeterminado e propósitos científicos e educacionais. O foro da SBPOT será no município de Florianópolis. A sede da SBPOT será na residência de seu Presidente eleito para cada período. ART. 2º - A SBPOT tem por finalidade promover a produção e divulgar o conhecimento científico e tecnologias na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para atingir esta finalidade, a SBPOT deverá: A. Desenvolver o status científico da área por meio do estímulo à pesquisa, à comunicação e publicação de resultados de investigações, bem como da melhoria dos métodos e condições de pesquisa. B. Contribuir para o aprimoramento da prática profissional da área. C. Facilitar a troca de informação, conhecimento e experiência entre seus membros. D. Manter intercâmbio com outras associações nacionais e internacionais científicas e profissionais. E. Promover a disseminação do conhecimento científico e de tecnologias para a sociedade em geral. F. Contribuir para o contínuo desenvolvimento da Psicologia. CATEGORIAS DE MEMBROS - ART. 3º - A SBPOT terá duas categorias de membros: titulares e associados. § 1º - Serão membros titulares os profissionais*

*graduados de qualquer área que através do ensino, pesquisa ou prática profissional estejam contribuindo para o alcance dos objetivos da SBPOT. §2º - Serão membros associados os estudantes universitários de graduação e de pós-graduação de qualquer área que estejam interessados em contribuir para o alcance dos objetivos da SBPOT. ART. 4º - Somente serão considerados membros da SBPOT aqueles que estiverem quites com a Tesouraria, não havendo entre as categorias qualquer distinção de direitos e deveres, exceto as previstas nos parágrafos abaixo: §1º - A contribuição anual a ser paga pelos membros associados será equivalente à metade da contribuição devida pelos membros titulares. §2º - Os membros estão submetidos a um período de carência de 6 (seis) meses dos seus direitos de votar e ser votados, a contar da data de sua submissão. DA ASSEMBLÉIA E DA DIRETORIA - ART. 5º - A Assembléia Geral reunir-se-á ordinariamente uma vez por ano, constituindo-se no órgão supremo de deliberação da SBPOT. Parágrafo Único - Poderá ser convocada extraordinariamente a Assembléia Geral em qualquer época, seja pelo Presidente ou pela maioria da Diretoria. ART. 6º - A SBPOT será administrada por uma Diretoria composta por cinco membros: Presidente, Secretário Geral, Secretário Assistente, Primeiro Tesoureiro e Segundo Tesoureiro, todos eleitos bienalmente dentre os membros titulares, sendo permitida a reeleição por uma vez para a mesma função. §1º - Cabe à Diretoria propor à Assembléia Geral, políticas e estratégias para o alcance dos objetivos da SBPOT. §2º - Cabe à Diretoria sugerir as atividades científicas a serem promovidas pela SBPOT e convocar Assembleias Ordinárias deliberativas. §3º - Cabe ao Presidente da SBPOT representá-la, presidir Assembleias e atividades promovidas por*

*esta sociedade. §4º - Cabe ao Secretário Geral e, no seu impedimento, ao Secretário Assistente, a organização e arquivo de atas e documentos da SBPOT. §5º - Cabe ao Primeiro Tesoureiro e, no seu impedimento, ao Segundo Tesoureiro, a administração dos bens móveis e imóveis e demais recursos da SBPOT. § 6º - Cabe ao Presidente ou ao Primeiro Tesoureiro firmar os atos de gestão financeira e patrimonial da SBPOT. ART. 7º. - Serão elegíveis para a Diretoria da SBPOT os membros titulares psicólogos e pesquisadores que contribuam para a construção do conhecimento na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. ART. 8º - Os membros da Diretoria serão eleitos em data a ser fixada em cada biênio pela Assembléia Geral, sendo permitida a votação por correspondência. § 1º - Os candidatos a cargos de Diretoria deverão apresentar sua inscrição perante a Assembléia Ordinária que imediatamente antecede cada eleição bienal, sempre em chapa completa. § 2º - Por ocasião das inscrições das chapas, estas deverão apresentar propostas quanto às diretrizes e políticas a serem seguidas na administração bienal da SBPOT, submetendo-as ao conhecimento da Assembléia que as discutirá sem deliberar a respeito. § 3º - No caso de eleição de substitutos para quaisquer cargos vagos, seja por morte, renúncia ou outros motivos, a escolha será feita pela Diretoria, que deverá submetê-la à apreciação da próxima Assembléia Geral. ART. 9º - A SBPOT será fiscalizada por um Conselho Fiscal, composto por três membros titulares cujas atribuições serão analisar e propor aprovação do relatório de prestação de contas da Diretoria. Parágrafo único - A eleição do Conselho Fiscal será realizada concomitantemente à eleição da Diretoria. ART. 10º - Os recursos da SBPOT serão provenientes: A- das contribuições anuais dos seus membros;*

B- da receita obtida com realização de '1 cursos, conferências e outros eventos similares; C -de doações, legados, subsídios e outros ingressos que recebam aprovação da Diretoria. § 1º - Anualmente, a Diretoria deverá elaborar um plano orçamentário. § 2º - Ao final de sua gestão, a Diretoria deverá elaborar relatório de suas atividades, com prestação de contas circunstanciada, submetendo-o à apreciação do Conselho Fiscal e à aprovação da Assembléia Geral. ART. 11º - Nenhum membro da Sociedade receberá remuneração pelas tarefas que desempenhar na SBPOT podendo, contudo, ser feito o reembolso de gastos comprovados feitos em benefício da entidade, desde que haja autorização prévia da Diretoria. ART. 12º - A SBPOT, cuja duração é por prazo indeterminado, poderá ser dissolvida por decisão de sua Assembléia Geral, desde que a dissolução tenha sido aprovada por, pelo menos, dois terços dos membros com direito a voto. ART. 13º - Este Estatuto poderá ser modificado mediante prévia apresentação de proposta elaborada pela Diretoria ou por um grupo de sócios que represente, pelo menos, dez por cento dos membros da SBPOT. Parágrafo único – As alterações serão implementadas, desde que tenham sido aprovadas por, no mínimo, dois terços dos membros com direito a voto presentes na Assembléia Geral. ART. 14º- O não cumprimento do estatuto da SBPOT será causa suficiente para a destituição de funções da Diretoria ou de exclusão de afiliação à Sociedade. § 1º - As penalidades previstas neste artigo serão conhecidas e aprovadas pela Assembléia Geral. § 2º - Enquanto não se reunir em Assembléia Geral para efeito do previsto no parágrafo anterior, a Diretoria poderá aplicar pena de suspensão, sempre que a gravidade da falta assim recomendar. DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS- ART. 15º - Ficam

*estabelecidas as seguintes disposições transitórias: A - A primeira Diretoria, eleita na Assembléia de fundação da SBPOT, terá mandato de dois anos, extensível até a realização da próxima Assembléia Geral. B - O disposto no art.4º, § 2º, que prevê um período de carência para os novos membros votarem e serem votados, só entrará em vigor no dia seguinte ao término da Assembléia Geral que será realizada no ano seguinte à fundação da SBPOT. C - A contribuição anual dos membros titulares será correspondente a 40% do valor do salário mínimo e a dos membros associados, correspondente a 20% do valor do salário mínimo. ART. 16º - Em caso de dissolução da sociedade, seu patrimônio será revertido em favor de Associação cultural similar a ser escolhida em Assembléia Geral final. ART. 17º- Os membros de qualquer categoria não respondem solidária ou subsidiariamente pelas obrigações da Sociedade (Documento extraído da Ata da 2ª reunião da SPOT)*

Conforme estabelecido no 1º estatuto da SBPOT, “o foro da SBPOT será no município de Florianópolis. A sede da SBPOT será na residência de seu Presidente eleito para cada período” (trecho extraído do 1º Estatuto, que se encontra na Ata da 2ª reunião da SPOT). Assim, a primeira sede da SBPOT ficou localizada na residência do seu 1º presidente, na Ilha de Santa Catarina, em Florianópolis, Santa Catarina. Na Figura 1, mostramos o local onde se instalou a primeira sede da SBPOT.



*Figura 1.* Local de instalação da 1ª sede da SBPOT.  
Fonte: O crédito da imagem é de Natália Brasil Silva.

Após idas e vindas (o que implicou dispêndio de tempo e esforços), e atendimentos a inúmeros requisitos burocráticos, finalmente, por meio de várias ações engendradas pelos membros da 1ª diretoria da SBPOT, o 1º Estatuto Social entrou em vigor na data de seu registro, no 1º Cartório da Comarca de Florianópolis, no dia 11 de dezembro de 2001.

Enfim, a missão dada tinha finalmente sido cumprida. E, por meio da sua efetivação, o sonho tinha se tornado realidade. O que nos oportuniza refletir que: “Sonhos sem ações não passam de passatempos, ações sem sonhos, ‘é tiro prá tudo quanto é lado’, mas sonhos revestidos de ações coordenadas, firmes e robustas (com revisões de curso, caso necessário), mudam e constroem inusitadas realidades”.

## Outras contribuições feitas no período pertinente à 1ª Gestão da SBPOT

Em 18 de março de 2002, o 1º presidente da SBPOT informou os associados (em torno de 60 na época), por meio de *e-mail*, sobre os feitos da diretoria até então.

Prezados colegas,

A Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, fundada em 26 de maio de 2001 em Salvador, durante o II Congresso Norte Nordeste de Psicologia, através da sua diretoria, cumpriu até o momento as etapas de registro da entidade em Cartório de Registro Civil de Títulos e Documentos de Pessoas Jurídicas e inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). Esses dois procedimentos foram fundamentais para que a sociedade pudesse adentrar numa nova e fundamental etapa, a da filiação formal de profissionais e estudantes de fato interessados nos propósitos da entidade. Além dessas ações, destacamos também a participação da sociedade na organização em

conjunto com outras entidades do I Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão e a sua inclusão no *Directory of International Psychological Associations* da *American Psychological Association* (APA). A título de ilustração, a Sociedade de Psicologia Industrial e Organizacional (SIOP), uma das mais expressivas dos Estados Unidos, que é uma divisão da Sociedade Americana de Psicologia (APA), na atualidade congrega cerca de 4.200 associados, dos quais 1.600 são estudantes filiados. Considerando as etapas até aqui percorridas e a importância da consolidação da sociedade para ajudar a firmar a identidade dos psicólogos organizacionais e do trabalho no Brasil, o atual momento requer que os profissionais e estudantes interessados se filiem na entidade. Na certeza do reconhecimento de todos da importância histórica do atual momento para os psicólogos organizacionais e do trabalho no Brasil.

*Narbal Silva - Presidente da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho* (Documento digitalizado, proveniente do arquivo da Secretária Geral, professora Maria do Carmo Fernandes Martins)

Cabe aqui resgatar e enaltecer a inserção dos dados da SBPOT no *Directory of International Psychological Associations* da *American Psychological Association* (APA). Por meio desse diretório é possível identificar associações ou sociedades de psicologia existentes nos seis continentes do planeta Terra. No diretório, poderá ser encontrado o nome da entidade, o endereço para correspondência, as pessoas de contato, os números de telefone e fax, além de *e-mails* e de *sites*, quando disponíveis. À guisa

de ilustração, nele consta a Sociedade de Psicologia Industrial e Organizacional (SIOP), que é uma das mais expressivas divisões da Sociedade Americana de Psicologia (APA). Também por meio desse diretório, a SBPOT poderá ser identificada e acessada pelas sociedades de psicologia que se encontram no mundo.

Também no ano de 2002, participamos ativamente junto ao Conselho Federal de Psicologia (CFP), discutindo, nos posicionando, e também fazendo recomendações referentes a assuntos políticos e científicos pertinentes à Psicologia, e em especial à Psicologia Organizacional e do Trabalho. Uma das contribuições foi o aperfeiçoamento do Concurso de provas e títulos para concessão do registro do título de Especialista em Psicologia - Edital n.º 1/2002 – CFP, de 11 de outubro de 2002. Tal ação foi destacada quando o 1º presidente da SBPOT foi interpelado pela professora Maria do Carmo Fernandes Martins, Secretária Geral na 1ª gestão, e que mais tarde se tornaria presidenta da SBPOT na gestão 2007/2009, a respeito das principais realizações da 1ª Gestão. O propósito da presidenta, já naquela época, era o de recuperar e preservar a memória da Sociedade. O trecho de relato posto a seguir é ilustrativo neste sentido:

*Quais as principais realizações de seu mandato à luz dos objetivos propostos? Entendo que a principal realização foi a de ter conferido vida jurídica para a entidade, sendo que após os dois primeiros anos de existência, a mesma já estava consolidada com um número relativo de sócios, em torno de 60. Nesse período, marcamos presença nos principais eventos nacionais em Psicologia, em especial no “Congressão” que ocorreu em São Paulo, inclusive com participação na gestão do mesmo. Também estivemos*

*presente em todas as questões políticas e científicas referentes à Psicologia e à Psicologia Organizacional e do Trabalho no Conselho Federal de Psicologia – CFP (Trecho de e-mail enviado por Maria do Carmo Fernandes Martins <mcfmartins@triang.com.br, em 2007, ao 1º presidente da SBPOT)*

Outrossim, no e-mail por último referido são mencionadas as participações, política, científica e na gestão, de vários membros da SBPOT no 1º Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão, denominado de “Congressão”, que aconteceu na Universidade de São Paulo/USP, de 1 a 5 de setembro de 2002. Nessa oportunidade, foram propostas, aprovadas, e depois apresentadas nove mesas-redondas, e ministrados dois cursos.

Uma outra ação importante foi a que efetivamos no III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia, evento que aconteceu no Centro Cultural José Lins do Rego, em João Pessoa – Paraíba, de 27 a 31 de maio de 2003. Na ocasião, levamos a cabo as seguintes atividades:

*Duas mesas redondas – (1) O psicólogo e as mudanças no mundo do trabalho e das organizações; (2) Cultura e saúde psíquica no contexto das organizações. Uma sessão de apresentação de pesquisas de estudantes. Uma Assembleia deliberativa da SBPOT - Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Uma seção de lançamento de Livros e Periódicos da área. Divulgação de um Boletim gratuito da SBPOT, divulgando todas as atividades da área no Congresso. (Trecho extraído de e-mail, enviado ao Professor Valdiney Gouveia, presidente do Congresso)*

No III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia, quando da Assembleia Geral da SBPOT, no dia 29 de maio de 2003, os sócios presentes deliberaram pela realização do I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT) em Salvador, na Bahia, no ano de 2004. E não deu outra! O I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (outro marco histórico na história da SBPOT), orientado pelo tema “Organização e Trabalho: Novos Desafios Científicos e Profissionais”, aconteceu no período de 21 a 24 de julho de 2004, no Hotel Bahia Othon, na Bahia, em Salvador. Cabe esclarecer que, no ano de 2004, a presidenta da SBPOT, já na segunda gestão da Sociedade, era a professora Livia de Oliveira Borges.

Na Figura 2, é mostrada uma placa identificadora, denominada de “Sala Vip”, pertencente ao icônico I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho.



Figura 2. Placa identificadora da “Sala Vip”, no I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Fonte: O crédito da imagem é de Luciani Maria Brasil Silva.

Ainda, um legado que consideramos relevante ter deixado se refere à criação da logo da SBPOT, que foi criada por Cristiano de Andrade Carneiro (bolsista e mestrando do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina/PPGP, em 2002). O mencionado mestrando criou três possibilidades de logos, que foram submetidas por *e-mail* à apreciação e à votação dos associados. Entre as três possibilidades, a escolhida, e que continua sendo o atual símbolo histórico e representativo da SBPOT (e esperamos que se perpetue), ilustramos por meio da Figura 3 que se segue:



Figura 3. Logo da SBPOT, criada em 2002.

Fonte: Acervo digital da Professora Maria do Carmo Fernandes Martins.

Em síntese, e para finalizar esta seção, no site da SBPOT está posto que:

*Desde 2001, a SBPOT – Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – vem trabalhando na expansão e consolidação da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) no contexto brasileiro. Orientada por princípios científicos, éticos e educacionais, a Associação tem como finalidade promover e divulgar o conhecimento científico e as tecnologias (modos e práticas emergentes de atuação) na área de POT.<sup>14</sup>*

---

14 <https://www.sbpot.org.br/post-manifesto/pauta-de-defesa-da-psicologia-organizacional-e-do-trabalho/Acesso em 27/03/2022.>

Conforme pode ser visto, na relação de itens que formam o manifesto em defesa da área de conhecimento e campo de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, consta o reconhecimento e a prática dessas premissas, desde a fundação da Sociedade, já a partir dos três primeiros anos do terceiro milênio.

## **Considerações Finais: Que a SBPOT “seja perene e infinita como um círculo”!**

A retrospectiva feita para resgatar os momentos históricos da fundação da SBPOT foi muito prazerosa e gratificante. Ficamos positivamente perplexos diante da importância do desafio e do ato hercúleo de pôr a Sociedade em pé. Deste modo, conferindo-lhe visibilidade no cenário científico nacional e dando início a tal empreitada, no contexto internacional, via inserção de dados da SBPOT no diretório internacional da Associação Americana de Psicologia (APA).

Ademais, o que nos deixou felizes, foi nos darmos conta “do tanto que foi feito, em tão pouco tempo”, cujos benefícios científicos, políticos e associativos se mostraram imensos ao longo das duas décadas que se sucederam.

Em que pese o “frio na barriga”, valeu muito a pena termos enfrentado o desafio de contribuir decisivamente com a fundação da Sociedade, ajudando-a a se erguer em pilares firmes para que outras construções e aprimoramentos pudessem ser feitos por meio das gestões que nos sucederam.

Aproveitamos para externar, aqui, a honra, o privilégio e a benção que nos foram concedidos para dar início (e fazer nascer) a uma Sociedade Científica de Psicologia que, na atualidade, é reconhecida por sua relevância, tanto no Brasil quanto no exterior. Também expressamos aqui a nossa gratidão a todos(as) que, de modo direto ou indireto, “esperançaram”, e assim contribuíram de fato para que este, que um dia foi um sonho, pudesse ter se tornado realidade.

Por fim, e em tempo, externamos a nossa gratidão à professora Maria do Carmo Fernandes Martins, que, com muito zelo e carinho, guardou documentos relevantes da SBPOT em formato digital, dos quais muitos foram apresentados neste capítulo. A guarda de tais documentos constituiu atitude e comportamento decisivo para que fosse possível o resgate da memória e da história da fundação da SBPOT.

## Referências

Csikszentmihalyi, M. (2004). *Gestão Qualificada: a conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Bookman.

Csikszentmihalyi, M. (2019). *Flow: a psicologia do alto desempenho e da felicidade*. São Paulo: Objetiva.

De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante.

Hesselbein, F., Goldsmith, M., & Beckhard, R. (1997). *A Organização Do Futuro: como preparar hoje as empresas de amanhã*. São Paulo: Futura.

Nadler, D. A., Gerstein, M. S., & Shaw, R. (1994). *Arquitetura Organizacional: a chave para a mudança empresarial*. Rio de Janeiro: Campus.



Niemec, R. M. (2019). *Intervenções com forças de caráter: um guia de campo para praticantes*. São Paulo: Hogrefe.

Ribeiro, A. D. S., Silva, N., & Budde, C. (2018). Otimismo: o foco no lado ótimo da vida. Em: N. Silva & T. C. Farsen, T. C. (Orgs.). *Qualidades psicológicas positivas: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Editora Vetor.

Schein, E. H. (2018). *Liderança sem ego: a arte da indagação humilde para construir equipes fortes e comprometidas*. São Paulo: Cultrix/Amana Key.

Silva, N & Ribeiro, A. D. S.; Damo, L. P. (2022). Felicidade, espiritualidade e prosperidade nas organizações: das ideias às práticas fundamentais. São Paulo: Editora Vetor.

Silva, N., & Farsen, T. C. (2018). *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Editora Vetor.

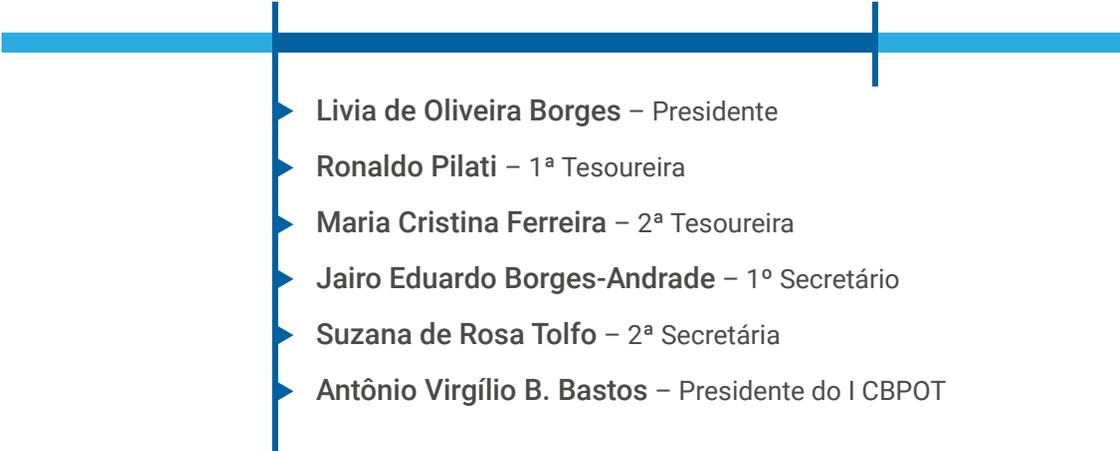


# SBPOT

## GESTÃO

2003

2005

- 
- ▶ Livia de Oliveira Borges – Presidente
  - ▶ Ronaldo Pilati – 1ª Tesoureira
  - ▶ Maria Cristina Ferreira – 2ª Tesoureira
  - ▶ Jairo Eduardo Borges-Andrade – 1º Secretário
  - ▶ Suzana de Rosa Tolfo – 2ª Secretária
  - ▶ Antônio Virgílio B. Bastos – Presidente do I CBPOT

## Capítulo 3

# Gestão 2003 – 2005

Livia de Oliveira Borges  
Jairo Eduardo Borges-Andrade  
Suzana de Rosa Tolfo  
Ronaldo Pilati  
Maria Cristina Ferreira

### Introdução

■ niciamos nossa gestão em 2003, sendo a segunda equipe a coordenar nossa Associação, a SBPOT. A Diretoria foi composta pelos cinco primeiros autores do presente capítulo, respectivamente nos cargos de presidenta, primeiro secretário, segunda secretária, primeiro tesoureiro e segunda tesoureira, e quatro dos diretores éramos professores das seguintes instituições: Livia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN); Jairo, Universidade de Brasília (UnB); Suzana, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); e Maria Cristina, Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Ronaldo, o primeiro tesoureiro, era aluno de doutorado da Universidade de Brasília (UnB). Apenas ele também integrou a gestão anterior, o que nos importou tendo

em vista a continuidade institucional. Contávamos também com Antônio Virgílio Bittencourt Bastos na condução da comissão organizadora do I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT), ação da nossa gestão, sobre a qual discorreremos adiante. O Conselho Fiscal da entidade no período de nossa gestão era constituído por: Profa. Maria das Graças Torres da Paz, Élson da Cunha Vilela e Maria Júlia Pantoja.

Assumimos a gestão da associação no mesmo ano em que se iniciou o primeiro mandato governamental do Presidente Lula. Segundo o Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE, 2003), o referido presidente havia recebido o país com uma taxa de desemprego, em dezembro de 2002, de 10,5% da população economicamente ativa; taxa essa que cresceu para 12,9% até dezembro de 2003. O MTE (2003) também registrou que naquele mesmo período o rendimento médio do trabalhador retraiu em 11,6% e o emprego com carteira assinada, 1,6%, enquanto o emprego sem carteira assinada e por conta própria expandiram-se, respectivamente, em uma proporção de 7% e 7,3%. Era, portanto, um ano de dificuldades para o trabalhador brasileiro, embora tais aspectos mercadológicos tenham sido revertidos nos anos subsequentes, de modo que o IBGE (2007) assinalou um crescimento da ocupação, em 2006 (em relação a 2003), de 8,6%, e um ganho no rendimento médio do trabalhador de 5,6%.

Os indicadores de mercado de trabalho não traduzem a totalidade das vivências dos trabalhadores. Na época, vivíamos as consequências da adoção de políticas neoliberais, pelo Brasil, na década anterior, até 2002, e o incremento de estratégias de gestão do trabalho da chamada III Revolução Industrial (ver, por

exemplo, Antunes & Alves, 2004). Tal situação se expressava em vários fenômenos, como:

- Diminuição do contingente de servidores públicos a níveis tais, que afetou a prestação de serviços. O mito do excesso de servidores públicos no poder executivo foi desconstruído por Moraes, Silva e Costa (2008), os quais mostraram que, no intervalo de 1995 a 2008, o Brasil atingiu seu mais baixo contingente em dezembro de 2002. Argumentaram, baseados em análises do IPEA, que a taxa de servidores por habitantes no país não era alta. Assim, em 2000, tínhamos 5,52 servidores por mil habitantes; taxa inferior a outros países como Alemanha (6,10 servidores por mil habitantes), México (8,46 servidores por mil habitantes) e EUA (9,82 servidores por mil habitantes).
- Profundas mudanças de gestão no trabalho, que, entre outros aspectos, sustentavam a previsão de mais espaços de participação do trabalhador nos processos decisórios (ver, por exemplo, Antunes, 1995; Coriat, 1993; Gounet, 1999). Tal tendência no serviço público provavelmente refletia, também, a retomada da democracia no país.
- Reorganização do trabalho, que, de um lado, representava tentativas de recuperar os sentidos e significados do trabalho, perdidos e/ou esvaziados nas formas parceladas e fragmentadas de realização do trabalho (ver, por exemplo, Friedmann, 1983; Gorz, 1980). De outro, convergia no tempo à adoção de políticas poupadoras de mão de obra e representava redução e eliminação de cargos, fragmentação das ocupações e fragilização do sindicalismo (ver, por exemplo, Antunes & Alves, 2004).

- Ênfase em princípios meritocráticos, levando ao estabelecimento de metas profissionais e de produtividade nem sempre racionais (Gounet, 1999). Além disso, por vezes ignorando o contexto histórico de um país profundamente desigual (Antunes, 1995; Antunes & Alves, 2004).

Ao lado desta realidade, observávamos que a gestão de pessoas e do trabalho no Brasil ainda se ressentia de atuações profissionais, de transferências de modelos estrangeiros de gestão, sem a adequada adaptação, e de poucos estudos científicos baseados na realidade brasileira. Na nossa área de conhecimento, contávamos com um número insuficiente de doutores no país, com formação pós-graduada concentrada em poucas universidades. Mas já despontava em outras universidades, acompanhando a expansão da pós-graduação (*stricto sensu*) em configuração na época.

Contávamos, naquela ocasião, com a recém-criada Associação, a SBPOT, cujo Estatuto em vigor estabelecia os seguintes objetivos:

- A. Desenvolver o *status* científico da área por meio do estímulo à pesquisa, à comunicação e publicação de resultados de investigações, bem como da melhoria dos métodos e condições de pesquisa.
- B. Contribuir para o aprimoramento da prática profissional da área.
- C. Facilitar a troca de informação, conhecimento e experiência entre seus membros.
- D. Manter intercâmbio com outras associações nacionais e internacionais científicas e profissionais.

- E. Promover a disseminação do conhecimento científico e de tecnologias para a sociedade em geral.
- F. Contribuir para o contínuo desenvolvimento da Psicologia.

Diante do contexto do mundo do trabalho e da formação profissional, mencionado anteriormente, não havia dúvidas sobre a relevância de fortalecer a referida entidade. Assim, nos candidatamos, como chapa única, com os seguintes itens/propostas como esboço de programa:

- Ampliar número de sócios.
- Estimular a realização de eventos científicos regionais.
- Promover um primeiro congresso nacional da área.

Dizemos “esboço” porque as interações interpessoais mantidas na recém-criada entidade, com um pequeno número de sócios, tinham um caráter bastante informal e baseado nos contatos diretos e presenciais ocasionais (encontros em congressos nacionais). Fomos eleitos na assembleia da entidade que ocorreu em João Pessoa, durante o III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia.

## Nossas ações

Resgatamos as realizações da nossa gestão a partir de atas de assembleias, mas também de arquivos dos diversos diretores e material disponibilizados pela Diretoria da gestão 2020-2022. Esses documentos eram principalmente arquivos do *software* Microsoft Office e tinham um caráter predominantemente informal e pessoal, mais que institucional. Não apresentaremos as ações em uma ordem cronológica, e nem todas estarão datadas.

Assim, nossas ações foram as seguintes:

1. Atualização de *site* da entidade, criação de domínio próprio na internet ([www.sbpot.org.br](http://www.sbpot.org.br)) e contratação de serviços de uma pequena prestadora de serviços para manutenção de um *site* para o I CBPOT.
2. Criação de *e-mails* dos diretores da Sociedade, decorrente da criação desse domínio próprio.
3. Criação de lista de distribuição de *e-mail* gratuito ([www.grupos.com.br/grupos/sbpot](http://www.grupos.com.br/grupos/sbpot)), da qual podiam participar profissionais, professores e estudantes da área, sócios ou não. Tinha o objetivo de divulgar a entidade e aproximá-la dessas pessoas. Era, portanto, uma ação da gestão direcionada à proposta de ampliar o número de sócios.
4. Realização do I CBPOT, com 1105 inscritos de 23 estados. Essa ação foi aprovada na mesma assembleia de eleição da nossa chapa para a gestão da SBPOT. Naquela oportunidade também se escolheu o local, Salvador, tendo em vista poder contar com o apoio do Curso de Mestrado da UFBA. Na assembleia, elegemos também a comissão organizadora, que ficou assim composta: Prof. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, o mestrando Henrique Morais, Profa. Sônia Maria Guedes Gondim e Profa. Sônia Regina Pereira Fernandes, e um estudante representante da PsicoJúnior da UFBA. Também por unanimidade foi eleita a comissão científica do evento, com o cuidado de que fosse formada por pessoas de todas as regiões do país. A comissão ficou constituída pelos professores Ana Magnólia Mendes (Brasília), Eveline Maria Leal Assmar (Rio de Janeiro),

Maria de Fátima de Sena e Silva (Ceará), Francisco José B. de Albuquerque (Paraíba), José Carlos Zanelli (Santa Catarina), Gardênia Abbad (Brasília) e Maria do Carmo Fernandes Martins (Minas Gerais). O Congresso se realizou em julho de 2004, apoiado por várias entidades e instituições, e contando com a participação de 193 inscritos e 183 atividades (com 80% de aprovação).

5. Solicitação de apoio econômico-financeiro do CNPq para o I CBPOT - realizamos a gestão destes recursos e prestamos contas à mencionada agência.
6. Regularização dos documentos da entidade e atualização de atas visando seu adequado registro, de forma a viabilizar a criação de CNPJ e consequente abertura de conta bancária própria.
7. Divulgação do plano orçamentário no *site*, para promover transparência da gestão e da entidade.
8. Implantação, pela tesouraria, de cobrança e pagamento das anuidades por meio de boleto bancário, profissionalizando o serviço e ganhando eficiência.
9. Criação do Boletim da Sociedade, que era enviado por *e-mail* a cada sócio e para aquele grupo de discussão mencionado no item 3. O primeiro foi publicado em 20 de dezembro de 2003, o segundo em julho de 2004 e o último em maio de 2005. Neles, divulgávamos as ações da gestão e eventos de interesse dos associados.
10. Aprovação em assembleia (2004) de inscrições de pessoas jurídicas como membros, criando a figura de associado institucional.

11. Mobilização dos associados acerca das diretrizes curriculares de Psicologia, na época em elaboração. Em assembleia (2004), foi designada uma comissão – composta por Gardênia Abbad, José Carlos Zanelli, Antônio Virgílio B. Bastos, Maria da Graça Jacques, Helenice Feijó e Sérgio Behnken – tendo em vista a adequada definição das competências, em Psicologia do Trabalho e das Organizações, esperadas do psicólogo.
12. Manutenção de uma representante permanente no Fórum de Entidades Nacionais de Psicologia Brasileira (FENPB): Mirlene Maria Matias Siqueira, professora de pós-graduação da Universidade Metodista de São Paulo que residia no citado estado. Ocasionalmente, mediante a natureza das pautas das reuniões do Fórum, um diretor também se fazia presente. A participação de representante no FENPB implicou nas seguintes colaborações por parte da SBPOT:
  - a. Participou na organização do II Congresso Brasileiro de Psicologia: Ciência e Profissão (representantes: Mirlene Siqueira e Ana Cristina Limongi).
  - b. Definiu, na assembleia de 2004, os seguintes nomes de sócios para a comissão científica desse Congresso: Elaine Neiva, Juliana Porto, Maria Cristina Ferreira, Maria Júlia Pantoja e Mário César Ferreira.
  - c. Sugeriu políticas ao Fórum, destacando-se a reunião de diretores das entidades na qual fizemos exposição sobre os interesses da SBPOT.

- d. Participou do I Congresso Latino-Americano de Psicologia da ULAPSI como um dos organizadores do Encontro Latino Americano de Psicologia Organizacional e do Trabalho – uma das atividades no congresso. Contamos com um representante formal da SBPOT nesta atividade: Antônio Virgílio B. Bastos.
- e. Designou uma comissão (Maria Cristina Ferreira, Solange de Oliveira Souto e Wilson Moura) para exame de conteúdos e bibliografia para o Concurso de Provas e Títulos do Conselho Federal de Psicologia (CFP), para fins da Concessão do Título de Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).
- f. Elaborou sugestões ao CFP para contestar a Ação Civil Pública para conduzir o CFP a se abster de regulamentar o uso de testes psicológicos.
- g. Participou com material de divulgação da SBPOT nos *stands* do FENPB nos diferentes congressos e encontros promovidos por entidades membros.
- h. Manteve posição contrária à definição da profissão de Psicologia como exclusivamente uma profissão de saúde.
- i. Participou continuamente em lista de discussão específica do FENPB.

13. Submissão da participação da entidade na ULAPSI à avaliação em assembleia (2004), resultando em aprovação.
14. Organização de uma mesa redonda no II Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica (17 a 20 de maio/2005), sob o título de Medidas em Psicologia Organizacional e do Trabalho: Desenvolvimento, Usos e Aplicações em Pesquisa e Intervenção. Ela contou com nossos representantes: Ronaldo Pilati, Kátia Puente Palacios e Mirlene Siqueira. A proposição de tal mesa representou a continuidade da parceria com o Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP), que promove o referido congresso.
15. Gestão das finanças para apresentação de balanço específico na Assembleia Ordinária de 2005.
16. Aproximação das gestões da rPOT (cujo editor geral era o Prof. José Carlos Zanelli) e da SBPOT por intermédio das seguintes ações:
17. Assinatura automática da revista no ato de filiação à Associação e/ou pagamento das anuidades.
18. Início de uma gestão político-financeira conjunta.
19. Recepção da doação de direitos autorais do livro “Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil” (organizadores: José Carlos Zanelli, Jairo E. Borges-Andrade e Antônio Virgílio B. Bastos).
20. Divulgação do término do mandato e estimulação à formação de nova chapa a concorrer às eleições para uma nova gestão.

21. Elaboração de proposta de substituição do nome da entidade, de “Sociedade” para “Associação”, mantendo-se a sigla SBPOT, visando cumprimento de legislação brasileira vigente, a ser submetida à assembleia ordinária de 2005.



Foto: Diretoria na mesa de coordenação de assembleia durante o I CBPOT.  
Da esquerda para a direita: Ronaldo Pilati, Jairo Borges-Andrade,  
Livia de Oliveira Borges, Suzana Tolfo, e Maria Cristina Ferreira.

## I CBPOT

Na seção anterior enumeramos todas as ações que conseguimos resgatar nos registros disponíveis, entretanto destacamos agora a proposição, planejamento, organização e realização do I Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho pela importância que essa ação conquistou na consolidação da área como campo de conhecimento e de atuação profissional.

Por isso, adicionamos um Apêndice a este capítulo preparado pelo presidente da comissão organizadora, o Prof. Antônio Virgílio B. Bastos.

O referido congresso realizou-se de 21 a 24 de julho de 2004, conforme o seu principal objetivo:

- Propiciar intercâmbios entre psicólogos/pesquisadores, profissionais/psicólogos e outras profissões de interface com a Psicologia, incentivando a consolidação do crescimento do campo de conhecimento.

Todas as atividades de preparação, realização e avaliação do congresso foram realizadas coletivamente, envolvendo um amplo número de pesquisadores da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Essas atividades foram dirigidas pelas entidades promotoras do evento – a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) e o Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFBA – e uma entidade coparticipante – a Consultoria Júnior de Psicologia da UFBA –, com o apoio, ainda, na coordenação dos trabalhos, das comissões designadas em assembleia da SBPOT – a comissão organizadora (coordenada pelo Prof. Antônio Virgílio B. Bastos) e a comissão científica (coordenada pelo Prof. Francisco José Batista de Albuquerque). Salientamos que a composição da Diretoria da SBPOT e das comissões organizadora e científica contavam com professores/pesquisadores de diversos estados, o que significa que as coordenações dos trabalhos ocorreram principalmente à distância e apoiadas no uso dos recursos de comunicação oferecidos pela internet.

## O funcionamento da gestão

Considerando a composição regional diversificada da nossa Diretoria e a escassez de recursos financeiros para apoiar deslocamentos físicos ou chamadas de longa distância naquela época, uma estratégia para funcionamento da gestão foi desenvolvida. As reuniões da Diretoria e da comissão organizadora do I CBPOT ocorreram por meio do *software* MSN, que propiciava conversação escrita em tempo real. Isto obviamente tornava as reuniões morosas. As assembleias só ocorriam presencialmente, aproveitando oportunidades de congressos científicos nacionais. Por isso, suas pautas eram longas, e raramente as discussões dos assuntos eram plenamente esgotadas.

A organização do I CBPOT foi inicialmente muito difícil porque faltavam recursos econômico-financeiros e visibilidade da SBPOT. Ocorreu divulgação tardia, e que não atingiu a amplitude de que gostaríamos. Isso implicou em trabalho mais árduo para as comissões organizadora e científica, com prazos muito curtos (irrealistas para o nível de ocupação de nossos filiados/colaboradores). Sem infraestrutura administrativa estruturada e permanente, como era o nosso caso, houve um volume imenso de atividades para aqueles responsáveis pela gestão do evento e para a Diretoria da SBPOT.

O reduzido volume de recursos econômico-financeiros também dificultou a contratação de um serviço para a modernização e manutenção do nosso *site*. Ao iniciar a gestão, e em fase de organização do I CBPOT, contratamos uma microempresa em Natal, RN. Apesar de um trabalho de boa qualidade para um *site* simples

e ágil, a pequenez e o caráter principiante da empresa levaram à prestação de um serviço sem a devida regularidade temporal e, por fim, em total descontinuidade. Frente aos custos cobrados em outros centros no país por este tipo de serviço e às nossas dificuldades por estarmos espalhados em distintas regiões brasileiras – somando-se à presença da Presidente da SBPOT no exterior –, resolvemos administrar as dificuldades de contatos com essa microempresa e não mudar de prestadora de serviço. Chegamos ao final da gestão com o *site* desatualizado, embora tenhamos insistido nas solicitações de atualização e elaborado propostas para tal. Concluímos quanto à necessidade de contarmos com uma proposta de trabalho mais profissionalizada, e trabalhamos nesta perspectiva no último mês de gestão. Na ocasião, avaliamos a situação como lamentável, porque um *site* atualizado era um requisito básico para a SBPOT realizar o seu papel estatutário.

Encontramos outra dificuldade na pequena quantidade de membros da Diretoria em decorrência do que estabelecia o estatuto da SBPOT. Esse tamanho, por um lado, facilitava o trabalho em equipe e o empreendimento de reuniões usando-se os recursos de comunicação anteriormente citados. Por outro lado, sobrecarregou aquelas pessoas. Tentamos superar isso na assembleia de 2004 (durante o I CBPOT), designando algumas comissões para cuidar de assuntos estratégicos da área. Foram elas:

- Comissão das Competências do Psicólogo Organizacional e do Trabalho;
- Comissão de Testes e Escalas Psicológicas; e
- Comissão de Ética na Pesquisa.

## Considerações finais

Finalizada a gestão, o sentimento de toda a Diretoria era de satisfação, porque o balanço do que fizemos nos conduziu a uma avaliação positiva quando o comparamos com nossas proposições iniciais. A principal realização foi o I CBPOT, que permitiu: criar outro nível de visibilidade da SBPOT e perspectivas novas de articulação dos profissionais (acadêmicos ou não) da área; manifestar nossa capacidade de articulação a um nível efetivamente nacional; explorar alternativas de funcionamento à distância (internet); demonstrar a qualidade da produtividade técnico-científica da área; conseguir o reconhecimento do CNPq sobre o caráter nacional e da qualidade do evento já na primeira edição; demonstrar, junto às demais entidades da Psicologia, as especificidades da área, sua capacidade organizativa e potencialidades de crescimento (técnico-científico); e ampliar a filiação à Associação.

A realização do I CBPOT foi um marco histórico na construção do campo nacional da POT. Essa primeira edição criou um espaço de intercâmbios acadêmico-profissionais que posteriormente se ampliou e se consolidou. Permitiu ainda iniciar um trabalho que conduziu ao reconhecimento internacional de nossa entidade. Nosso evento foi noticiado pela *International Association of Applied Psychology* (IAAP) e contou com algumas participações de pesquisadores espanhóis. A realização do I CBPOT também nos proporcionou perceber a colaboração gratuita/espontânea de muitas pessoas que contribuíram na organização e realização do evento, especialmente os coordenadores da comissão organizadora – Antônio Virgílio Bastos e Sônia Gondim – e da comissão científica – Francisco José Albuquerque.

O congresso, a concessão de assinaturas da rPOT aos filiados e o grupo de discussão na internet, entre outras ações, concretizaram a campanha por filiação, embora não tivessem exclusivamente este objetivo. Todas devem ser valorizadas, principalmente, como um meio de compartilhar conhecimentos recém-produzidos no nosso campo. A terceira meta da nossa Diretoria, promover apoio aos encontros regionais, não foi tão bem sucedida como desejaríamos. Realizamos várias outras atividades igualmente importantes para a consecução do objetivo maior de construir meios que permitissem articular melhor pesquisadores e profissionais da área, incentivando a produtividade dos mesmos e o aperfeiçoamento de suas ações.

A Diretoria agiu com a dedicação e esmero pela SBPOT, dentro dos limites da época. Os itens do esboço de programa da chapa funcionaram apenas como ponto de partida na gestão. Fomos adicionando as demandas em surgimento no período e tentando respondê-las da melhor maneira possível, fazendo a SBPOT ocupar e ampliar seu espaço no cenário nacional, dirimir os preconceitos existentes em relação à POT, torná-la atrativa para jovens em formação e fortalecer a formação profissional e científica, bem como a atuação profissional.

## Referências

Antunes, R. (1995). Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses na centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortes; Campinas: Universidade de Campinas.

Antunes, R., & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25(87), 335-351. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>

Coriat, B. (1993). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI.

Friedmann, G. (1983). *O Trabalho em Migalhas*. São Paulo: Perspectivas.

Gorz, A. (1980). *Crítica à divisão do trabalho*. São Paulo Martins Fontes.

Gounet, T. (1999). *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2007). *Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa (2003-2006)*. Rio de Janeiro: IBGE.

Ministério do Trabalho e do Emprego, MTE (2003). *Panorama do Mercado de Trabalho*. Recuperado de <https://www.yumpu.com/pt/document/read/34232530/panorama-do-mercado-de-trabalho-em-2003-ministacrio-do->

Moraes, M. V. E., Silva, T. F., & Costa, P. V. (2008). O mito do inchaço da força de trabalho do Executivo Federal. *Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental*, 7(2), 43-60. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/328968652\\_O\\_mito\\_do\\_inchaco\\_da\\_forca\\_de\\_trabalho\\_do\\_Executivo\\_federal](https://www.researchgate.net/publication/328968652_O_mito_do_inchaco_da_forca_de_trabalho_do_Executivo_federal)

## Apêndice

# I CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Antônio Virgílio B. Bastos

### Preparação do congresso

Todas as atividades de preparação, realização e avaliação do congresso orientaram-se pelo seu objetivo principal, conforme anunciado neste capítulo:

- “Propiciar intercâmbios entre psicólogos/pesquisadores, profissionais/psicólogos e outras profissões de interface com a Psicologia, incentivando a consolidação do crescimento do campo de conhecimento.”

Guiamo-nos também pelas limitações reais existentes, como: os meios de comunicação da época, os recursos disponíveis a um primeiro congresso, a disponibilidade dos colaboradores (professores, profissionais e estudantes) reduzida pelos seus demais encargos. Entretanto, as atividades foram realizadas coletivamente, envolvendo pesquisadores da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Foram dirigidas pelas entidades promotoras do evento – a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) e o Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFBA – e uma entidade coparticipante – a Consultoria Júnior de Psicologia da UFBA –, com o apoio, ainda, na coordenação dos trabalhos, das comissões designadas pela assembleia da SBPOT:

a comissão organizadora, coordenada pela minha pessoa, e a comissão científica, coordenada pelo Prof. Francisco José Batista de Albuquerque. A composição da Diretoria da SBPOT e das comissões organizadora e científica conta com professores/pesquisadores de diversos estados, o que significa que as coordenações dos trabalhos ocorreram principalmente à distância e apoiadas no uso dos recursos de comunicação oferecidos pela internet. O conjunto de atividades foi realizado nas seguintes etapas:

- Detalhamento do planejamento do congresso e ações organizativas

Como ações de planejamento e organizativas compreenderam-se todas as decisões que se referem, por exemplo, à definição do local e da data de realização, definição das atividades que o congresso abrange, elaboração de normas para classificar atividades no congresso. Tais ações iniciaram-se na assembleia da SBPOT que ocorreu pela oportunidade do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia em João Pessoa, e intensificaram-se em novembro/2003.

- Preparação de site

Preparamos e mantemos (atualização contínua na época) um *site* na internet, ([www.sbpot.org.br/congresso](http://www.sbpot.org.br/congresso)). Esse *site* do congresso, vinculado ao da SBPOT, esteve disponível a todos a partir de dezembro/2003. Exerceu o papel de um birô de informações (propósitos do congresso, atividades, submissão de atividades, inscrição, informações sobre hospedagens e voos, etc.). Por isso, dedicou-se um especial esforço de manutenção contínua na época, garantindo a atualização das informações, à proporção que os preparativos para o congresso avançavam.

- Atividades de divulgação do congresso

A principal forma de divulgação do I CBPOT foi, provavelmente, o próprio *site*. Mas foram desenvolvidos muitos outros esforços, como: divulgação dos propósitos gerais do I CBPOT e da existência do *site* em todas as oportunidades pertinentes, bem como por meio da lista de endereços eletrônicos daqueles envolvidos com a preparação do congresso e da lista de pesquisadores do CNPq; divulgação direta pelos envolvidos em suas instituições de origem e em outras que por ventura tinham qualquer intercâmbio; cartazes que foram distribuídos em muitas instituições e para as entidades do Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira. Algumas entidades participantes do Fórum (como é o caso do Conselho Federal de Psicologia) contribuíram nesta etapa divulgando o evento também nos próprios *sites*.

- Recepção e apreciação da submissão de atividades

As propostas de atividades (simpósios, sessões coordenadas de pesquisa e experiência) foram submetidas através de formulário (arquivo Word, da Microsoft) disponibilizado na internet, sendo enviado diretamente ao *e-mail* do presidente da comissão científica. Este, por sua vez, apoiado no trabalho de um jovem bolsista (do próprio congresso) distribuía diretamente (eletronicamente) para os consultores *ad hoc*, os quais aplicavam os critérios definidos pela comissão científica. Foram submetidas 231 propostas de atividades, como mostra a Tabela 1, das quais 183 foram aprovadas.

**Tabela 1. Atividades propostas por modalidade e conclusão dos pareceres**

Modalidade	Favoráveis	%	Desfavoráveis	%	Total	%
Cursos	9	90%	1	10%	10	100%
Simpósios	7	100%	0	0%	7	100%
Sessões Coordenadas	23	92%	2	8%	25	100%
Relatos de Experiência	14	78%	4	22%	18	100%
Painéis	134	77%	41	23%	175	100%
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>20%</b>	<b>48</b>	<b>20%</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

O volume de atividades propostas e a colaboração criteriosa e minuciosa dos pareceristas foram as primeiras evidências do sucesso do congresso, o que evidenciou simultaneamente a fertilidade da área objeto do congresso. Os proponentes foram informados dos resultados da apreciação de suas propostas através de mensagem eletrônica do presidente da comissão científica e/ou por meio da divulgação dos resultados no *site* do congresso.

Como as normas sugeriam, alguns relatos de experiências foram submetidos isoladamente na expectativa de que as comissões científica e organizativa do congresso reagrupassem em sessões. Isto foi feito com os casos possíveis, e adicionalmente foram feitos com alguns painéis que claramente tinham afinidades, embora não existisse uma articulação prévia entre os

autores. Estas táticas foram adotadas em função do objetivo de promover intercâmbio do congresso.

- Programação e convite aos participantes para as atividades institucionais (conferências e mesas redondas)

Além das atividades oriundas da demanda espontânea, as entidades promotoras do congresso, com o apoio das comissões organizadora e científica, propuseram e organizaram sete conferências e sete mesas redondas. Estas foram programadas com a intenção de garantir que assuntos em debate na época, ou que eram considerados problemas da área, fossem adequadamente tratados, bem como visando chamar atenção para tópicos representantes de lacunas na área. Destas atividades (listas abaixo), muitas tiveram impactos nas decisões da Assembleia da SBPOT que se realizou durante o I CBPOT, e/ou implicaram no estabelecimento de intercâmbios com outras entidades científicas, órgãos públicos e setores voltados para a atuação prática profissional. Destaca-se ainda que entre as conferências contamos também com a colaboração de dois professores da Universidade Complutense de Madrid. Essas atividades foram:

## Conferências

- Comportamento Organizacional: articulando ciência e profissão, por Mirlene Maria Matias Siqueira (Universidade Metodista de São Paulo).
- Gestão de carreiras: Sigmar Malvezzi (Universidade de São Paulo e Fundação Getúlio Vargas-SP).

- Empreendedorismo de pessoas: Fernando Dolabela (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico).
- Consecuencias psicosociales del desempleo: José Luis Álvaro Estramiana (Universidad Complutense de Madri).
- La crisis de la sociedad salarial: retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones, por Alicia Garrido Luque (Universidad Complutense de Madri).
- Gestão Social: as mediações entre os saberes e a prática, por Tânia Maria Diederich Fisher (Universidade Federal da Bahia).
- Maturidade e Trabalho: Aguinaldo Aparecido Neri (Pontifícia Universidade Católica – Campinas).

## Mesas Redondas

- A avaliação psicológica e os concursos públicos. Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (Palestrantes: Cláudio Hutz, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Bartholomeu Trócolli, Universidade de Brasília; Ricardo Primi, Universidade São Francisco).
- A produção de conhecimento em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Palestrantes: Jairo Eduardo Borges-Andrade, Universidade de Brasília; Maria Aparecida P. Silva Oliveira, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico; Oswaldo Yamamoto, Universidade Federal do Rio Grande do Norte).

- Ética e responsabilidade social na produção de conhecimento e atuação profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Palestrantes: Livia de Oliveira Borges, Universidade Federal do Rio Grande do Norte; Cláudio Hutz, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Odair Furtado, Conselho Federal de Psicologia; Sigmar Malvezzi, Universidade de São Paulo e Fundação Getúlio Vargas-SP).
- Formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Palestrantes: José Carlos Zanelli, Universidade Federal de Santa Catarina; Antônio Virgílio B. Bastos, Universidade Federal da Bahia; Gardênia da Silva Abbad, Universidade de Brasília).
- Saúde Psíquica e Trabalho. Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Palestrantes: Maria das Graças Jacques, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Maria Elizabeth Lima, Universidade Federal de Minas Gerais; Wanderley Codo, Universidade de Brasília).
- Qualificação, Certificação e Orientação Profissional no Sistema Público de Emprego. PPGEDu-UFBA (Palestrantes: Antonio Almerico Biondi Lima - PPGEDu/UFBA; Remígio Todeschini - MTE; Marcelo Alvarez de Souza - PPGSociologia - UNB; Carlos Roberto Ernesto da Silva - Banco do Brasil e Associação Brasileira de Orientadores Profissionais).

- A Orientação Profissional e de Carreira no Ensino Superior: Como preparar o jovem universitário para a contínua negociação de expectativas de desenvolvimento entre a pessoa e as empresas? ABOP – Associação Brasileira de Orientadores Profissionais (Palestrantes: Dulce Helena Penna Soares; Jaqueline Xikota; Milta Costa da Silva Rocha; Marcos Antonio Lucatti Vono; Romeu Trauer).

## Elaboração do programa detalhado do congresso

Concluída a fase de exame das propostas, essas foram sendo paulatinamente divulgadas no *site* do I CBPOT. Acredita-se que tal antecipação foi importante para que o I CBPOT ganhasse credibilidade perante os potenciais participantes. Em decorrência da diversidade das modalidades de atividades, os prazos estendidos das sessões coordenadas de pesquisa e de experiência em debate, bem como dos painéis, implicaram um número maior de participantes em condições de submeter propostas de atividades. A programação foi disponibilizada no *site*, no formato completo, no final de semana que antecedeu ao congresso (mais tarde do que se previa no início, mas mais cedo do que muitos congressos).

A programação também foi disponibilizada em formato impresso a todos os participantes, junto com um kit (bolsa, papel para anotação, caneta, revistas, etc.), no momento de receber sua identificação (crachás) no local do evento. A secretaria executiva do evento começou a funcionar no local do congresso na tarde que antecedeu a solenidade de abertura.

## Construção de parcerias

As parcerias de certa forma foram elucidadas quando se fizeram referências às atividades institucionais, entretanto merecem destaque, tanto pelo significado das mesmas quanto por terem ultrapassado os contatos para proposição de atividades. De fato, houve um amplo empenho das entidades promotoras e comissões do evento nesta etapa, que foi considerada estratégica, porque permitiu: tratar de tópicos que envolvem mais de que uma área do conhecimento, combatendo a tão criticada fragmentação do conhecimento; estabelecer laços com áreas de aplicação do conhecimento, o que em última análise valoriza a própria produção de conhecimento e estimula aplicações e novas parcerias que venham implicar a melhoria de qualidade de vida do trabalho e/ou de produção das empresas; e construir formas alternativas de financiamento do congresso diante da insuficiência dos recursos públicos. Os apoios recebidos e as inscrições pagas pelos participantes foram importantes para garantir a logística do congresso, que contou, entre outros aspectos, com: uma empresa especializada para desenvolver as atividades de secretaria do evento; local com condições adequadas; distribuição de um kit que incluía inclusive revistas especializadas na área; comercialização de livros e periódicos relacionados à área, no local do evento, e lançamento de livros; um *coffee break* simples; passagens, hospedagem e traslado para a maioria dos convidados (conferencistas e participantes de mesas redondas).

Sobre tal esforço de construção das redes de apoio, registramos ainda que elas se concretizaram à medida que o I CBPOT

ganhou em credibilidade e divulgação. Avaliamos que fatores – como a contínua manutenção do *site*, a participação da SBPOT no Fórum de Entidades Nacionais de Psicologia Brasileira, a inserção daqueles envolvidos com a organização e promoção do evento em muitas instituições e estados brasileiros, bem como o reconhecimento do trabalho científico destas pessoas – foram imprescindíveis para o crescimento das alianças. Por isso, listamos a seguir as entidades que apoiaram o evento:

- **Apoio Institucional:** Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq); Sociedade Brasileira de Psicologia (SBP); Fórum de Entidades da Psicologia Brasileira (FENPB); Conselho Federal de Psicologia (CFP); Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB).
- **Patrocínios:** Casa do Psicólogo; Revista RAE; Revista de Administração de Empresa; Petrobrás.

## Inscrições e emissões dos certificados

As inscrições do congresso iniciaram-se em janeiro/2004 e se prolongaram até o início do evento, ocorrendo algumas inscrições ainda no local de realização do mesmo. Todo o trabalho de controle dos formulários de inscrições foi coordenado pela empresa contratada para secretariar o evento (Dagaz Eventos). As inscrições eram enviadas diretamente ao endereço eletrônico da empresa, bem como o comprovante de depósito bancário correspondente.

Os preços pagos pelas inscrições foram diferenciados por categorias (profissionais e estudantes), sendo sempre mais barato para aqueles que já pagam a anuidade de SBPOT. Adotaram-se também diferenciações por preço em relação à época em que as inscrições eram feitas, pois que as inscrições antecipadas facilitam a preparação do evento, visto que algumas despesas ocorrem em tal fase. Inscreveram-se, no I CBPOT, 1093 participantes, dos quais aproximadamente 76% eram estudantes e 24% eram profissionais.

A mesma empresa controladora das inscrições assumiu a emissão dos certificados, sendo que os preparou antecipadamente e os entregou mediante o acompanhamento das apresentações durante o evento.

## Realização do evento

A abertura ocorreu no dia 21/07/2004 no Salão Nobre da Reitoria da Universidade Federal da Bahia. As entidades promotoras do evento e as comissões de trabalho (organização e científica) representaram-se na mesa de abertura juntamente com o representante do reitor da UFBA e o orador da abertura. Este último, realizou um resgate histórico da Psicologia na Bahia, bem como do papel da profissão. Ocorreram, ainda, atividades culturais organizadas pela Consultoria Júnior de Psicologia da UFBA.

A logística montada para o evento pela secretaria executiva mostrou funcionar perfeitamente. Todas as salas/auditórios funcionaram contando com a disponibilidade dos equipamentos programados (*datashow*, microcomputadores e outros, quando solicitados pelos palestrantes) e com uma equipe de apoio preparada pela

secretaria executiva com assessoria das entidades promotoras e comissão organizadora do evento. Esta equipe era responsável pelo manejo dos equipamentos e apoiava o coordenador da atividade expositiva no controle do uso do tempo e no controle das frequências dos participantes.

## Resultados

A realização do I CBPOT implicou vários resultados, uns tangíveis e outros não, como se listam a seguir:

- Um banco de dados dos inscritos.
- Maior visibilidade da SBPOT, tanto entre os psicólogos organizacionais e do trabalho quanto perante outras entidades e instituições, o que é um marco importante para a construção do conhecimento e fortalecimento da atuação profissional na área.
- Uma receptividade maior na construção de parcerias para as próximas gestões da SBPOT.
- Crescimento do número de filiados à SBPOT.
- Maior clareza dos profissionais participantes no sentido de que podem modernizar e arrojar suas atuações mantendo intercâmbio mais direto com a academia.
- Construção de um “jeito” de organizar um congresso na área.
- Fortalecimento da percepção de adequação de congressos de áreas mais específicas.

- Mapeamento dos tópicos nos quais as pesquisas têm crescido mais e os que se constituem em lacunas, a partir da computação das propostas institucionais e de demanda espontânea.

## Avaliação do congresso

No último dia do congresso, realizou-se uma reunião ampla envolvendo entidades promotoras, comissão organizador, comissão científica e secretaria executiva com a finalidade de realizar-se uma avaliação ainda no próprio local e presencial. A discussão realizada pode ser resumida nos seguintes pontos:

- O objetivo do congresso foi atingido, embora intercâmbios entre psicólogos/pesquisadores, profissionais/ psicólogos e outras profissões demandem continuamente acompanhamento e incentivo.
- O sucesso do congresso está claro, de forma que o evento se tornou um marco histórico para a área de Psicologia do Trabalho e das Organizações.
- O congresso conseguiu realizar um relevante trabalho de divulgação científica e incentivar as trocas entre grupos de pesquisa que tiveram oportunidade de conhecer mais de perto o que os demais estão fazendo.
- O congresso conseguiu também criar espaço para discussão de tópicos importantes que têm se constituído em desafio para a área, como a questão da ética na pesquisa, do impacto da avaliação dos testes psicológicos na área, o crescimento da produção científica na área e

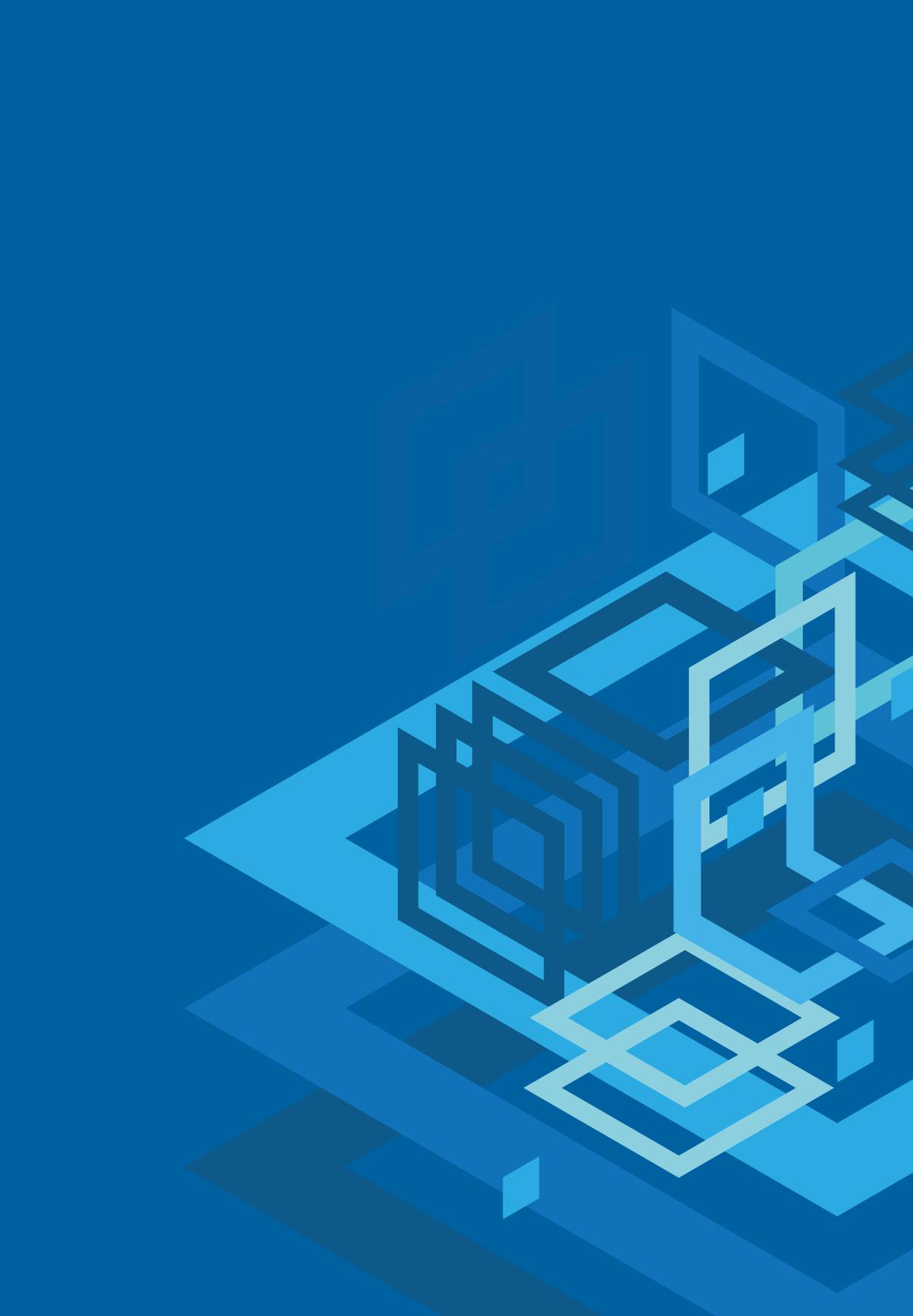
as lacunas existentes, a aplicabilidade do conhecimento produzido na área e as políticas públicas, o impacto do desemprego, etc.

- O número de inscritos superou as expectativas iniciais (aproximadamente 600 pessoas).
- Houve uma proporção satisfatória de profissionais, considerando-se as limitações de divulgação no setor profissional e o fato de que as entidades promotoras são oriundas do meio acadêmico.
- Um trabalho sistemático de divulgação do evento demorou a iniciar em decorrência da absoluta falta de recursos. Os cartazes foram distribuídos com a submissão de trabalho quase encerrada. Por isso, destaca-se que é importante contar-se com um montante de recursos financeiros já no início da preparação do evento.
- O prazo de submissão de propostas de sessões coordenadas, de painéis e de relatos de experiência foi prorrogado mais de uma vez visando fazer um contraponto às deficiências de divulgação. De um lado, este fato democratizou a submissão de propostas, de outro deixou a comissão científica e, especialmente, a comissão organizadora, com um prazo muito curto, tornando a elaboração da programação mais árdua.
- A qualidade das atividades desenvolvidas foi muito boa, tanto pelo que foi presenciado pelos participantes da avaliação quanto pelos comentários e/ou feedbacks informais dos demais participantes do congresso.

- O presidente da comissão científica indicou ser importante contar com outros membros da comissão na mesma cidade e/ou instituição, podendo compartilhar melhor as responsabilidades.
- O envio das inscrições e das propostas de trabalho para lugares distintos confundiu alguns participantes.
- A articulação entre exposições dos simpósios e sessões coordenadas, no geral, revelaram-se muito bem feitas, indicando o envolvendo positivo e cuidadoso dos autores das propostas.
- O congresso transcorreu em clima tranquilo, amistoso e de entusiasmo, chegando a impressionar os dirigentes do hotel que foi tomado como local do evento.
- Os participantes ofereciam feedbacks positivos espontaneamente.
- A construção das parcerias foi muito fértil e abriu espaço favorável para a construção do segundo congresso.
- Ter os anais disponíveis já no congresso foi um mérito por ser uma primeira versão de congresso.
- O entusiasmo das pessoas com o sucesso do congresso necessita ser canalizado para a manutenção do evento.
- O envolvimento na promoção e organização do evento de pessoas de instituições e localizações distintas fortaleceu o congresso. Isto precisa ser mantido.
- A secretaria executiva funcionou muito bem durante o congresso. O apoio da Agência de turismo garantindo inclusive os traslados também foi muito bem feito.

- Levantou-se ser interessante para os próximos eventos pensar-se na publicação de anais de trabalho completo, pelo menos para conferências, mesas e simpósios.
- Os painéis, seguindo a tradição da maioria dos eventos, ficaram expostos durante um dia inteiro. Programaram-se sessões de debates destes painéis ao final do horário vespertino. Esta forma de incentivo ao intercâmbio, aos autores dos painéis, pode ser importante, mas não funcionou bem. É preciso preparar melhor os coordenadores de tais atividades para ganhar em efetividade.
- As normas sobre atividades e a submissão das mesmas permitiu o funcionamento da comissão científica, mas precisam ser bastante melhoradas. Há muitas lacunas e ambiguidades.

Por fim, assinalamos que a avaliação do I CBPOT realizada na época tanto revelou que o congresso foi bem sucedido quanto permitiu à SBPOT aprender com a experiência para aperfeiçoar os congressos subsequentes, já que aquele representou a inauguração de um congresso regular.

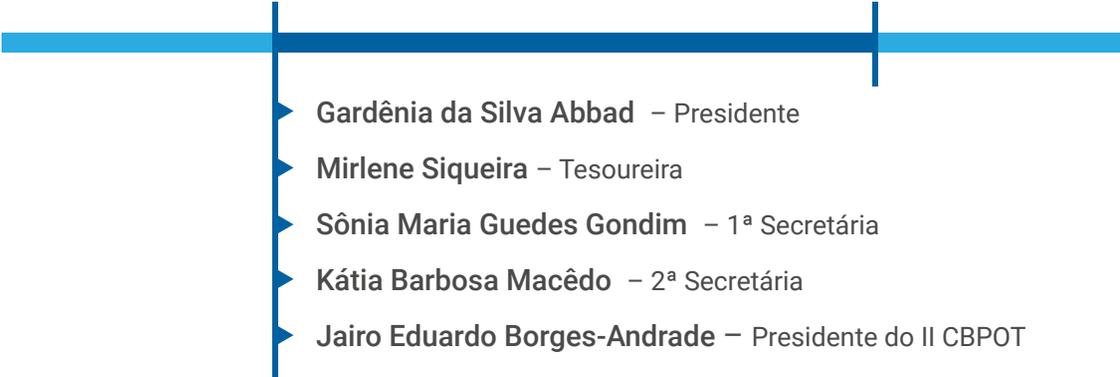


# **SBPOT**

## **GESTÃO**

**2005**

**2007**

- 
- ▶ **Gardênia da Silva Abbad** – Presidente
  - ▶ **Mirlene Siqueira** – Tesoureira
  - ▶ **Sônia Maria Guedes Gondim** – 1ª Secretária
  - ▶ **Kátia Barbosa Macêdo** – 2ª Secretária
  - ▶ **Jairo Eduardo Borges-Andrade** – Presidente do II CBPOT

## Capítulo 4

# Gestão 2005 – 2007

Gardênia da Silva Abbad  
Sônia Maria Guedes Gondim  
Kátia Barbosa Macêdo

### 1. O resgate histórico do período da gestão de 2005 a 2007

A terceira diretoria da SBPOT, ao ser eleita em maio de 2005, comprometeu-se a dar continuidade à política de crescimento e consolidação da entidade, por meio do aperfeiçoamento de políticas de visibilização da produção científica e profissional da área, além da ampliação e aprimoramento da comunicação entre a SBPOT e a comunidade. Participaram da diretoria da entidade quatro mulheres pesquisadoras nas respectivas funções: Gardênia da Silva Abbad (Presidente); Mirlene Siqueira (Tesoureira); Sônia Maria Guedes Gondim (1.<sup>a</sup> Secretária); Kátia Barbosa Macêdo (2.<sup>a</sup> Secretária).

Nesta seção, pretendemos contar um pouco da história que nos uniu para formarmos a equipe de gestão da entidade no biênio 2005-2007. Em especial, queremos homenagear Mirlene Siqueira, uma personagem gigante da área de POT, e que trabalhou conosco por muito tempo. Mirlene Siqueira, brilhante pesquisadora da área, fazia parte dos grupos de trabalho - GT - POT quando as ideias de criação da revista (rPOT) e da SBPOT circulavam e eram amadurecidas pelos seus integrantes. Após o desenvolvimento de projetos, pesquisas, eventos e muitas discussões, esse grupo se ampliou e percebeu que se fazia necessário constituir uma entidade que desse visibilidade à área, até então pouco valorizada na área de Psicologia.

Mirlene Siqueira, no ano de 1998, estava entre os pioneiros da SBPOT, participando ativamente das discussões e compartilhando o sonho de criação de uma entidade que pudesse ampliar as redes de interação entre profissionais, estudantes e pesquisadores de POT no Brasil e que estimulasse a produção e a divulgação de conhecimentos sobre a ciência e a prática profissional nos diversos campos da área. Na Foto 1, um dos registros do VII Simpósio da ANPEPP, em 1998, vemos os três criadores da rPOT e alguns dos fundadores da SBPOT, Jairo Borges-Andrade, Antônio Virgílio Bastos e José Carlos Zanelli, além de Mirlene Siqueira, Francisco Albuquerque, Edson Moura (à esquerda), Maria da Graças Torres da Paz (à direita) e convidado/a(s).



Foto 1. Grupo de trabalho reunido em Gramado - RS em 1998.

Na foto 2, aparecem reunidos ao redor da mesa os três pioneiros: Jairo, Zanelli e Virgílio (ao fundo), durante o VIII Simpósio da ANPEPP em Serra Negra - SP, em 2002. Esse grupo discutia, entre outros assuntos, a elaboração dos capítulos do “livro verde”, *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, cuja 1ª. edição foi publicada em 2004. Além dos três pioneiros, participavam do grupo de trabalho Mirlene Siqueira, Maria da Graça Jaques, Iris (à esquerda), Francisco Albuquerque, Livia de Oliveira Borges e Gardênia Abbad (à direita). A foto registra a participação de mulheres pesquisadoras nas reuniões do GT e a interação de pesquisadores de diversas regiões do país.



Foto 2. Grupo de trabalho da ANPEPP reunido em Serra Negra em 2000.

Na foto 2, aparece o retroprojektor, ferramenta da época e recurso (moderno) de apoio aos trabalhos do GT. Havia papéis e pastas sobre a mesa. O computador ainda não era um dispositivo móvel! O grupo parecia feliz. Sabíamos, a partir das leituras dos cenários e desafios da POT no Brasil, elaboradas pelos pioneiros e demais membros do GT POT, que tínhamos um longo caminho a trilhar. Precisávamos abrir mais espaços para a produção e divulgação de conhecimentos em POT no Brasil, e também ampliar nossas redes de colaboração e parcerias.

Na foto 3, aparecem, no primeiro plano (sentadas, da esquerda para a direita), Sônia Gondim, Elizabeth Loiola, Mirlene Siqueira (de óculos escuros) e Maria do Carmo Martins. No segundo plano (em pé) estão, também da esquerda para a direita: Antônio Virgílio B. Bastos, Wanderley Codo, Jairo Eduardo Borges-Andrade, José Carlos Zanelli, Gardênia Abbad e Narbal Silva.

Ao fundo, encontram-se os cartazes de divulgação da rPOT e da SBPOT, que eram orgulhosamente levados por nós para todo o lado. A entidade SBPOT e a rPOT (ainda publicada em meio impresso) eram motivo de muito orgulho para todas as pessoas que participaram das ações ou testemunharam esses momentos.



Foto 3. Grupo de trabalho da ANPEPP reunido em Águas de Lindóia em 2002.

O GT POT, a criação da rPOT e da SBPOT, e a redação de obras coletivas e pesquisas oportunizaram a formação de vínculos entre pessoas que desejavam consolidar e ampliar as conquistas. Na reunião registrada na foto de 2002, estavam presentes três das quatro mulheres que dirigiram a entidade de 2005 a 2007, Sônia, Mirlene e Gardênia. Kátia Macêdo juntou-se ao GT e passou a compor a terceira equipe de gestão da entidade. Os vínculos entre nós quatro, Sônia, Gardênia, Kátia e Mirlene foram sendo construídos por meio de muitas conversas, redação de textos, projetos, estudos, reuniões por videoconferência e reuniões presenciais do GT.

Quando, em 2005, a gestão das quatro mulheres começou, havia um contexto de animação com o futuro e uma forte união das pessoas em torno da entidade e da revista. A entidade precisava ampliar a sua inserção nos grandes debates sobre formação em psicologia, que sacudiam a Psicologia Brasileira com a publicação das Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em Psicologia pelo Conselho Nacional de Educação, em 2004, a criação do FENPB (Fórum de Entidades da Psicologia Brasileira) e a realização do II Congresso de Psicologia Ciência e Profissão.

A publicação da primeira edição do “livro verde” (Foto 4), em 2004, foi um marco importante para a discussão da formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, pois, ao se analisar, no capítulo 15, a inserção profissional do psicólogo em organizações e trabalho, propõe-se uma revisão dos campos e níveis de atuação e de pesquisa em POT, favorecendo a análise das competências e habilidades necessárias à atuação na subárea.

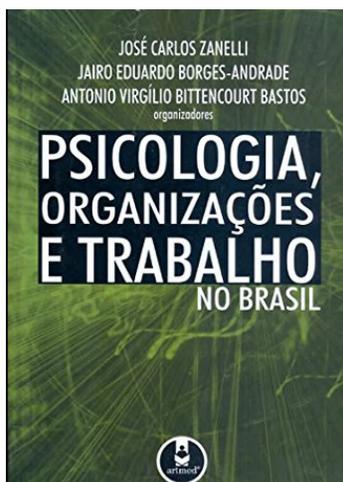


Foto 4. Capa do “livro verde”, publicado em 2004.

Entre outras valiosas contribuições, o livro, carinhosamente apelidado “livro verde” (para os alunos, o dragão verde) também apresentou, no capítulo 16, um panorama da produção de conhecimentos em organizações e trabalho, descrevendo os temas relacionados à subárea em projetos e linhas de pesquisa em andamento ou encerrados no triênio 1998-2000 em programas de pós-graduação (mestrado e doutorado), de acordo com informações oriundas de relatórios da CAPES. Era possível observar, nesse cenário, que havia uma grande variedade de temáticas de estudo, concernentes a assuntos de psicologia do trabalho, gestão de pessoas e psicologia organizacional, e de grupos de pesquisa dispersos em universidades das cinco regiões geográficas brasileiras. Além disto, no que dizia respeito aos periódicos científicos que publicavam artigos em POT, havia apenas duas revistas especializadas em temáticas dessa subárea (*Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* - rPOT, ligada à UFSC, e *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, ligada à USP). As demais eram seis revistas de Administração e 10 revistas de Psicologia. Posteriormente, a rPOT, fruto da colaboração de três programas de pós-graduação (UFSC, UFBA e UnB) passou a ser incorporada pela SBPOT, ressaltando a importância deste periódico para o desenvolvimento da POT no Brasil.

O quadro de mudanças nas diretrizes curriculares provocou mudanças nos currículos dos cursos de psicologia, que incluíam desde a reestruturação da formação, anteriormente baseada em transmissão de conteúdos, até uma estrutura curricular baseada no desenvolvimento de competências e habilidades profissionais, técnicas, científicas e pessoais. Essa movimentação em torno da implantação das novas diretrizes curriculares em cursos

de psicologia, na área de POT, foi incentivada por discussões nos CBPOT sobre a natureza e complexidade das habilidades e competências necessárias à atuação do profissional de Psicologia. A SBPOT promoveu esses debates nos seus congressos (I e II CBPOT) e incentivou a reflexão sobre as especificidades de POT a partir dos estudos e publicações de autores vinculados aos grupos de trabalho da ANPEPP.

Durante a gestão 2005-2007, a SBPOT, junto com outras entidades científicas filiadas ao FENPB, compôs a comissão organizadora do II Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência & Profissão (CBP). Os profissionais da área de POT tinham poucas oportunidades de formação, qualificação e requalificação em POT, poucos livros especializados, publicação de artigos dispersa em revistas de outras áreas ou de psicologia, e uma rede incipiente de pesquisadores da subárea. A entidade SBPOT precisava atuar para aumentar a produção de pesquisas e materiais educativos e o intercâmbio de conhecimentos entre profissionais e pesquisadores da área.

O “livro verde”, a SBPOT e a rPOT, ainda publicada em meio impresso, sem apoio de sistema informatizado de editoração de manuscritos, foram marcos importantes para a construção de redes de intercâmbio entre profissionais de ensino, pesquisa e intervenção em psicologia. A SBPOT, em 2005, ainda precisava aprimorar a gestão administrativa da entidade, fixando endereço do CNPJ, para fins de administração dos recursos financeiros, e organizando os serviços de tesouraria, além de empreender ações para melhorar a comunicação da entidade com associados e a sociedade em geral por intermédio do *site* da entidade e de outros recursos de interação e comunicação disponíveis naquela época.

## 2. Metas e realizações da diretoria no período de 2005 a 2007

Entre as metas da diretoria das quatro mulheres, estavam: (1) propor alterações no estatuto em diversos aspectos, entre os quais a regionalização da SBPOT, a inclusão de mais um membro na diretoria (vice-diretor), a mudança de sede da SBPOT para endereço fixo, a mudança do nome de Sociedade para Associação, a revisão do cálculo do reajuste da anuidade, e incorporação da rPOT pela SBPOT; (2) realizar o II CBPOT; (3) participar ativamente do debate sobre a inserção da Psicologia como área da Saúde, defendendo a autonomia das demais áreas e especialidades da Psicologia de se manifestarem sobre a classificação mais adequada de seus respectivos campos de atuação e de produção intelectual, e reagir às ameaças ao saudável processo de diferenciação de áreas; e (4) aprimorar o pagamento das anuidades por meio eletrônico, com emissão automática de boletos bancários de cobrança.

Dentre as ações que foram realizadas até o final da gestão, ressaltamos que, além de conseguirmos cumprir todas as metas propostas, participamos ativamente de reuniões do Fórum de Entidades (FENPB) e publicamos um “Manifesto da SBPOT”, no dia 7 de março de 2007, no qual, comunicamos aos nossos associados o envio, no dia 28 de fevereiro do mesmo ano, de uma carta ao FENPB, manifestando o posicionamento contrário à inserção da Psicologia apenas como subárea de saúde. Tal posicionamento foi compartilhado por algumas entidades de Psicologia, dentre elas a Associação Nacional de Pesquisa e

Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP), presidida naquela época por Jairo Eduardo Borges-Andrade (UnB), que também havia manifestado reiteradamente a sua posição contrária à classificação da Psicologia como profissão e ciência restrita à área de saúde. A meta de defender a ideia de uma Psicologia diversa, plural e democrática foi atingida com sucesso pela entidade.

A segunda edição do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho foi muito bem-sucedida. Foi realizada em Brasília com a presença de mais de 800 participantes e múltiplas atividades, todas as quais avaliadas positivamente pelos participantes. O congresso contou com o apoio administrativo e científico da entidade, tanto na organização do evento, como nas atividades da comissão científica e do corpo de pareceristas *ad hoc*.

A diretoria da entidade na gestão 2005-2007 também participou de discussões sobre áreas temáticas e especialidades da Psicologia em conjunto com o CNPq (Conselho Nacional de Pesquisa) e de reuniões no MEC (então Ministério da Educação e Cultura), promovidas pela Associação Brasileira de Ensino de Psicologia (ABEP), que, naquela ocasião, preconizava a classificação da Psicologia como área da saúde. A diretoria da SBPOT, nessas reuniões, posicionou-se contrária à opinião da ABEP e reafirmou a posição da entidade em favor de uma psicologia mais ampla, diversa e democrática.

Além das metas atingidas, a entidade firmou convênio de parceria de pesquisa com o CFP (Conselho Federal de Psicologia) para a realização da pesquisa “Quem é o Psicólogo Brasileiro”, que contava com financiamento do CNPq. Essa iniciativa

formalizou o envolvimento da maior parte dos membros da atual diretoria da SBPOT, assim como de alguns associados, na realização da pesquisa sobre o psicólogo brasileiro.

Em 2007, a editoria da rPOT passou a ser realizada por Sônia Gondim, Gardênia Abbad e Narbal Silva. Eram coeditores imbuídos da tarefa de modernizar a revista, tarefa iniciada com sucesso em 2007 e finalizada em 2010.

### 3. Sobre o II CBPOT (Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho)

A SBPOT participou e apoiou a realização do II Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, ocorrido em Brasília de 26 a 29 de julho de 2006. A escolha da logomarca do evento (Foto 5) inspirou-se na escultura “Os Guerreiros” de Bruno Giorgi, em homenagem aos trabalhadores que construíram a Capital Federal.



Foto 5. Logomarca do II CBPOT.

Segundo o relatório de atividades do congresso, o evento teve 1.150 inscritos e 850 pagantes. No I CBPOT, foram recebidas 231 propostas de atividades. No II CBPOT, esse número quase dobrou, aumentando para 415 trabalhos submetidos ao evento, assim distribuídos por atividade: 20 (4,8%) minicursos, 14 (3,4%) simpósios, 8 (2,0%) sessões coordenadas, 60 (14,4%) casos em POT, 177 (42,6%) apresentações orais e 136 (32,8%) pôsteres.

A comissão organizadora do II CBPOT tinha a seguinte composição: Jairo Eduardo Borges-Andrade (presidente), Amália R. Pérez-Nebra, Ana Magnólia Mendes, Cláudio V. Torres, Luciana Mourão, Odair Furtado, Ronaldo Pilati, Maurício Sarmet, Rose Mary Gonçalves, Solange Alfinito, e os estudantes de graduação vinculados à Praxis Consultoria Jr. da UnB: Luara Presotti, Luciana Stoimenoff, Milena Sbardelotto, Nathália Campos e Vanessa Brix. A participação de estudantes de graduação na organização do evento merece destaque, pois foi bem-sucedida devido ao engajamento e mobilização da empresa Praxis Consultoria Jr., vinculada ao Instituto de Psicologia da UnB.

A comissão científica, presidida por Maria Cristina Ferreira, contou com a participação de Eveline Maria Leal Assmar, Francisco José Batista de Albuquerque, Helenides Mendonça, Juliana Barreiros Porto, Livia de Oliveira Borges, Maria do Carmo Martins, Mário César Ferreira, Sônia Maria Guedes Gondim e Suzana da Rosa Tolfo. Além desses pesquisadores, profissionais e estudantes, houve a participação ativa de 40 consultores *ad hoc* que representavam as diversas temáticas do congresso e grupos de pesquisa vinculados a programas de pós-graduação sediados em universidades das regiões Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Sudeste.

O evento oportunizou o fortalecimento e a ampliação de redes de colaboração e intercâmbio científico e profissional no Brasil.

A cerimônia de abertura do II CBPOT ocorreu no Auditório Master do Centro de Convenções de Brasília, completamente lotado de participantes do evento. A conferência de abertura, denominada *Diversidade, Responsabilidade Social e Inclusão no Contexto de O&T*, foi proferida por Bernardo M. Ferdman, da *Marshall Goldsmith School of Management, Alliant International University, EUA*.

Foram também dignas de nota as demais conferências do II CBPOT, que enfocaram temas relevantes para as diversas áreas e campos de atuação em POT, analisaram avanços científicos, levaram a audiência a refletir sobre a produção de conhecimentos, planejar agendas de pesquisa e avaliar implicações práticas desses debates para o aprimoramento das práticas profissionais. A segunda conferência, *Ética no Estudo e Prática de POT*, foi proferida por Rodney Lowman, pesquisador vinculado à *Marshall Goldsmith School of Management* e à *Alliant International University*. A conferência *Sentido do Trabalho e Desemprego* foi apresentada por Ricardo L. C. Antunes, da Universidade Estadual de Campinas, SP. A quarta e última conferência, denominada *Liderança em um Mundo Multinacional*, foi proferida por Peter B. Smith, professor da *University of Sussex*.

Os 14 minicursos destacaram-se pela variedade de temas, abordagens teóricas e metodológicas que discutiram: Psicologia Econômica, Comportamento do Consumidor, Fundamentos Teóricos para o Planejamento Instrucional em TD&E, Diagnóstico de Necessidades de Treinamento, Avaliação de Treinamentos

Presenciais e a Distância, Processo de Seleção de Pessoal, Usabilidade Extrínseca e Avaliação de Interfaces de Sistemas Informatizados, *Burnout*, Violência Psicológica no Trabalho, Assédio Moral e Saúde Mental, Escalonamento Multidimensional – SSA, Elaboração de Instrumentos de Medida, Modelagem por Equações Estruturais (MME) em Psicologia Organizacional e do Trabalho, e Profissiografia. Os minicursos representaram a preocupação da área em divulgar avanços da produção de conhecimentos na área, e sinalizaram agendas de pesquisas futuras e de intervenções inovadoras em psicologia do trabalho e das organizações. Nota-se também que alguns cursos abordaram temas ligados à psicologia de pessoal (gestão de pessoas), em especial ao recrutamento e seleção de pessoal (R&S) e treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) em organizações e trabalho, temas muito importantes para a inserção dos profissionais no mercado de trabalho.

Como no I CBPOT, houve uma seção de lançamento de livros importantes para a formação e prática em POT no Brasil. Um dos lançamentos foi o do livro *Treinamento e Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*, no dia 28 de julho de 2006, durante o evento.

#### 4. Sobre a editoria da rPOT – 2007 a 2010

As sucessivas gestões de docentes/pesquisadores à frente da editoria da rPOT têm exercido um papel chave na institucionalização da Psicologia Organizacional e do Trabalho como campo científico e profissional no contexto brasileiro. Os editores que nos antecederam no período, José Carlos Zanelli, Jairo

Eduardo Borges-Andrade e Antônio Virgílio Bastos, envidaram esforços que estreitaram os vínculos entre a Associação Brasileira de Psicologia (SBPOT) e a rPOT. Por iniciativa comum, a partir de 2005 o trabalho de elaborar, produzir e distribuir a rPOT, na época ainda em versão impressa, passou a ser compartilhado entre as três importantes instituições de ensino superior públicas: Universidade Federal de Santa Catarina, Universidade de Brasília e Universidade Federal da Bahia.

Seguir o caminho desses brilhantes pioneiros que marcam a história da Psicologia Organizacional e do Trabalho constitui-se ao mesmo tempo uma honra, mas também um grande desafio. No início de 2007, ingressamos na editoria: Narbal Silva (UFSC), Gardênia da Silva Abbad (UnB) e Sônia Gondim (UFBA), seguindo os passos dos que nos antecederam, de fazerem-se representar as três instituições de ensino superior públicas. A nossa equipe de gestão era composta também por Marcela Nicoletti (assistente editorial da rPOT na UFSC), na ocasião graduanda no curso de Psicologia, e Rodrigo R. Ferreira (assistente editorial da rPOT na UnB, na ocasião doutorando sob orientação de Gardênia Abbad), atual professor do Departamento de Administração da UnB.

Herdamos com alegria o crescimento do número de artigos submetidos à avaliação e o salto expressivo na qualidade da produção científica, indicadores positivos de que a comunidade de POT começava a reconhecer a rPOT como um veículo importante de divulgação dos seus estudos acadêmicos e profissionais. Durante a nossa gestão, foram publicados sete números da revista com temas bastante diversificados, mostrando a riqueza das contribuições a serem oferecidas ao campo de conhecimento de

POT e áreas afins. O número de artigos avaliados no período foi de 114, sendo que deste total foram publicados 45, com percentual de 55% de rejeição.

O tempo médio de tramitação pelo fluxo editorial da rPOT foi de 11 meses, sendo que o mais longo ocorreu no primeiro número de 2009, que atingiu cerca de 14 meses para a finalização do processo. A rPOT contava na época com 250 avaliadores *ad hoc*. Entre 2007 e 2010 foram convidados e inseridos no banco de avaliadores mais 77 pesquisadores.

Procuramos também dar alguns passos para a indexação da rPOT nas importantes bases de dados. No ÍndexPsi, os seguintes números da revista foram indexados em 2010: 1/2003, 1/2004, 1/2005, 2/2005 e 1/2006. Outro ganho, a partir do número 1/2008 (primeiro número depois da avaliação Qualis da Capes ocorrida em 2007), foi a aprovação da rPOT para indexação na base Lilacs (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde).

Em 2007, a rPOT passou a ser apresentada em versão *on-line*, o que representou um ganho inestimável por viabilizar um acesso mais amplo e rápido ao conhecimento produzido na nossa área. Uma delas foi a sua inserção no SEER – Sistema de Editoração Eletrônica de Revistas Científicas, um passo importante para a indexação da revista, providência fundamental para pleitear melhor classificação no Qualis Periódicos da CAPES. O SEER possibilitou a realização *on-line* de todos os passos da editoração da revista, desde a submissão de manuscritos pelos autores até a avaliação dos artigos pelos consultores e a hospedagem dos artigos em página da internet. O sistema permitiu ainda uma gestão mais

moderna da editoração dos artigos, reduzindo etapas, facilitando o controle do ritmo das avaliações dos manuscritos, aumentando a efetividade da revisão cega por pares, e a divulgação dos artigos na íntegra para todos. Isto contribuiu para que exemplares anteriores se tornassem disponíveis em versão digital, transformando a rPOT em uma revista eletrônica.

Em 30 de março de 2010, a rPOT passou a ser publicada no portal PePsic (Periódicos Eletrônicos em Psicologia). O portal foi uma iniciativa da Biblioteca Virtual em Saúde – Psicologia (BVS-Psi), da Associação Brasileira de Editores Científicos em Psicologia – ABEPcIP e da União Latino-Americana de Entidades de Psicologia – ULAPSI, e contava com o apoio do Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde, que cedeu a Metodologia SciELO e o Sistema SciELO de Publicação. Para levar esse projeto adiante, em julho de 2009, as coeditoras Sônia Gondim e Gardênia Abbad e o assistente editorial na época, Rodrigo R. Ferreira, participaram de um treinamento na Biblioteca da Universidade de São Paulo sobre o sistema PePSIC de publicação. O treinamento teve como resultado a migração da revista para o referido sistema de gestão editorial.

Procuramos avançar também na modernização da gestão da rPOT ao aprimorarmos as normas de publicação, adotando aquelas da *American Psychological Association* (APA), exigindo declarações de cessão de direitos autorais dos artigos, solicitando assinatura de todos os autores e coautores autorizando a publicação, e ainda oferecendo orientações mais detalhadas sobre a submissão e a preparação dos manuscritos para submissão. Também é digno de menção que, nesse período, e de modo inédito,

a rPOT passou a ser diagramada pela própria equipe editorial, em Brasília. Assim, foi possível alcançarmos uma integração e um domínio total do processo de editoração dos números pelos membros da editoria da revista, da submissão à publicação. A ampliação do número de consultores da revista foi também um passo importante para agilizar o fluxo editorial, conforme apontamos anteriormente. Além disso, os editores passaram a realizar uma análise prévia detalhada do formato do artigo e da adequação do conteúdo à política de publicação da revista, antes de enviá-lo aos consultores *ad hoc*.

Todas as fases de editoração sofreram mudanças visando aumentar a eficiência dos processos de avaliação e de revisão dos artigos. Nossa meta era ajudar a revista, no futuro próximo, a sair de uma periodicidade semestral para quadrimestral, o que passou a vigorar na gestão editorial subsequente.

Entregamos a gestão da rPOT aos novos editores com o sistema de gestão eletrônica da rPOT funcionando plenamente. Todas as funções de submissão, avaliação, edição, marcação, publicação e envio para bases de dados encontravam-se ativas no sistema. O site de publicação da rPOT também estava em pleno funcionamento, com todos os volumes e números da revista, de 2001 a 2009, disponibilizados em formato digital.

## Agradecimentos especiais:

Nesta seção, reiteramos o nosso desejo de prestar homenagem a nossa colega **Mirlene Siqueira**, pelas valiosíssimas contribuições durante a gestão das quatro mulheres e pela brilhante

produção de conhecimentos científicos e tecnológicos em POT, que inspirou e continua inspirando pesquisas, intervenções e ensino de graduação e pós-graduação em POT no Brasil.

Queremos agradecer também à **Amália Raquel Pérez-Nebra**, participante ativa da comissão organizadora do II CBPOT, que disponibilizou diversos documentos relativos ao evento.

Manifestamos a nossa gratidão à **Maria Nivalda de Carvalho-Freitas** e demais integrantes da diretoria da SBPOT (2020-2022) pela iniciativa em celebrar os 20 anos de criação da entidade, que permitirá marcar a história da entidade, inspirando novas gerações de psicólogos organizacionais e do trabalho no Brasil. É também uma maneira de reconhecer o trabalho de todas as diretorias que consolidaram a entidade e a revista nas duas últimas décadas.

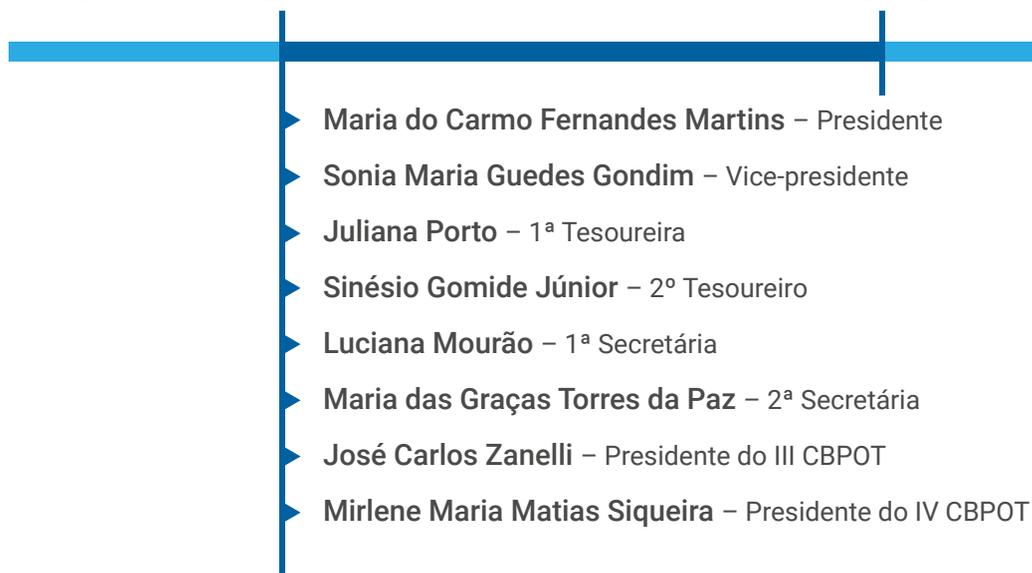
Somos gratas à **Melissa Machado de Moraes**, que buscou pessoalmente, na sede da entidade na UnB, em plena pandemia de COVID 19, os documentos impressos que continham atas, relatórios, e demais informações que viabilizaram o resgate de uma parte da história da gestão 2005-2007. Agradecemos a **Sabrina Cavalcanti Barros**, pela organização dos documentos das gestões da entidade em *drive* compartilhado com todos os ex-dirigentes da entidade.

Por fim, queremos manifestar gratidão a **Rodrigo Ferreira**, que nos ajudou a relembrar os esforços de modernização da revista, que iniciamos em 2007, ainda durante a gestão 2005-2007, e concluímos em 2010, durante a quarta gestão da entidade.

# **SBPOT**

**GESTÃO 2007**

**2010**

- 
- ▶ **Maria do Carmo Fernandes Martins** – Presidente
  - ▶ **Sonia Maria Guedes Gondim** – Vice-presidente
  - ▶ **Juliana Porto** – 1ª Tesoureira
  - ▶ **Sinésio Gomide Júnior** – 2º Tesoureiro
  - ▶ **Luciana Mourão** – 1ª Secretária
  - ▶ **Maria das Graças Torres da Paz** – 2ª Secretária
  - ▶ **José Carlos Zanelli** – Presidente do III CBPOT
  - ▶ **Mirlene Maria Matias Siqueira** – Presidente do IV CBPOT

## Capítulo 5

# Gestão 2007 – 2010

Maria do Carmo Fernandes Martins  
Sonia Maria Guedes Gondim  
Juliana Porto  
Sinésio Gomide Júnior  
Luciana Mourão  
Maria das Graças Torres da Paz

*Todos nós temos nossas máquinas do tempo. Algumas nos levam para trás, são chamadas de memórias. Outras nos levam para frente, são chamadas sonhos.*

Jeremy Irons

### A GESTÃO DA SBPOT 2007-2010: um período de transição

**E**sta gestão da diretoria da SBPOT vivenciou um período de transição da entidade. Havia a preocupação em fazer coincidirem as eleições da diretoria da entidade com a realização bianual do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT). Isso agilizaria o processo eleitoral, promovendo maior participação dos associados.

Por isso, a nossa diretoria foi eleita para um mandato de apenas um ano, com mandato a partir do dia 25 de maio de 2007, sendo depois reeleita para o período de 2008-2010. Foram, enfim, três anos de gestão.

Ciosa de sua responsabilidade e de seu compromisso para com a consolidação e expansão da SBPOT, nossa gestão seguiu os passos bem-sucedidos das anteriores em um esforço coletivo de levar adiante sua missão em prol da projeção científica da Psicologia Organizacional e do Trabalho dentro e fora do Brasil. Oriundos de diversas regiões geográficas nacionais e portadores de aportes complementares, os membros que compuseram nossa gestão procuraram atuar de modo integrado e articulado. E assim seguimos por três anos, cientes de que os passos dados representavam apenas pequenos avanços em prol dessa subárea da Psicologia no desafiador cenário nacional.

Embora já tivesse percorrido uma trajetória digna de nota, sinalizando seu crescimento e consolidação, a SBPOT ainda precisava vencer ainda vários obstáculos, dentre eles o da transferência de sede administrativa, fiscal e bancária, importante para caracterizar jurídica, científica e profissionalmente a entidade. Com o intuito de registrar os pontos marcantes de nossa gestão e contribuir com a memória da SBPOT, descrevemos, neste capítulo, algumas ações e encaminhamentos: 1) organização administrativa/financeira da entidade; 2) fortalecimento da cooperação nacional entre pesquisadores da área; 3) disseminação de conhecimentos sobre POT; 4) incentivo ao diálogo entre associados e a comunidade interessada em POT; e 5) ampliação da participação política da SBPOT no cenário nacional.

## 1. Organização administrativa /financeira da SBPOT

Começamos nosso relato pela transferência de sede da SBPOT de Florianópolis para Brasília, aprovada juntamente com o novo estatuto por ocasião da assembleia da entidade realizada em 25/05/2007. O primeiro passo de nossa gestão foi o de buscar a regularização legal da entidade. Embora tivéssemos sido eleitos em assembleia, uma série de pendências legais nos impedia de atuarmos oficialmente como membros da diretoria. A ata da eleição da nova diretoria precisava ser registrada no cartório de Florianópolis, sede até então da SBPOT, mas nenhum dos membros era de Santa Catarina. Durante todo esse período de transição de diretoria contamos com a inestimável colaboração e apoio de Mirlene M. M. Siqueira, tesoureira da gestão anterior e oficialmente registrada no cartório de Florianópolis. Sem essa ajuda a SBPOT teria enfrentado sérias dificuldades para seguir funcionando. Os documentos financeiros da entidade, até meados do segundo semestre de 2007, seguiram sendo assinados por ela, quando enfim conseguimos registrar a ata de eleição.

Adicionalmente, enfrentamos dificuldades para a transferência da sede. Havia um desentendimento entre os cartórios envolvidos, de Florianópolis e Brasília, sobre os documentos necessários para essa transferência. A presidente da SBPOT teve de se deslocar para Florianópolis e entregar pessoalmente a lista de documentos requeridos pelo cartório de Brasília para que o seguimento da transferência de sede da entidade fosse efetivado, o que ocorreu finalmente em maio de 2008. A decisão de sediar a

SBPOT em Brasília deu-se em assembleia da entidade, e a intenção era a de centralizar e fixar um endereço, evitando a necessidade de transferência de cartórios a cada mudança de gestão. Outro fato que pesou nesta decisão foi a cessão de uma sala localizada no Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília que serviria de guarda de documentos, funcionando também como sede da r-POT, *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*.

A mudança do estatuto trouxe avanços na adequação da Associação à legislação vigente. A sigla foi mantida, embora o nome da entidade tenha passado a ser Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT). O estatuto também atualizou os órgãos deliberativos (Assembleia Geral; Assembleia Ordinária; Diretoria; e Conselho Fiscal), especificando melhor suas atribuições. A data de eleição da diretoria foi modificada nesse novo estatuto, prevendo assembleia geral anual intercalando os anos de eleição dos membros do Conselho Fiscal e da Diretoria. Uma das assembleias deveria ocorrer durante o Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT), realizado bienalmente. A mudança foi imprescindível para fins de adequação à legislação, pois o Conselho Fiscal é o responsável por analisar a prestação de contas da diretoria. Sendo assim, havia a necessidade de separar os processos eleitorais e também de assegurar que o conselho fiscal, finda a vigência da gestão da diretoria, pudesse proceder à análise da prestação de contas de modo independente.

Procuramos também levar a cabo ações para atualizar o cadastro dos associados, visando regularizar a cobrança de anuidades, principalmente aquelas relativas ao ano de 2007. Os congressos

acontecem em anos pares, e nos anos ímpares a entidade enfrenta queda de aportes financeiros. Em busca de soluções para este descompasso de aportes relativos às anuidades, e para agilizar os canais de comunicação com os associados, investimos no cadastro *on-line* dos membros da SBPOT no ano de 2008. Naquele ano, contabilizamos 212 associados em situação regular fiscal, o que representou um avanço em relação a anos anteriores.

Outro foco de atenção de nossa gestão foi o de oferecer novos e atrativos benefícios para os associados. Um deles foi fruto de parceria com a Editora Artmed, considerada, à época, uma das principais editoras de saúde mental do país, com histórico de aproximação com as associações científicas nacionais. A parceria previa a consultoria especializada de membros da SBPOT na escolha dos melhores títulos nacionais e estrangeiros a serem publicados e na tradução mais adequada da terminologia nesse campo. Previa ainda a participação da editora nos eventos da entidade, com exposição de livros de interesse na área de POT. Em acréscimo, permitia também a concessão de desconto de 15% para associados em suas compras pela página *web* da Artmed em todas as obras publicadas pela editora, e a impressão – sem custos para a SBPOT – de material de divulgação da sociedade, inclusive anais do CBPOT.

## 2. Fortalecimento da cooperação nacional entre pesquisadores e interessados pela POT

Do nosso ponto de vista, uma entidade científica se fortalece ao criar canais para a cooperação interna entre pesquisadores para a produção de conhecimento. Nesse sentido, nossa gestão

engajou-se em ações para aumentar a participação ativa dos membros da Associação na pesquisa nacional “A ocupação do psicólogo: um exame à luz das categorias da Psicologia Organizacional e do Trabalho”, levada a cabo pelo Grupo de Trabalho (GT) de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) pertencente à Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). Os membros desse GT eram também membros da SBPOT. Os dados da pesquisa foram apresentados no III CBPOT em caráter inédito, e o livro intitulado *O trabalho do psicólogo no Brasil*, organizado por Antônio Virgílio Bastos e Sônia Gondim, coordenadores do GT à época, teve sua publicação pela Artmed no ano de 2010.

Durante nossa gestão investimos ainda na manutenção de intercâmbio e parcerias com outras associações e entidades nacionais e internacionais, tanto científicas quanto profissionais. A Psicologia Organizacional e do Trabalho estava se firmando no Brasil, e a SBPOT ampliou sua visibilidade perante outras associações científicas, aumentando seu poder de diálogo e influência. Investimos também no estímulo à participação de profissionais e estudantes vinculados à Psicologia Organizacional e do Trabalho e áreas afins, dada a importância estratégica de ampliarmos a comunidade científica e profissional.

É preciso considerar que o campo de POT enfrenta o desafio de atender simultaneamente às demandas de produção de conhecimento qualificado, auxiliando no avanço científico nos temas relacionados ao trabalho e às organizações, e às dos profissionais que atuam na prática de gestão, ávidos por encontrar na academia soluções efetivas e eficazes para os seus problemas.

Os profissionais e pesquisadores representam juntos 30% dos congressistas dos CBPOTs, e torna-se estratégico envidar esforços para melhor alinhamento entre as demandas práticas e a produção científica, especialmente em um contexto de cooperação interdisciplinar que caracteriza o campo da POT.

### 3. Disseminação de conhecimentos via CBPOT e r-POT

O fortalecimento da cooperação nacional teve como desdobramento ações direcionadas para a integração e disseminação de conhecimentos de POT nos espaços que se mostravam demandantes, articulando com instâncias que se revelam potenciais para a ampliação da rede de colaboradores. Uma das principais vias de disseminação de conhecimentos promovidas pela SBPOT é o Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, que tem periodicidade bienal. Sua terceira edição ocorreu em 2008. O apoio da diretoria da SBPOT ao CBPOT é de importância estratégica, o que não foi diferente para a nossa gestão.

O procedimento usual previsto para eleição da sede dos CBPOTs passa pela apresentação formal de candidaturas por parte de instituições de formação, com o apoio de associados, a serem apreciadas e aprovadas em assembleia da entidade. O papel da SBPOT sempre foi o de oferecer algum suporte financeiro inicial e logístico com o fito de ajudar na viabilização do congresso e também assegurar o alinhamento entre as instituições e as instâncias envolvidas. Como promotora do evento, a SBPOT, na nossa gestão, seguindo a tradição de gestões anteriores, assumiu

o protagonismo na divulgação junto aos associados e à comunidade, além de propor mesas institucionais de grande relevância e atualidade para a área de POT e os profissionais que nela atuam.

Um outro desdobramento relativo ao fortalecimento da cooperação interna com efeitos na melhor disseminação do conhecimento no campo de POT ocorreu em função da SBPOT ter passado a responder pela gestão da rPOT. Na ocasião, a SBPOT reconheceu que a rPOT nasceu do PPGP/UFSC, fruto de um trabalho pioneiro protagonizado pelo Professor José Carlos Zanelli. Porém, procurou dar um passo adiante ao firmar uma parceria da entidade com os Programas de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, da Universidade Federal da Bahia - UFBA e da Universidade de Brasília – UnB. Os fatos principais que levaram à formação dessa parceria proposta pela SBPOT foram: (a) o investimento que a Associação vinha fazendo em uma revista com a qual não tinha vinculação direta; (b) o momento de mudança pelo qual a rPOT estava passando, que demandava um investimento financeiro e humano compatível com seu estatuto no campo da POT e áreas afins; (c) a tendência de valorização por parte do QUALIS/CAPES de revistas vinculadas a associações científicas; e (d) a necessidade de a SBPOT ter uma revista própria, sendo inviável a Associação manter financeiramente uma nova revista e continuar mantendo o apoio financeiro à rPOT.

Como fruto da parceria, a SBPOT apoiou a reestruturação da rPOT, a primeira e única revista científica especializada em Psicologia Organizacional e do Trabalho, na época sob chefia de edição de Narbal Silva (UFSC) e editoria associada de Gardênia Abbad

(UnB) e Sônia Gondim (UFBA). A revista passou a ser digitalizada. Definiu-se um orçamento que atendesse às necessidades do fluxo editorial, além de ter-se decidido por repassar para a rPOT os direitos autorais do principal livro publicado pela Artmed, intitulado *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, organizado por José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges-Andrade e Antônio Virgílio Bittencourt Bastos. O mesmo foi feito em relação às demais publicações de membros do Grupo de Trabalho da ANPEPP que contaram com o apoio da SBPOT.

O suporte à rPOT, todavia, exigia mais ações. Foi assim que na nossa gestão a entidade contratou também dois assistentes editoriais (estagiários, mestrando e graduando), um para Florianópolis, para apoiar o editor-chefe, e outro para dar suporte à editora associada em Brasília, que centralizaria a recepção dos artigos submetidos.

A SBPOT também ofereceu suporte para que houvesse a migração da revista para o Sistema de Gestão Editorial do Periódicos Eletrônicos de Psicologia – PePSIC, que oferecia vantagens em relação ao Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas – SEER adotado desde a data de criação da revista. Isso levou as editoras Gardênia Abbad e Sônia Gondim, com o suporte do estagiário na época, Rodrigo Ferreira, hoje professor da Faculdade de Administração da UnB, a se deslocarem para a Biblioteca da USP em São Paulo, para fins de treinamento sobre o referido sistema.

## 4. Incentivo ao diálogo entre diretoria, associados e a comunidade interessada em POT

Ao considerar estratégico o fortalecimento do diálogo interno e externo, nossa gestão empreendeu ações para estimular iniciativas de cooperação entre pesquisadores da área. A atuação se deu principalmente junto aos CBPOTs e ao grupo de discussão criado pela entidade.

Nesse período, o CBPOT havia sido reconhecido como um evento nacional de projeção para a área, com mesas propostas pela diretoria no III e no IV CBPOTs abordando temas de grande relevância. Em paralelo, a diretoria propôs outras ações para aumentar a participação no grupo de discussão, criado desde a fundação da entidade, que na época contava com 100 participantes. No final de nossa gestão, em 2010, o referido grupo estava composto por 800 pessoas. No grupo, circulavam discussões teóricas e práticas importantes da área, como os problemas de interface entre os psicólogos e outros profissionais. Um dos temas bastante debatido na época foi o atinente aos limites da atuação do psicólogo, principalmente em função das restrições legais impostas pelos conselhos profissionais dos administradores, que defendiam a exclusividade de atuação profissional na área de gestão de pessoas aos administradores. Isto nos levou a contratar um parecer jurídico a um escritório de advocacia especializado, com o objetivo de oferecer insumos que orientassem ações de defesa de profissionais, associados ou não à SBPOT, que se deparassem com problemas legais decorrentes de restrições impostas pelos conselhos profissionais de administradores.

Outro tipo de ação para melhorar o diálogo com os profissionais da área foi a celeridade no envio de respostas aos e-mails recebidos pela secretaria, de visitantes do site da SBPOT. Durante o período de nossa gestão foram respondidos mais de mil e-mails, sendo que alguns deles suscitaram importantes discussões e algumas ações da diretoria, como o Manifesto da SBPOT sobre a psicologia como área de saúde, que foi elaborado, compartilhado com as gestões anteriores da Associação e divulgado na lista de discussão e do site.

A preocupação em ampliar os canais de diálogo e comunicação também nos levou a investir na melhoria da página web da SBPOT. Embora já existisse, procuramos atualizá-la, acrescentando novas funções fundamentais para estreitar os laços com a comunidade, aumentando o número de acessos. No site da SBPOT, foi criada a seção “Quem Somos”, que apresentava a entidade contextualizando seu surgimento e relacionando-o ao crescimento da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil. As informações do *site* citavam passos importantes da SBPOT na busca por desenvolver o *status* científico deste campo de conhecimento, por meio do estímulo à pesquisa, à comunicação e à publicação de resultados de investigações, além do aprimoramento da prática profissional da área. Criamos também uma seção para contar a história da SBPOT desde os seus passos iniciais, incluindo ainda o registro de entrevistas com os três primeiros presidentes da SBPOT, Narbal Silva (2001 - 2003); Livia de Oliveira Borges (2003 a 2005) e Gardênia da Silva Abbad (2005 a 2007).

Para além de marcadores da história da SBPOT, mantendo a memória identitária da entidade, deixamos registrados também os principais desafios a serem enfrentados à época: 1) ampliação do número de seus associados; 2) aproximação com os profissionais que atuam na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho; 3) busca de melhoria de qualificação da rPOT; e 4) necessidade de a associação manter-se cada vez mais presente em todas as instâncias políticas e científicas de debate das temáticas da área. Para colaborar com a organização de informações, a criação de uma área exclusiva para associados e a atualização cadastral, foi contratada uma estagiária para a SBPOT a partir de junho de 2008.

## 5. Ampliação da participação política

É certo que uma entidade científica se fortalece ao abrir frentes de atuação política visando construir pontes com as demais áreas de interface, quer científicas ou profissionais. A SBPOT, reconhecendo a convergência e a transversalidade dos fenômenos objeto de estudo e prática em POT, necessitava manter diálogo com outras entidades representativas da Psicologia e áreas afins. Seguindo esta diretriz, durante o III CBPOT foi realizada uma mesa redonda intitulada “Interfaces na atuação do Psicólogo Organizacional: nova realidade, novos desafios”, com a presença de membros da diretoria da SBPOT e do Conselho Federal de Psicologia, onde foi debatida a inquietação sobre as interfaces da área, apresentando os conflitos que os psicólogos da área organizacional encontravam à época e discutindo sobre a movimentação necessária para que fosse possível um trabalho

complementar entre psicólogos e profissionais de áreas afins, sobretudo administradores.

A participação ativa da SBPOT no Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (FENPB) também foi um caminho para ajudar no fortalecimento da pesquisa e da prática em Psicologia e para consolidar o papel social deste campo do saber em nosso país. O FENPB tem por finalidade discutir políticas e práticas voltadas para a formação e para a prática profissional, além de articular ações conjuntas e integradas em defesa da Psicologia no Brasil. Ressaltamos ainda que a inclusão da SBPOT entre as entidades científicas que indicam representantes para a renovação dos Comitês de Assessoramento (CAs) do Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq) mostrou-se um passo importante para o reconhecimento de nossa capacidade de contribuir para as políticas científicas do país.

Publicamos dois manifestos da SBPOT marcando a posição da entidade frente a temas de grande repercussão nacional. O primeiro foi sobre a visão restrita que o enquadramento da Psicologia como área da saúde ocasiona, e o segundo referiu-se à indissociabilidade entre a Psicologia do Trabalho e a Psicologia Organizacional.

No primeiro manifesto defendeu-se, naquele momento, que seria um erro histórico deixar de reconhecer que a Psicologia emerge no campo das ciências empíricas com uma dupla identidade: como ciência humana e como ciência da vida mental. Como ciência humana, a Psicologia procurou a sua identidade na desvinculação de sua raiz filosófica e no delineamento de métodos de investigação e de apreensão do seu objeto de estudo: a mente e o comportamento

humano. Como ciência da vida mental, a Psicologia encontrou sua identidade na psicofisiologia e em teorias da dinâmica psíquica, construídas a partir de estudos de pacientes clínicos. Mas, para além de ciência humana e da vida mental, a Psicologia é também uma ciência social, com forte tradição nos estudos dos processos de interação humana e dos fenômenos grupais e coletivos. Assim, ao tomar a Psicologia como ciência humana, social e da vida mental, analisamos criticamente a proposta de considerar a Psicologia exclusivamente como ciência da saúde. Apoiamos, pois, as múltiplas identidades que tradicionalmente estão na raiz da construção da ciência psicológica, alertando para o risco de forçar a unidade em uma ciência plural desde sua origem.

No Manifesto da SBPOT sobre a Psicologia das Organizações e do Trabalho – POT, o segundo, procuramos um diálogo profícuo entre esses dois campos que historicamente estiveram fortemente inter-relacionados, o do trabalho e o das organizações, mas com riscos de sérias rupturas intradisciplinares. Havia uma falsa cisão entre os pesquisadores dedicados aos estudos sobre o trabalho como atividade humana em suas diversas expressões e aqueles dedicados ao trabalho circunscrito às organizações. A SBPOT marcou oposição a essa ilusória rivalidade interna na área de POT. Para sustentar esta tese divulgamos um comunicado esclarecendo que o quadro de associados congregava pesquisadores, profissionais e professores que se dedicavam tanto à Psicologia do Trabalho quanto à Psicologia das Organizações, mostrando que os anais dos três congressos nacionais até então realizados pela SBPOT contemplavam trabalhos de ambas as áreas, com evidências de que a complementaridade e o diálogo sempre estiveram presentes na SBPOT e nos CBPOTs. Nossa

defesa foi a da tolerância como único caminho para construir uma POT que representasse toda a diversidade que cerca este subcampo do fazer científico e profissional.

As ações políticas também se estenderam no engajamento da participação da SBPOT na indicação de representantes para os diversos congressos da Psicologia e áreas afins, e na concessão de entrevistas sobre temas de POT, tanto para estudantes quanto para a imprensa. O objetivo foi dar maior visibilidade ao campo de POT para além dos muros universitários, acenando em direção a uma aproximação mais direta com a sociedade.

## A título de reflexões finais sobre nossa gestão

Nossa gestão viveu um período de transição e esteve à frente da SBPOT em um momento em que cabiam reflexões, realizadas de modo sistemático, acerca do papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil. Debatíamos, então, o papel da sociedade, no sentido de dar projeção a este subcampo de conhecimento. Buscávamos construir uma entidade que servisse como ponto de referência e fórum legítimo de discussão política e científica para os que atuavam, para os que se encontravam em processo de formação e para aqueles que se interessavam pelo campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. A SBPOT, que, naquele momento, ainda tinha uma história curta, já se mostrava promissora para o intercâmbio técnico-científico-profissional no campo de POT, e vislumbrava muitos desafios pela frente.

Nosso olhar em retrospectiva nos revela a quantidade e a importância das ações realizadas por esse pequeno grupo de seis

representantes de POT dispersos pelo Brasil, cuja comunicação se dava, mais frequentemente, apenas por contato telefônico e e-mail. Os recursos tecnológicos para a comunicação mediada e ágil ainda não se encontravam disponíveis em profusão. O universo paralelo das redes sociais ainda estava dando seus primeiros passos no território nacional. A mudança paradigmática da comunicação mediada ainda estaria por vir com efeitos diretos na reestruturação da forma de diálogo e divulgação da SBPOT com a sociedade, seus associados e o público geral.

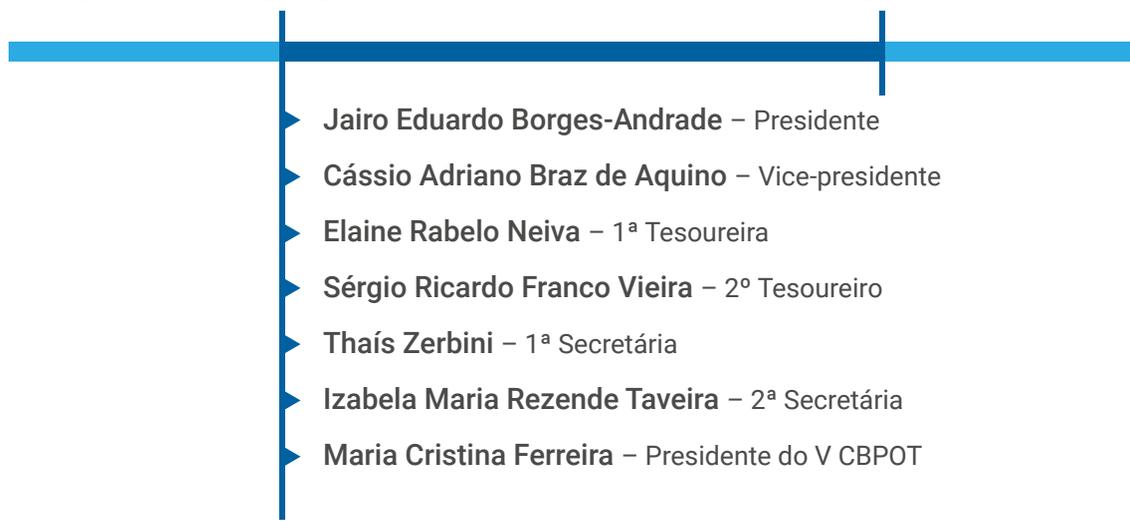
Atuamos fortemente para a consolidação da nossa querida SBPOT, contribuindo de modo decisivo para a transferência legal de sede fiscal, física e financeira para a UnB em Brasília. Estamos seguros de que ajudamos a dar passos significativos no reposicionamento da SBPOT e da POT no contexto brasileiro, o que nos envaidece por fazer parte desta história que completou 20 anos em 2021. O orgulho ainda maior é o de constatar que as diretorias que nos sucederam fizeram crescer ainda mais a SBPOT no cenário nacional e internacional, associando-se a redes parceiras como, por exemplo, a RIPOT (*Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y del Trabajo*), que hoje se reafirma como integradora de pesquisadores do campo de POT para o Brasil e os países vizinhos. Obrigada por fazermos parte desta história. Sonhos realizados e sonhos que alimentam nossa esperança de serem realizados em um futuro próximo.



# SBPOT

GESTÃO 2010

2012

- 
- Jairo Eduardo Borges-Andrade – Presidente
  - Cássio Adriano Braz de Aquino – Vice-presidente
  - Elaine Rabelo Neiva – 1ª Tesoureira
  - Sérgio Ricardo Franco Vieira – 2º Tesoureiro
  - Thaís Zerbini – 1ª Secretária
  - Izabela Maria Rezende Taveira – 2ª Secretária
  - Maria Cristina Ferreira – Presidente do V CBPOT

## Capítulo 6

# Gestão 2010 – 2012

Jairo Eduardo Borges-Andrade

Cássio Adriano Braz de Aquino

Elaine Rabelo Neiva

Sérgio Ricardo Franco Vieira

Thaís Zerbini

Izabela Maria Rezende Taveira

Maria Cristina Ferreira

O ano de 2010, no nível **macro**, iniciou com bons indicadores relativos a aspectos conjunturais do mundo do trabalho, se comparados com os indicadores existentes nos primeiros anos da segunda década do século XXI. A variação percentual do produto interno bruto em 2009 – comparada a 2008 – era negativa (entre 1,22 e 2,13), e havia registro de um desaquecimento dos indicadores de produção e vendas. Entretanto, os indicadores do mercado de trabalho foram considerados estáveis, conforme análise feita pelo IPEA (2010). Além disso, o percentual da população economicamente ativa – em relação à população em idade ativa – tinha apresentado um comportamento relativamente estável em 2009 – comparado aos anos anteriores. Essa análise supunha uma ausência de estímulo a novas entradas de trabalhadores na força de trabalho.

A população economicamente ativa teria se expandido naquele ano – especialmente no primeiro semestre. Mas a população em idade ativa teria crescido um pouco.

A taxa média de desemprego foi de 8,1%, em 2009, ligeiramente superior à do ano anterior – 2008 (7,9%). Todavia, ela caiu para 6,8% em dezembro de 2009, a menor da então nova série da Pesquisa Mensal de Emprego. Essa queda foi creditada ao bom desempenho no nível de ocupação – com disparidades regionais (IPEA, 2010). Esse nível teve uma ligeira elevação de 0,7%, entre 2008 e 2009, contudo, nos últimos dois meses de 2009, ascendeu com uma intensidade que contrastava com seu comportamento em anos anteriores. A interpretação foi de queda no desemprego, com a indústria mostrando sinais de recuperação do emprego e um melhor desempenho na construção, intermediação financeira e administração pública.

Os trabalhadores sem carteira tiveram uma redução de 3%, entre 2008 e 2009. No decorrer deste último ano, que antecedeu a nossa gestão da SBPOT, houve aceleração no aumento do emprego nos grupos de trabalhadores por conta própria e sem carteira. Ocorreu um ganho médio de 3,2% no rendimento médio real, entre aqueles dois anos, e uma variação positiva de 3,9% na média anual da massa salarial. Sinais de recuperação da crise estariam se consolidando e um cenário positivo para o mercado de trabalho era projetado - com retomada da geração de empregos com carteira e elevação dos rendimentos (IPEA, 2010). Supomos que essa conjuntura, dos primeiros anos da primeira década do século XXI, contribuiu para alavancar a atuação profissional, a pós-graduação e a pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), descritas a seguir.

No nível **meso**, dados coletados entre 2005 e 2006 revelaram que a dedicação de quem atuava no campo da POT – 83% do sexo feminino e com 36 anos em média – era de aproximadamente 40h semanais. A maioria (61%) desenvolvia atividades de avaliação de desempenho, diagnóstico organizacional, análises de função ou ocupacionais, desempenho de pessoas e equipes, recrutamento e seleção e reabilitação profissional, e 23% tinham responsabilidades gerenciais. Metade combinava vínculos formais com trabalho autônomo. Um terço tinha vínculos formais com somente um empregador – empresas privadas ou organizações públicas federais ou estaduais. A maioria (70%) de quem atuava no mencionado campo não pretendia abandonar suas atividades e mensalmente recebia US\$1.100,00, em média. Sua titulação máxima era de graduação (45%) ou pós-graduação (especialização, 40%; 12% mestrado e menos de 5% com doutorado) – frequentemente nas Ciências Sociais Aplicadas ou Educação e muito raramente em POT (Bastos & Gondim, 2010).

A atuação no campo da POT havia sido objeto de estudos em 22 artigos publicados em trinta anos, metade deles nos dez anos que antecederam nossa gestão (Coelho-Lima, Costa & Yamamoto, 2011). A configuração das relações de trabalho nos contextos de atuação em POT e a inadequação dos conteúdos e métodos utilizados na formação acadêmica limitariam as possibilidades de desenvolvimento dessa atuação, ressaltaram esses autores. As atividades de ensino dos cursos de graduação, quando voltadas para o campo da POT, tinham foco na gestão organizacional e promoção da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores (Gondim, Bastos, Borges-Andrade, & Peixoto, 2012). Porém, promoviam a

aquisição de conceitos e não priorizavam o desenvolvimento de competências para a produção do conhecimento e para a avaliação de intervenções, argumentaram esses autores.

Durante nossa gestão, e antes dela, muitos profissionais que desenvolviam atividades em áreas de Recursos Humanos (RH) passaram a relatar que estariam sendo constrangidos por ações de alguns Conselhos Regionais de Administração (CRAs). Estes apresentariam argumentação, não amparada pela legislação brasileira, de que aquelas atividades seriam privativas de administradores, e de que as consultorias de RH deveriam necessariamente ter inscrição, como pessoas jurídicas, nesses CRAs. Além disso, exigiriam a formação em administração daqueles que eram sócios administradores de consultorias atuantes em gestão de pessoas. Havia relatos de CRAs que estariam indicando administradores para assumir tal papel contratual, cobrando algum honorário por isso. Além disso, alguns Conselhos Regionais de Psicologia (CRPs) e cursos de graduação em psicologia passaram a exclusivamente focar a área de saúde, no que respectivamente concerne à atuação e à formação em psicologia. Com isso, os profissionais que atuavam na área de POT se sentiram desprotegidos, e seus argumentos relativos à relevância da sua atuação foram enfraquecidos. Como consequência, apareceram relatos de desistências de permanecer atuando nessa área, ou de nela empreender esforços.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no início do século XXI, identificou a POT como uma das lacunas dos Programas de Pós-graduação (PPGs) em Psicologia. Essa lacuna foi significativamente reduzida nos anos seguintes, principalmente com o aparecimento de linhas de

pesquisa em POT nesses PPGs, em quatro das cinco regiões do Brasil (Gondim, Borges-Andrade, & Bastos, 2018). Até 2009, resultou na grande aceleração da publicação de artigos científicos sobre temas de POT, em periódicos brasileiros (Borges-Andrade & Pagotto, 2010). A participação de docentes daquelas linhas de pesquisa, em Grupos de Trabalho (GTs) da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP), foi apontada como importante elemento para compreender a evolução da subárea de conhecimento da POT (Borges-Andrade, Renteria-Pérez, & Toro, 2018).

Havia três GTs da ANPEPP com foco em POT, até 2004, e seis a partir de 2006. Seus membros formaram uma rede e intercambiaram conteúdos, participaram de bancas de dissertações e teses e de reuniões científicas, publicaram conjuntamente, intercambiaram estudantes e disciplinas da pós-graduação e se visitaram com finalidades de pesquisa e extensão (Neiva & Corradi, 2010). Essa rede, quando comparada a redes de outras subáreas da Psicologia, tinha mais membros estrangeiros, mais membros com apoio para realizar pesquisas, e demonstrava mais conectividade intragrupos – mais distantes entre si, segundo essas autoras. Nessa década, esses GTs desenvolveram estratégias para sistematizar a discussão sobre desafios metodológicos e a elaboração de um manual brasileiro – a ser usado no ensino da POT na graduação –, e para promover a criação da *Revista Psicologia Organizações e Trabalho* (rPOT) e realizar os primeiros Congressos Brasileiros de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT) (Borges-Andrade et al., 2018). Esses GTs e aqueles PPGs com linhas de pesquisa em POT constituíram, no

nível meso, um elemento de apoio fundamental para nossa gestão. Ela constituirá o foco do que será descrito a seguir, relativo ao nível **micro**.

Ao lançarmos nossa candidatura para a gestão 2010-2012 da SBPOT, apresentamos um Plano de Ação na Assembleia do IV CBPOT, em São Bernardo do Campo (ver coluna esquerda da Tabela 1). Éramos docentes nas Universidades de Brasília (Presidente e 1ª Tesoureira), Federal do Ceará (Vice-Presidente) e de São Paulo (1ª Secretária), um empregado de uma organização pública federal (2º Tesoureiro) e uma consultora (2ª Secretária). A Presidente do V CBPOT, que ocorreria em 2012, era docente da Universidade Salgado de Oliveira.

Nosso plano incluiu estratégias políticas para aproximar a SBPOT dos profissionais de POT que não eram docentes, melhor entender seus desafios, incluí-los no quadro de associados, e proteger sua atuação contra intimidações ilegais advindas de CRAs. Pretendíamos diminuir o distanciamento entre teoria e prática, e fortalecer o diálogo entre o saber acadêmico e o fazer prático. Planejamos atividades de regionalização da SBPOT no Brasil e a ampliação da sua abrangência para incluir temáticas mais próximas das psicologias social, ambiental e do consumidor, além das temáticas típicas relacionadas a trabalho e organizações. Outra estratégia política envolvia promover o fortalecimento e a integração dos saberes e fazeres relacionados a essas duas temáticas típicas – como construções interdependentes. Isso visava evitar uma cisão que prevíamos, em consequência de ações realizadas por forças políticas existentes no sistema Conselho de Psicologia. Concebemos estratégias de comunicação visando ampliar

o *site* da Associação, incluindo informações sobre cursos e publicações úteis para profissionais e estudantes, e atualizar seu estatuto, visando utilizar a internet como meio de tomada de decisão dos sócios e recebimento de boletins informativos. Ainda pretendíamos inserir a SBPOT em redes internacionais de associações congêneres e fortalecer os processos administrativos da rPOT, e inseri-la em outras bibliotecas de acesso aberto.

Após o início da nossa gestão, fizemos reuniões para definir atividades visando operacionalizar as propostas do nosso plano. Na coluna direita da Tabela 1, apresentamos as atividades definidas e associadas a cada proposta.

**Tabela 1. Propostas, ações e atividades da gestão 2010-2012 da SBPOT**

Plano para a gestão 2010-2012	Atividades
<p><b>1. Regionalização, no Brasil, das atividades da SBPOT.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Identificar grupos de sócios e estudantes em cada região do país e estimulá-los a realizar atividades tais como encontros e minicursos.</li> <li>2) Identificar empresas jrs (vinculadas a Universidades) nas áreas de atuação da SBPOT e propor parcerias para realização de eventos.</li> <li>3) Distribuir responsabilidades com outros atores para alcançarmos a proposta apresentada.</li> <li>4) Criar o papel de coordenadores de núcleos. Definir papéis, (coordenador, secretário, ou assistente, e tesoureiro, com profissionais, estudantes e acadêmicos), priorizar regiões, criar critérios de escolhas, se houver duas ou mais pessoas em uma mesma região, ou deixar em aberto para todos que quiserem auxiliar.</li> <li>5) Criar subcomissões de discussão para pensar estratégias de ação para questões críticas como: cisão da POT, CRAs x Conselhos Regionais de Psicologia (CRPs).</li> <li>6) Distribuir verbas de apoio para os núcleos (começar com eventos pequenos, 1 ou 2 mesas-redondas para 50 ou até 100 pessoas, ou grupos de estudos presenciais ou web, com apoio de patrocinadores, empresas e universidades para evitar altos custos).</li> <li>7) Apoiar eventos onde não conseguirmos criar núcleos. Definir critérios de escolhas de eventos, negociar apoio de modo a conseguirmos visibilidade, divulgação e expansão concreta da SBPOT.</li> <li>8) Utilizar grupo de discussão para fomentar a criação e articulação de membros (identificando os locais dos principais colaboradores para buscar a aproximação com os mesmos).</li> </ol>
<p><b>2. Inserção da SBPOT em redes internacionais de associações congêneres.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Identificar associações internacionais e fazer propostas de parcerias.</li> </ol>

<p><b>3. Fortalecimento dos processos administrativos da rPOT e apoio para sua inserção em outras bibliotecas de acesso aberto.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Realizar reuniões com os atuais editores e levantar ações que devam ser levadas adiante para fortalecer a rPOT. Elaborar, com esses editores, um plano de ação específico para a rPOT.</li> <li>2) Elaborar proposta de estatuto para formalmente realizar a incorporação institucional da rPOT à SBPOT.</li> </ol>
<p><b>4. Ampliação da abrangência da SBPOT, incluindo temáticas mais próximas das psicologias social, ambiental e do consumidor, além das típicas de trabalho e organizações.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Identificar grupos de sócios interessados nessas temáticas e propor a realização de atividades tais como encontros e minicursos.</li> <li>2) Elaborar proposta de estatuto para formalmente realizar esta ampliação.</li> </ol>
<p><b>5. Promoção de atividades para aproximar a SBPOT dos profissionais que não estão no campo acadêmico.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Vide sugestões de atividades feitas para os itens 1 e 4 do plano.</li> <li>2) Expandir e fortalecer a POT. Definir mecanismos de divulgação, em diferentes mídias (jornais, revistas), sobre o papel da POT para a sociedade. Fazer parcerias, permutas etc.</li> <li>3) Aproximar-se da ABRH e do IBCO (Instituto Brasileiro de Consultores Organizacionais), entre outras associações brasileiras, de modo a se aproximar dos profissionais psicólogos que atuam na área de RH, os quais buscam tais associações como referência, principalmente no RJ e em MG, onde parecem ser bem fortes.</li> <li>4) Participação da SBPOT no CONARH 2010.</li> </ol>
<p><b>6. Ampliação, no seu site, da presença de dados úteis para profissionais e estudantes, como publicações e cursos.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Fazer levantamentos sistemáticos de dados sobre publicações e cursos (<i>stricto e lato sensu</i>) e manter atualizado o site.</li> <li>2) Sempre que profissionais e estudantes solicitarem tais dados, remetê-los ao <i>site</i>, ao invés de fornecer as informações, para promover visitas virtuais ao <i>site</i>.</li> </ol>

<p><b>7. Aumento do quadro de sócios efetivamente pagantes.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Enviar mensagens individuais a sócios em atraso, explicando a importância de seu apoio para o fortalecimento da Associação.</li> <li>2) Enviar mensagens coletivas ao grupo de discussão, explicando a importância da inscrição de sócios para o fortalecimento da Associação.</li> <li>3) Sempre que consultados sobre informações, propor a adesão à SBPOT, como forma de fortalecê-la.</li> <li>4) Nos eventos mencionados acima, promover a adesão de novos sócios.</li> <li>5) Tornar mais interessante a participação na SBPOT, criando atividades que vão além dos congressos. Curso <i>on-line</i> da SBPOT, grupos de estudos com descontos nos núcleos.</li> <li>6) Definir valores e cobrar dos profissionais por tempo de formado. Ex: até 3, entre 3 a 6, entre 6 a 10 e mais de 10 anos de formado (comprovante de inscrição/carteira CRP). Definir valores e cobrar por pessoa jurídica conforme tempo de mercado, porte, etc. Tornar mais atrativa a opção pela Associação.</li> </ol>
<p><b>8. Revisão e uma eventual adaptação do estatuto, para possibilitar a utilização da internet como meio de tomada de decisão por parte dos sócios.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Verificar como outras entidades já funcionam utilizando a internet para tomada de decisão. Iniciar pelas entidades do Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (FENPB).</li> <li>2) Com base nisto, elaborar proposta de alteração de estatuto.</li> </ol>
<p><b>9. Distribuição de boletins informativos aos sócios</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Elaborar boletins informativos bimensais e enviá-los aos sócios.</li> </ol>

<p><b>10. Elaboração e operacionalização de estratégias políticas para evitar situações de constrangimento aos que desenvolvem atividades de psicologia organizacional e do trabalho não privativas de diferentes categorias profissionais.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Criar comissão de sócios para definir um plano de ação específico para este tópico.</li> <li>2) Levar essas questões para as demais entidades do FENPB e outras associações congêneres.</li> <li>3) Procurar outras associações profissionais e conselhos que possam estar sendo vítimas de ações coercitivas dos CRAs, de modo a criarmos uma rede mais forte para intervir contra elas.</li> <li>4) Procurar dialogar com os conselheiros responsáveis pelos CRPs de MG, SP, RN, entre outros locais onde houve ações intempestivas do CRA.</li> <li>5) Procurar dialogar com o presidente do Conselho Federal de Psicologia (CFP) sobre o lugar da POT, questão da cisão, questão do ato médico /administrador, psicologia como área de humanas e não saúde, rever a lei retrógrada que rege nossa profissão e que cria brechas para autuações dos CRAs.</li> <li>6) Convidar administradores para falarem no V CBPOT, aproximar da ABRH nacional e regionais, e do IBCO, entre outras associações nacionais.</li> </ol>
<p><b>11. Promoção do fortalecimento e da integração dos saberes e fazeres voltados para o “trabalho” e para as “organizações”, enquanto construções interdependentes, de modo a evitar cisões promovidas por forças políticas externas.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Criar comissão de sócios para definir um plano de ação específico para este tópico.</li> <li>2) Levar essas questões para as demais entidades do FENPB e outras associações congêneres.</li> <li>3) Estimular publicações que realcem a vinculação de tais campos de saber e diferentes abordagens. Exemplo: promover a publicação de um livro com tal tema.</li> </ol>

Além das atividades descritas na Tabela 1, mantivemos outras desenvolvidas pela gestão anterior, como a parceria da SBPOT com a ARTMED. A parceria contemplava importantes benefícios para os associados, a saber: i) possibilidade de indicação de obras e autores; ii) disponibilização das obras da ARTMED nos eventos da SBPOT com desconto aos participantes; iii) desconto de 15% para associados para compras diretas em *site* da editora, incluindo todas as obras da ARTMED. Fizemos uma reformulação do banco de dados dos associados, tornando-o mais acessível e mais completo. Implementamos a filiação e emissão de boletos *on-line*, automatizando o sistema. Desta forma, os interessados não dependiam da tesouraria para se associar, nem os antigos associados para resolver suas pendências financeiras junto à Associação.

Participamos em todas as reuniões do Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (FENPB), que - na época - eram realizadas no CRP/SP. Fomos representados pela 1.<sup>a</sup> Secretária, que tinha residência mais próxima desse local. As pautas eram diversas: Projeto de Lei (PL) do Ato Médico; Congresso Nacional de Psicologia (CNP); ética na pesquisa; avaliação de cursos do Conselho Nacional de Saúde (CNS); BVS-PSI; Congresso Brasileiro de Psicologia: Ciência e Profissão; produção e atividades desenvolvidas por GTs do FENPB (Ensino Médio, Políticas Públicas e Formação em Psicologia e Residência Multiprofissional); acompanhamento de projetos de leis que tratavam da Psicologia; comemorações dos 50 anos da profissão no país; tabela de referências de honorários profissionais. Alguns desses assuntos são mencionados a seguir.

Na época da primeira reunião da gestão 2010-2012, o PL do Ato Médico tinha a Psicologia como única categoria que se opunha integralmente a ele. O fortalecimento dessa oposição foi proposto no FENPB, com a utilização de divulgações eletrônicas – inclusive a inserção de um *link*, nas páginas das entidades, que remetesse ao *site* “não ao ato médico”. Além disso, foi pautada a divulgação dessa oposição junto à Federação das Entidades dos Trabalhadores da Saúde e o alerta para manter a vigilância relativa a esse Projeto, e destacada a importância de articulação com outras categorias profissionais. Em novembro de 2011, foi realizado ato político no Senado Federal. Na ocasião, foi recomendado que fossem realizadas ações para evitar a votação do PL em caráter urgente. Nessa ocasião, além da Psicologia, já eram também a favor do veto integral: a Fisioterapia e a Terapia Ocupacional.

A ANPEPP levou ao FENPB o Manifesto de Fortaleza, ressaltando a importância de abrir uma discussão mais ampla sobre as normas do Ministério da Saúde sobre ética em pesquisa. A proposta, apoiada pela SBPOT, foi de levar em conta suas implicações para além do âmbito da saúde e de respeitar a diversidade da Psicologia. Foram acompanhadas pelo FENPB, que deu apoio integral ao Manifesto, e foi sugerida a criação de um *link*, nas páginas das entidades, que remetesse ao texto dele. Outra discussão que merece destaque, ocorrida nesse fórum, foi relativa aos critérios para avaliação de cursos de graduação pelo CNS. Todos os cursos de Psicologia, além dos de Medicina e Odontologia, deveriam passar por essa avaliação para obter autorização, credenciamento e credenciamento junto ao Ministério da

Educação. Houve polêmica, no FENPB, sobre se a Psicologia seria da área da saúde e se precisava permanecer nessa avaliação. Não foi cogitada a saída, mas a permanência com a revisão de critérios. Muitas entidades se mostraram favoráveis à sugestão de olhar mais atentamente para a formação na área de saúde nos cursos de Psicologia, porque a demanda por profissionais nessa área estava aumentando. Algumas entidades, contudo, não concordaram com os argumentos, incluindo a SBPOT.

Outra atividade que não constava inicialmente do plano de nossa gestão foi a criação de um FAC (Banco de Perguntas Frequentes) e sua inserção no site da SBPOT. A gestão anterior nos alertou que os *e-mails* chegavam com demandas muito parecidas, e que seria necessária alguma estruturação neste sentido. Recebemos diversos *e-mails* e respostas dadas a eles. Como consequência, e construímos o FAC, apresentado na Tabela 2.

**Tabela 2. Banco de perguntas e respostas (FAC)**

Perguntas	Respostas
1. Qual é o foco da SBPOT?	A Associação serve como ponto de referência e fórum legítimo de discussão política, prática e científica, para os que atuam, os que se encontram em formação e os interessados em Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT. Precisamos da colaboração e da participação dos profissionais que enfrentam os desafios da prática cotidiana e dos que pesquisam e formam os futuros profissionais em POT. Fazer parte da SBPOT significa contribuir para a evolução da área no Brasil. Veja maiores informações no link “Estatuto”.

<p><b>2. Quais são os benefícios de se associar à SBPOT?</b></p>	<p>Desde sua criação, a SBPOT tem crescido nacionalmente e já realizou quatro congressos nacionais nos anos de 2004, 2006, 2008 e 2010, com expressivo número de participantes, respectivamente em Salvador, Brasília, Florianópolis e São Bernardo do Campo. Estamos empenhados em conseguir aumentar ainda mais a participação no V CBPOT, no ano de 2012, no Rio de Janeiro, e oferecer mais oportunidades de integrar acadêmicos, estudantes e profissionais de psicologia, administração, educação, ciências humanas e sociais em geral, e outras áreas afins. Temos um grupo de discussão virtual, para interessados em POT, com aproximadamente 1000 inscritos. Criaremos um outro GRUPO DE DISCUSSÃO somente para os associados com anuidade em dia, para que seja possível ouvir a sua opinião e discutir e decidir sobre assuntos de interesse da SBPOT com mais agilidade e frequência.</p> <p>A SBPOT também edita a Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho - rPOT, que é semestral e eletrônica, e divulga artigos científicos na nossa área de atuação, com acesso livre na Internet. Os associados têm desconto no valor de inscrição nos Congressos Brasileiros de Psicologia Organizacional e do Trabalho - CBPOT. Foi firmada parceria com a ARTMED, e os associados têm 15% de desconto em todos os livros comprados no <i>site</i> desta editora. Ao associar-se, você receberá um <i>login</i> e <i>senha</i> para usufruir desse benefício.</p> <p>Convidamos a todos a participarem da atuação de nossa gestão com críticas, sugestões e ideias para desenvolvermos cada vez mais a SBPOT.</p>
<p><b>3. Como posso me filiar à SBPOT?</b></p>	<p>O procedimento para filiar-se é o seguinte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Neste <i>site</i> clique na opção “<b>Filie-se</b>” na lateral esquerda (dentro de “Sócios”) e siga os procedimentos.</li> <li>2) Ao receber sua ficha de inscrição, a Tesouraria da SBPOT emitirá um boleto bancário e enviará para o seu e-mail.</li> <li>3) Para que sua inscrição seja homologada é essencial o pagamento desse boleto até o vencimento indicado no mesmo.</li> <li>4) Depois de homologada, será enviado e-mail para você, comprovando sua filiação e informando que está quite com a tesouraria da SBPOT no corrente ano.</li> </ol>

<p><b>4. Qual o valor da anuidade de 2010 da SBPOT?</b></p>	<p>O valor da anuidade é de R\$150,00 para profissionais, e R\$75,00 para estudantes.</p>
<p><b>5. Como posso saber se estou em dia com a SBPOT?</b></p>	<p>Você deve enviar um e-mail para <a href="mailto:tesouraria@sbpot.org.br">tesouraria@sbpot.org.br</a>. Em breve será disponibilizada no <i>site</i> uma atualização cadastral <i>on-line</i>.</p>
<p><b>6. Quais são os dados da SBPOT?</b></p>	<p>Nome: Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho - SBPOT  CNPJ: 04.885.251/0001-51  <b>Endereço:</b> Departamento de Psicologia Social e do Trabalho – Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília – UnB. Campus Universitário Darcy Ribeiro, ICC Sul, Sala AT 022/4 - CEP: 70910-900, Brasília, DF.  <b>E-mail para contato:</b> <a href="mailto:secretaria@sbpot.org.br">secretaria@sbpot.org.br</a></p>
<p><b>7. Qual o papel e quais são as atribuições do profissional que atua em psicologia do trabalho e organizacional?</b></p>	<p>Este profissional busca compreender o papel do trabalho na vida das pessoas para favorecer o bem-estar, a realização do potencial humano e a produtividade. Nesta área de atuação são identificados três domínios: o trabalho (preocupado com as funções do trabalho e a construção da identidade), as organizações (preocupado com a definição e compreensão das estruturas das organizações e seu impacto sobre o indivíduo) e gestão de pessoas (preocupado com a formulação de práticas, políticas e estratégias organizacionais para lidar com pessoas em contextos de trabalho). Portanto, são muitos os desafios desta área, que é interdisciplinar.</p>

	<p>Sugerimos a seguinte bibliografia para a compreensão de tais atribuições:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bastos, A. V. B. (2009). O Mundo das Organizações e do Trabalho: o que significa compromisso social para a psicologia? In M. R. de Souza &amp; F. C. S. Lemos (Orgs), <i>Psicologia e Compromisso Social: unidade na diversidade</i> (pp. 9-42). São Paulo: Escuta.</li> <li>2. Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G. e colaboradores. (2010). <i>O Trabalho do Psicólogo no Brasil</i>. Porto Alegre: Artmed.</li> <li>3. Zanelli, J. C. (2002). <i>O Psicólogo nas Organizações de Trabalho</i>. Porto Alegre: Artmed.</li> <li>4. Zanelli, J. C. e Bastos, A. V. B. (2004). Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade &amp; A. V. B. Bastos (Orgs.), <i>Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil</i> (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.</li> </ol>
<p><b>8. Existe diferença entre a psicologia organizacional e a psicologia do trabalho?</b></p>	<p>Aqui no nosso <i>site</i>, encontra-se um Manifesto que argumenta sobre a complementaridade entre Psicologia do Trabalho e Organizacional. Sugerimos a leitura integral do Manifesto. A resposta oferecida para a pergunta 7 também poderá ajudar.</p>
<p><b>9. Qual a origem da POT?</b></p>	<p>Recomendamos a leitura de capítulos que tratam da história desta área, no livro <i>Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil</i> (2004), organizado por José Carlos Zanelli, Jairo E. Borges-Andrade &amp; Antônio Virgílio B. Bastos, e no livro <i>Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações de Trabalho</i> (2006), organizado por Jairo E. Borges-Andrade, Gardênia Abbad e Luciana Mourão, ambos publicados pela Artmed. Esses dois livros são produtos da colaboração entre a experiência e o conhecimento de vários autores associados à SBPOT, e que pesquisam o mundo do trabalho e das organizações. Os direitos autorais de ambos foram integralmente doados à SBPOT.</p>

<p><b>10. A atuação na área de POT exige o registro no Conselho Profissional?</b></p>	<p>Faça seu registro no seu Conselho Profissional de Psicologia, de Administração, de Economia, de Enfermagem, de Engenharia etc. A única atividade privativa neste campo de atuação é a relativa à aplicação de testes psicológicos e aconselhamento psicológico. Neste último caso, você precisará fazer registro no CRP e ser psicólogo, é claro.</p>
<p><b>11. O que a SBPOT tem feito em relação a restrições impostas ao profissional de POT?</b></p>	<p>Diante de várias queixas, a SBPOT contratou um escritório de advocacia que elaborou um parecer sobre o assunto e que pode ser utilizado e citado por todos os associados (veja o parecer do advogado neste site no link “<b>Atuação em POT</b>”). No caso específico de concursos, a SBPOT, quando necessário, contacta outras entidades, para uma atuação conjunta. De qualquer forma, também recomendamos que você entre em contato com o seu Conselho Profissional, pedindo apoio para o concurso específico em que aparecerem restrições que você julgar indevidas. Avaliamos que o ideal é você se cadastrar na lista de discussão do Yahoo Groups denominado <b>grupo_sbpot@yahoogrupos.com.br</b>, pois centenas de profissionais de Psicologia do Trabalho e Organizacional participam desta lista e podem dar informações mais precisas sobre o que você necessita, uma vez que temos participantes que residem em vários lugares do Brasil e que possivelmente já viveram situações semelhantes. Por favor, entre no site do Yahoo e peça para participar deste grupo que você será autorizado. Para participar desta lista de discussão geral da SBPOT, não é necessário ser associado.</p>

<p><b>12. Quais são os assuntos, temas e questões atuais na área de POT?</b></p>	<p><b>Sugerimos que você:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Visite o site da SBPOT e consulte os anais dos congressos de Psicologia Organizacional e do Trabalho ali apresentados;</li> <li>2) Consulte a Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho – rPOT, que é semestral e divulga artigos científicos na nossa área de atuação, com um processo cuidadoso na seleção dos artigos. O contato com a revista pode ser feito a partir do link “Publicações/Revistas”. Vale também uma procura na base de dados do Scielo;</li> <li>3) Cadastre-se na lista de discussão do Yahoo Groups denominado <b>grupo_sbpot@yahoogrupos.com.br</b>, pois centenas de profissionais de Psicologia Organizacional e do Trabalho participam desta lista e podem dar informações mais precisas sobre o que você necessita, uma vez que temos participantes que pesquisam os mais diversos temas e atuam em várias subáreas.</li> <li>4) Leia os livros recomendados pela SBPOT em seu <i>site</i>.</li> </ol>
<p><b>13. Como surgiu a SBPOT?</b></p>	<p>A SBPOT nasceu em 2001, a partir da iniciativa de um conjunto de 20 acadêmicos que atuavam na área, sendo uma entidade de direito privado e fins sociais, autônoma, com prazo de duração indeterminado e propósitos científicos e educacionais. A Associação tem como objetivo promover a produção e divulgar o conhecimento científico e tecnológico na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Entre os seus desafios, à época da criação, estava ampliar a comunidade para além dos muros das universidades e atrair profissionais que atuassem no mercado. Quando comemorou dois anos, a organização considerava-se consolidada com um total de 60 associados. Atualmente, perto de comemorar dez anos de existência, a SBPOT reúne 311 associados, sendo 25% estudantes, 52% professores e/ou pesquisadores e 23% profissionais. É importante destacar que a Associação incentiva a participação de profissionais e estudantes advindos de diferentes áreas do conhecimento, visando enriquecer as possibilidades de cooperação interdisciplinar. Veja maiores informações nos links: “<b>Quem somos</b>”, “<b>História</b>”, “<b>Diretoria</b>” e “<b>Estatuto</b>”.</p>

<p><b>14. A SBPOT oferece cursos de curta duração presencial ou à distância?</b></p>	<p>Nós não ministramos cursos na área, mas nos eventos da SBPOT (os CBPOT's) sempre há cursos da área que antecedem aos eventos. Para obter referências de cursos em locais específicos, o ideal é você se cadastrar na lista de discussão do Yahoo Groups denominado <b>grupo_sbpot@yahoogrupos.com.br</b>, pois centenas de profissionais de Psicologia do Trabalho e Organizacional participam desta lista e podem dar informações mais precisas sobre o que você necessita, uma vez que temos participantes que residem em vários lugares do Brasil.</p>
<p><b>15. A SBPOT apoia eventos?</b></p>	<p>A SBPOT apoia eventos, seja na indicação de membros da SBPOT para proferir palestras, participar de simpósios ou mesas redondas e avaliar os trabalhos submetidos, seja na sua divulgação em nosso <i>site</i> e na lista de discussão que atinge centenas de profissionais. Aguardamos seu contato para estudarmos a possibilidade de apoio ao evento por você organizado.</p>
<p><b>16. A SBPOT divulga eventos?</b></p>	<p>Temos o prazer em divulgar eventos no nosso <i>site</i>. Envie as informações e faremos a divulgação no link “<b>Eventos</b>”. Porém, não colocamos a nossa <i>logo</i> no evento, porque para isso teríamos que fazer uma avaliação e aprovação do mesmo, o que não será possível do ponto de vista institucional no momento. Aguardamos as informações de período de inscrição e de realização, local, data e contato para maiores informações, a fim de divulgarmos no <i>site</i> da SBPOT e em nosso grupo de discussão.</p>
<p><b>17. Como posso obter informações dos eventos que já foram organizados pela SBPOT?</b></p>	<p>Neste <i>site</i> no link “<b>Eventos</b>” você poderá acessar o <i>site</i> de todos os eventos já organizados.</p>

<p><b>18. Qual é o foco e a periodicidade da rPOT?</b></p>	<p>A rPOT é semestral e divulga artigos científicos na nossa área de atuação, com um processo cuidadoso na seleção dos artigos. O contato com a revista pode ser feito por meio do <i>link</i> que se encontra no nosso <i>site</i>. A revista é eletrônica e visa fomentar a produção de conhecimento e discussão crítica acerca do trabalho e dos processos organizacionais do ponto de vista das pessoas que os vivenciam e a eles estão submetidos. Está aberta às diversas contribuições teóricas e metodológicas, bem como a profissionais, a autores e a pesquisadores de outras áreas que compartilham das preocupações referentes ao trabalho e de seus processos organizacionais. Você pode acessar a revista clicando no link disponível neste site.</p>
<p><b>19. Sugestões de bibliografia em POT.</b></p>	<p>Veja neste <i>site</i> no link “<b>Publicações</b>” os livros cujos direitos autorais foram cedidos para a SBPOT. Você pode comprar tais livros diretamente no site da Artmed.</p>
<p><b>20. Indicação de Cursos de Pós-graduação Lato Sensu em Psicologia Organizacional e do Trabalho</b></p>	<p>Há muitos cursos bons no país, mas para obter referências de cursos em locais específicos, o ideal é se cadastrar na lista de discussão do Yahoo Groups denominado <b>grupo_sbpot@yahoo-grupos.com.br</b>, pois centenas de profissionais de Psicologia do Trabalho e Organizacional participam desta lista, residem em diferentes lugares do país e podem dar informações mais precisas sobre os cursos, uma vez que a pós-graduação <i>lato sensu</i> não tem uma avaliação formal no Brasil. Por favor, clique no <i>link</i> indicado no site da SBPOT, e peça para participar deste grupo. Lembramos que nesta lista de discussão as manifestações são livres e expressam opiniões pessoais de quem as emitiu. Mensagens de propaganda e SPAMs não devem ser enviados para a lista.</p>
<p><b>21. Indicação de Cursos de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia Organizacional e do Trabalho</b></p>	<p>No link “<b>Formação em POT</b>” deste <i>site</i> está disponibilizada uma lista de universidades que oferecem cursos de mestrado e doutorado aprovados pela CAPES e os respectivos endereços eletrônicos para obter informações adicionais sobre cada um deles.</p>

<p><b>22. Como posso obter maiores informações sobre a atuação do psicólogo no Brasil?</b></p>	<p>Foi lançado em 2010, pela ARTMED, o livro <i>O Trabalho do Psicólogo no Brasil</i>, que publica os resultados de uma pesquisa sobre a atuação do psicólogo brasileiro em todas as áreas. Essa pesquisa foi conduzida por um grupo de pesquisadores da ANPPEP, coordenada pelos professores Antônio Virgílio Bittencourt Bastos e Sônia Maria Guedes Gondim, ambos da UFBA. Os direitos autorais do livro foram cedidos para a SBPOT.</p>
--	---

Os resultados associados às propostas inicialmente feitas por nós foram apresentados no final da gestão 2010-2012, durante assembleia realizada no V CBPOT, ocorrido de 2 a 5 de maio de 2012, no Rio de Janeiro. Na Tabela 3, apresentam-se as propostas iniciais, o que conseguimos cumprir e nossas sugestões de continuidade.

**Tabela 3. Propostas cumpridas e sugestões de continuidade**

Plano para a gestão 2010-2012	O que foi feito até 2012	Sugestão de continuidade
<p><b>1. Criar uma lista de discussão somente com os sócios.</b></p>	<p>A Lista de Associados foi criada e já está em funcionamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manter a lista funcionando, inserindo novos associados.</li> <li>▪ Discutir alternativas de votação usando a lista eletrônica de associados.</li> </ul>
<p><b>2. Regionalização, no Brasil, das atividades da SBPOT.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Discussão com os sócios sobre estratégias de ação para questões críticas como: cisão da POT, CRAs x CRPs.</li> <li>▪ Identificação de Laboratórios e Grupos nas Universidades nas áreas de atuação da SBPOT e proposta de parcerias para realização de eventos.</li> <li>▪ Organização de diversas mesas redondas em eventos nacionais e regionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Continuar com a realização e participação em atividades em diferentes regiões do país tais como encontros e minicursos.</li> <li>▪ Identificar empresas jrs. nas áreas de atuação da SBPOT e propor parcerias para realização de eventos.</li> </ul>

<p><b>3. Fortalecimento dos processos administrativos da rPOT e apoio para sua inserção em outras bibliotecas de acesso aberto.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reuniões com os atuais editores e levantamento de ações que devam ser levadas adiante para fortalecer a rPOT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar proposta de estatuto para formalmente realizar a incorporação institucional da rPOT.</li> </ul>
<p><b>4. Ampliação da área de abrangência da SBPOT, incluindo também temáticas mais próximas das psicologias social, ambiental e do consumidor.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboração de proposta de estatuto para formalmente realizar esta ampliação.</li> <li>▪ Identificação de grupos de sócios interessados nessas temáticas e propor a realização de atividades tais como encontros e minicursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uma das propostas já levantadas é que se altere o ART. 3 do Estatuto de “A SBPOT tem por finalidade promover a produção e divulgar o conhecimento científico e tecnologias na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho” para “A SBPOT tem por finalidade promover a produção e divulgar o conhecimento científico e tecnologias na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, do Consumidor e áreas afins”.</li> <li>▪ Aprovar o Estatuto alterado no CONPSI.</li> </ul>
<p><b>5. Promoção de atividades para aproximar a SBPOT dos profissionais que não estão no campo acadêmico.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evento de Poços de Caldas. Primeiro contato com da ABRH de Brasília.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Continuar com a expansão estratégica e o fortalecimento da POT.</li> <li>▪ Definir mecanismos de divulgação em diferentes mídias.</li> </ul>
<p><b>6. Ampliação, no seu site, da presença de dados úteis para profissionais e estudantes, como publicações e cursos.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Levantamentos sistemáticos de dados sobre publicações e cursos (estrito senso) e manutenção no site.</li> <li>▪ Sempre que profissionais e estudantes solicitam tais dados, são orientados a consultarem o site, para incentivar as visitas virtuais.</li> <li>▪ Criação de um Banco de Perguntas e Respostas Frequentes.</li> <li>▪ Notícias sobre a SBPOT atualizadas no site.</li> <li>▪ A SBPOT está nas redes sociais (Facebook, Twitter e LinkedIn)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manter o <i>site</i> atualizado sempre.</li> <li>▪ Manter as redes sociais atualizadas.</li> <li>▪ Atualizar o Banco de Perguntas e Respostas sempre que necessário.</li> </ul>

<p><b>7. Aumento do quadro de sócios efetivamente pagantes.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Envio de mensagens a sócios em atraso, explicando a importância de seu apoio para o fortalecimento da Associação.</li> <li>▪ Envio de mensagens coletivas ao grupo de discussão, explicando a importância da inscrição de sócios para o fortalecimento da Associação.</li> <li>▪ Inserção do pagamento por meio do site e agilidade na prestação de informações e divulgação da sociedade e ampliação do quadro de sócios efetivamente pagantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Discutir possibilidades de descontos nos valores de anuidades atrasadas.</li> <li>▪ Aprimoramento do sistema, oportunidade e controle dos benefícios de sócio.</li> </ul>
<p><b>8. Revisão e uma eventual adaptação do estatuto, para possibilitar a utilização da internet como meio de tomada de decisão por parte dos sócios.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificação de como outras entidades funcionam utilizando a internet para tomada de decisão. Iniciar pelas entidades do FENPB, ANPPEP e CFP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Com base nisso, elaborar proposta de alteração de estatuto.</li> </ul>
<p><b>9. Distribuição de boletins informativos aos sócios.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboração e envio aos sócios e à lista da SBPOT do primeiro Boletim Informativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar Boletins a cada três meses.</li> </ul>
<p><b>10. Elaboração e operacionalização de estratégias políticas para evitar situações de constrangimento aos que desenvolvem atividades de POT não privativas de diferentes categorias profissionais.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Levamos essas questões para as demais entidades do FENPB e outras associações.</li> <li>▪ Alguns casos envolvendo CRAs foram apoiados e acompanhados pela SBPOT, constituíram jurisprudência nacional e serviram de base para legitimar a atuação em POT junto à sociedade.</li> <li>▪ O CFP, por meio dos CRPs, passou a orientar a defesa dos profissionais de Psicologia. Além disso, fez um levantamento dos casos existentes, a fim de compreender melhor o caminho que estas ações vêm tomando e reunir informações para subsidiar posicionamento oficial e definir ações a realizar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acompanhar as discussões.</li> </ul>

<p><b>11. Promoção do fortalecimento e da integração dos saberes e fazeres voltados para o “trabalho” e para as “organizações”, enquanto construções interdependentes, de modo a evitar cisões promovidas por forças políticas externas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A rPOT e os CBPOTs vêm estimulando publicações que realcem a vinculação de tais campos de saber e diferentes abordagens.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Criar comissão de sócios para definir um plano de ação específico para este tópico.</li> </ul>
--	--	---

Os eventos que tiveram participação da diretoria entre 2010 e 2012 foram:

- II Seminário de Saúde do Servidor Público, Fortaleza, 1 e 2 de dezembro de 2010.
- X Congresso Nacional de Psicologia Escolar e Educacional promovido pela ABRAPEE, 3 a 6 de julho de 2011.
- Mesa no III Congresso de Psicologia Social e do Trabalho, 13 de maio de 2011.
- Mesa no II Congresso Ibero-americano de Psicologia das Organizações e do Trabalho, 14 a 16 de abril de 2011.
- Mesa no 7º Congresso Norte Nordeste de Psicologia, 11 a 14 de maio de 2011.
- Mesa nos III Congresso Latino-Americano de Orientação Profissional e X Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional, 20 a 22 de julho de 2011.
- Mesa nos II Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho e III Simpósio Brasileiro de Psicodinâmica do Trabalho, 6 a 8 de julho de 2011.
- 41ª Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia em Belém, outubro de 2011.

Nossa gestão encerrou-se com 476 sócios ativos. Pagaram suas anuidades: 105 em 2010, 110 em 2011 e 143 em 2012. Houve 75 e 68 novas afiliações, respectivamente em 2011 e 2012. Recebemos R\$11.255,00, em anuidades, em 2012.

O V CBPOT foi realizado no período de 3 a 5 de maio de 2012, na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Contou com a presença de 1062 congressistas, distribuídos entre estudantes de graduação (49,9%) e pós-graduação (15,2%), professores/pesquisadores (27,4%) e profissionais de POT (7,5%). Provinham de todas as regiões do Brasil (95%), mas a maior concentração de participantes foi do Sudeste (44,8%) e Nordeste (23,6%). Os 5% dos participantes provenientes do exterior eram de nove países, distribuídos entre Angola, Estados Unidos da América, México, Colômbia, Uruguai, Espanha, Portugal, Suécia e Nova Zelândia.

As atividades pré-congresso incluíram quatro cursos de horário integral (9 às 18 horas) e dez cursos de horário parcial (9 às 13 ou 14 às 18 horas), assistidos por 316 congressistas. Durante o V CBPOT, foram realizadas dez conferências e três mesas redondas institucionais, a convite da comissão científica. As demais atividades obedeceram aos critérios de submissão pelos autores e revisão cega por dois pareceristas *ad-hoc*. Foram submetidos 757 trabalhos, e 682 foram aprovados. Distribuíram-se em comunicações breves de pesquisa (48,0%), relatos de experiência (20,8%), pôsteres (18,3%), painéis eletrônicos (6,2%), mesas redondas (5,8%) e simpósios (0,9%). A maior concentração desses trabalhos foi na temática de comportamento humano no trabalho e nas organizações (35,2%). Ela foi seguida pelas temáticas de trabalho, família e sociedade (26,7%); gestão de pessoas em

organizações (16,3%); atuação e formação do psicólogo (11,6%); relações de trabalho, organizações e sociedade (6,5%); e políticas públicas e organizacionais (3,7%).

O evento resultou em três publicações. Os Anais do V CBPOT incluíram os resumos de todos os cursos, conferências e demais atividades (publicados *on-line* no endereço <https://old.sbpot.org.br/eventos/cbpot/v-cbpot-2012>). Houve ainda dois números especiais da rPOT, em seu Volume 12 (jan-abril de 2012), contendo os textos integrais de conferências (Nº 1) e de simpósios (Nº 2).

O V CBPOT constituiu-se em privilegiado espaço de trocas, debates e intercâmbios entre renomados profissionais de diversos países, além de participantes de todas as regiões do território brasileiro. Assim, permitiu a divulgação de resultados recentes de pesquisa e de atividades de intervenção no âmbito das organizações e do trabalho; a atualização de estudantes e profissionais no que concerne aos desenvolvimentos teóricos e possibilidades de aplicação; a capacitação de professores para o ensino de tais desenvolvimentos teóricos e possibilidades de aplicação. Além disso, incentivou pesquisadores a construir projetos com vistas à solução de problemas regionais, nacionais e internacionais relativos ao mundo do trabalho e a estabelecer diálogos para fortalecer redes e incrementar o intercâmbio de colaborações institucionais, tanto acadêmico-científicas quanto práticas, nacionais e internacionais.

As avaliações posteriores demonstraram a satisfação dos participantes – acadêmicos e profissionais – com o espaço oportunizado para discussão séria e aprofundada dos estudos característicos da POT, visando contribuir para seu crescimento e fortalecimento

no cenário nacional. Em síntese, o V CBPOT atingiu plenamente seu objetivo de contribuir para dar maior visibilidade ao conhecimento científico e tecnológico em POT que estava sendo produzido no Brasil e em outros países. Logo, representou um importante passo na construção da POT brasileira.

Uma análise retrospectiva poderia concluir que nosso Plano de Ação e as atividades realizadas estiveram voltados para a implementação de estratégias de enfrentamento daquelas ameaças do nível **meso** existentes no final da primeira década do século XXI. Também fomos capazes de aproveitar aquelas oportunidades surgidas naquela década. É possível que as condições mais favoráveis do contexto de nível **macro** – na perspectiva de quem as compara com as condições desfavoráveis da terceira década – tenham guiado nossas atenções para o nível **meso**.

## Referências

Bastos, A. V. B & Gondim S. M. G. (2010). *O trabalho do Psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(número especial), 37-50. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000500004>

Borges-Andrade J. E., Renteria-Pérez E., & Toro J.P. (2018) Organizational/Work Psychology in Latin America. Em: Ardila R. (eds) *Psychology in Latin America*. Springer, Cham. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93569-0\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93569-0_7)

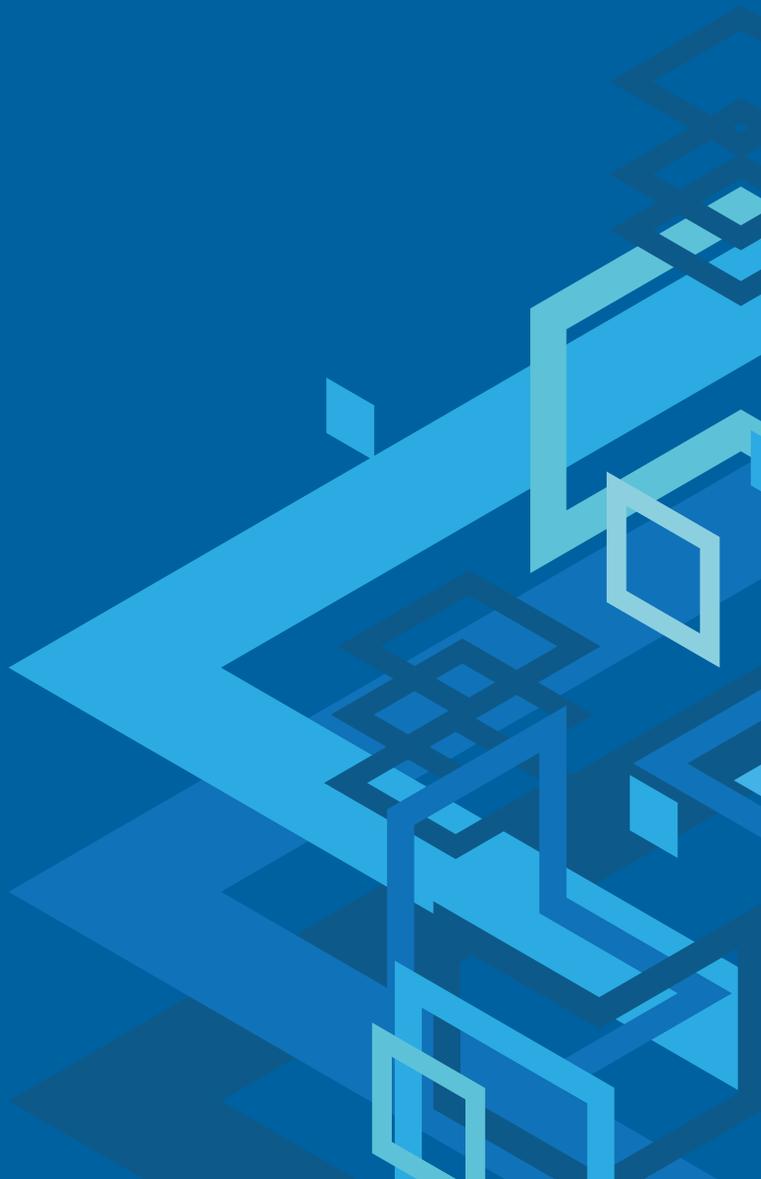
Coelho-Lima, F., Costa, A. L. F., & Yamamoto, O. H. (2011). O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 11(2), 21-35. Recuperado em 1º de março de 2022, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572011000200003&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200003&lng=pt&tlng=pt).

IPEA (2010). Análise do Mercado de Trabalho. *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, 42 (fevereiro), 1-18. Recuperado em 1º de março de 2022, de: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5748](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5748)

Gondim, S. M. G., Bastos, A. V. B., Borges-Andrade, J. E., & Peixoto, A. A. (2012). A Formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil: o ensino. *Anais Eletrônicos do V Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Rio de Janeiro: SBPOT.

Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2018). Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(spe), 1087-1105. Recuperado em 2 de março de 2022, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812018000400004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812018000400004&lng=pt&tlng=pt).

Neiva, E. R., & Corradi, A. A. (2010). A Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: uma análise a partir das redes sociais de pesquisadores da pós-graduação. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 67-84. Recuperado em 2 de março de 2022, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572010000200006&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000200006&lng=pt&tlng=pt).



# SBPOT

## GESTÃO

2012

2014

- ▶ Elaine Rabelo Neiva – Presidente
- ▶ Helenides Mendonça – Vice-presidente
- ▶ Sérgio Ricardo Franco Vieira – 1º Tesoureiro
- ▶ Eliandro Rômulo Cruz Araújo – 2º Tesoureiro
- ▶ Fabio Iglesias – 1º Secretário
- ▶ Magno Macambira – 2º Secretário
- ▶ Liliana Guimarães – Presidente do VI CBPOT

## Capítulo 7

# Gestão 2012 – 2014

Elaine Rabelo Neiva  
Magno Macambira

O agravamento da crise econômica na Europa e o aumento do desemprego caracterizaram, no nível macro, o ano de 2012. O boletim *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise n° 53*, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2012), mostrou que o mercado de trabalho brasileiro teve bom desempenho em 2012, em especial a taxa de desemprego, a menor desde 2009. A taxa de atividade – que compreende a população ocupada e a que procura emprego – teve uma pequena queda em relação a 2011: de 57,3% para 57,1%. Resultados positivos foram registrados apenas em duas das seis regiões metropolitanas estudadas: Rio de Janeiro (1,8 ponto percentual) e Recife (0,5 p. p.). Em contrapartida, a taxa de desemprego caiu 0,6 pontos percentuais, atingindo o menor valor desde 2009, de

5,4%. Em relação a 2011, as regiões metropolitanas que tiveram os melhores resultados nesse índice foram Salvador (-2,8 p. p.) e Porto Alegre (-1,3 p. p.). A taxa de ocupação também mostrou índices satisfatórios: cresceu 2,3% em relação a 2011. Com exceção de Porto Alegre, todas as regiões metropolitanas avaliadas apresentaram aumento na taxa, em especial Recife, com crescimento de 4,2%. Outros dois índices importantes foram o de informalidade, que decaiu de 34,8%, em 2011, para 33,9%, em 2012, e o rendimento médio do trabalhador, que cresceu 0,7% e ficou na faixa de R\$ 1787,70. Contudo, a ainda precária inserção dos psicólogos das organizações e do trabalho no mercado de trabalho (POT – Psicologia das Organizações e do Trabalho) mantinha-se constante e restrita (Bastos & Gondim, 2010).

No cenário da atuação do Profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho, durante os anos de 2012/2013, houve uma intensificação da atuação do Conselho Federal de Administração junto aos concursos públicos no sentido de gerar uma reserva de vagas na área de Gestão de Pessoas/Recursos Humanos restrita ao profissional de Administração. Foram três concursos em que o Conselho Federal de Psicologia e a SBPOT – Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – precisaram atuar junto a essa demanda de proteção aos profissionais de Psicologia.

Naquele período, os cenários mundial e brasileiro confluíram para que eventos internacionais fossem sediados nos países que compunham o grupo dos BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul). O Brasil seria sede da Copa do Mundo e, na sequência, seria sede das Olimpíadas em 2016. Alguns congressos como o da IUPSyS – *International Union of Psychological Science* – foi re-

alizado na África do Sul em 2012 e o ICAP – *International Congress of Applied Psychology* – estava sendo negociado para acontecer na China. Existia uma demanda para que o congresso da IUPSyS ocorresse no Brasil em 2020 ou 2024. Em termos de conexões com entidades, ressalta-se um período de relações fortalecidas junto à Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia – ANPEPP, articulada à época por suas presidências. Em relação ao Conselho Federal de Psicologia, no entanto, esse foi um período de conexões conturbadas devido a concepções políticas dos grupos que estavam à frente da entidade.

O lançamento da candidatura foi palco para uma série de negociações para ampliação e garantia de abertura da associação para os diversos grupos no cenário de POT no Brasil. Ao lançarmos nossa candidatura para a gestão 2012-2014 da SBPOT, apresentamos um Plano de Ação na Assembleia do V Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho – V CBPOT, no Rio de Janeiro (Tabela 1). Éramos docentes nas Universidades de Brasília (Presidente, 1º Secretário), Pontifícia Universidade Católica de Goiânia (Vice-Presidente), empregado de uma organização pública federal (1º Tesoureiro, 2º Tesoureiro) e da Universidade Metodista de São Paulo (2º Secretário).

Abaixo seguem as propostas feitas pela chapa 2012-2014:

1. Organizar e separar, em termos orçamentários, financeiros e contábeis, o que diz respeito às demandas da rPOT, CBPOT e SBPOT;
2. Fortalecer a marca por meio da reformulação de logomarca e adotar formas de divulgação.
3. Ampliar a interlocução da SBPOT com os profissionais, identificando dificuldades de interlocução, similaridades de atuação

com áreas afins (consumidor, ambiental), com o objetivo de promover o fortalecimento e a integração dos saberes e fazeres voltados para o “trabalho” e para as “organizações”, enquanto construções interdependentes.

4. Elaborar e propor, submetendo à votação em assembleia, alterações no estatuto para inserir alterações no artigo 3º, incorporar a rPOT, inserir novas áreas de atuação e meios de comunicação com sócios, incluindo assembleias e votações.

5. Estreitar relações com áreas do conhecimento que fazem interface com a POT, sobretudo, com parcerias políticas de interesse comum, em eventos e aproximações com profissionais não acadêmicos, pesquisadores e IES.

6. Fortalecer e ampliar a regionalização da SBPOT no Brasil por meio da identificação de consultorias jrs. nas áreas de atuação da SBPOT, e propor parcerias para a realização de eventos. Criação de delegados regionais, buscando fortalecer eventos regionais, como atividades pré-congresso (CBPOT).

7. Aproximar a SBPOT das suas correspondentes internacionais, possibilitando intercâmbios continuados sobre conteúdo e formas de gestão e outros. Procurar interlocução com países sul-americanos, e com Portugal, Espanha, Escandinávia, Austrália, Alemanha e Japão. Promover o estabelecimento de parcerias entre a SBPOT e outras entidades de mesma natureza e finalidade, a exemplo da *European Association of Work and Organizational Psychology* – EAWOP.

8. Aproximar a SBPOT de instituições, sociedades e associações que discutem políticas para a área de Organizações e Trabalho no Brasil. Estabelecer parcerias com instituições como a Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, o *National Institute for Occupational Safety and Health* – NIOSH, a *Occupational Safety and Health*

*Administration* – OSHA, A Fundação Jorge Duprat e Figueiredo – FUNDACENTRO.

9. Ampliar mecanismos de interlocução com associados, otimizando recursos atuais como lista de associados, “fale conosco” no *site* e o “perguntas frequentes”, e ampliar para implementação do sistema de votação *online* para assuntos que envolvam todos os associados.

10. Ampliar o número de associados e favorecer o pagamento das anuidades, organizando o cadastro, aprimorando a diferenciação nas modalidades de associações, e buscando a afiliação à SBPOT, por meio de divulgação, inclusive de egressos dos cursos de Psicologia e áreas afins.

11. Divulgar a atuação da SBPOT, por meio de participação em congressos nacionais e internacionais, e ampliar a visibilidade da SBPOT na mídia.

Após ter sido eleita e tomado posse, a nova diretoria da SBPOT atuou estabelecendo estratégias políticas para aproximar a associação dos profissionais de POT não docentes, e incluí-los no quadro de associados. Também estabelecemos parcerias para apoio jurídico e proteção da atuação contra intimidações ilegais advindas do sistema Conselho de Administração. Elaboramos documentos de defesa da atuação dos Psicólogos na área de Gestão de Pessoas, especialmente garantindo sua participação em concursos públicos. Planejamos e apoiamos atividades de regionalização da SBPOT no Brasil (Poços de Caldas, Juiz de Fora, São Luís e Mato Grosso do Sul, entre outras localidades) e de ampliação da sua abrangência para incluir temáticas mais próximas das psicologias social, ambiental e do consumidor, além das temáticas típicas relacionadas a trabalho e organizações. Elaboramos estratégias de comunicação visando remodelar o *site* da associação e redesenhar a logomarca da instituição. Discutimos e atualizamos o estatuto da associação, com o intuito de utilizar a internet

como meio de tomada de decisão dos sócios e recebimento de boletins informativos. Participamos de atividades para a inserção da SBPOT em redes internacionais de associações congêneres e estabelecemos a independência financeira e administrativa da rPOT. Reestruturamos a gestão financeira da associação, estabelecemos taxas bianuais para a associação, e conseguimos que os sócios mantivessem suas anuidades em dia. Apoiamos, com estruturação administrativo-financeira, a realização do CIP – Congresso Interamericano de Psicologia – em Brasília.

Após o início da nossa gestão, em 1º de junho de 2012, fizemos reuniões para definir atividades visando operacionalizar as propostas do nosso plano. Na Tabela 1, apresentamos as propostas discutidas na assembleia de lançamento da chapa para a gestão 2012-2014. Os propósitos da chapa eram aproximar a associação do seu público-alvo e minimizar a “imagem acadêmica” que prevalecia entre muitos profissionais que deveriam ser parte do seu público-alvo. Além disso, mesmo entre os participantes do público “acadêmico” da entidade, havia uma percepção da associação como ligada a um grupo restrito da Psicologia das Organizações e do Trabalho no Brasil. A área pode ser considerada bastante endógena (Neiva & Corradi, 2010), o que era refletido na configuração da associação, na sua imagem e em seus membros. Foram feitas longas discussões sobre quais fatores poderiam levar os associados a se aproximar da entidade, e muitos esforços foram empreendidos nessa direção, a exemplo da regionalização da SBPOT.

Ao longo de dois anos, as ações propostas foram alcançadas em sua quase totalidade, embora seja possível fazer uma avaliação de que algumas propostas eram difíceis de serem realizadas. Na coluna direita da Tabela 1, apresentamos as atividades realizadas para alcançar cada uma das propostas elaboradas em 2012.

**Tabela 1. Proposta e ações executadas na Gestão 2012/2014**

Proposta da chapa para a gestão da SBPOT	O que foi realizado até julho de 2014
<b>Organização das demandas da rPOT, CBPOT e SBPOT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contas separadas - prestação de contas de 2012 já considerou a separação por centros de custo;</li> <li>• Valores recebidos com doações são exclusivos da rPOT, e gerenciados por seus editores;</li> <li>• SBPOT com recursos de anuidades e lucros do congresso.</li> </ul>
<b>Fortalecimento da marca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Processo de reformulação da logomarca quase concluído;</li> <li>• Registro definitivo do nome “Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho”;</li> <li>• Incremento do uso do Facebook, LinkedIn e outras redes sociais.</li> </ul>
<b>Ampliação da interlocução da SBPOT com os profissionais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociação de parcerias para o VI CBPOT, envolvendo várias entidades e áreas afins;</li> <li>• Negociação com a empresa júnior Praxis para identificar pontos de aproximação com outras áreas;</li> <li>• Apoio ao Congresso de Habilidades Sociais.</li> </ul>
<b>Alteração do Estatuto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposta de alteração do estatuto elaborada, avaliada por advogados e submetida a votação.</li> </ul>
<b>Regionalização SBPOT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociação com a empresa júnior Praxis para identificar pontos de aproximação com outras áreas;</li> <li>• Proposição, no estatuto, e estudo da possibilidade de instituição de delegados regionais.</li> </ul>
<b>Aproximação com correspondentes internacionais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação da SBPOT nos seguintes eventos internacionais: Simpósio de Comportamento Organizacional (Portugal, Lisboa/2012); Participação de membros da SBPOT no EAWOP/2013 e Participação da SBPOT no III CIAPOT 2013- Argentina;</li> <li>• Apoio e participação no XXXIV Congresso Interamericano de Psicologia.</li> </ul>

<p><b>Aproximação com instituições, sociedades e associações afins no âmbito nacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programação de encontros entre diretores da SBPOT e outras entidades;</li> <li>• Estabelecimento de parceria para o VI CBPOT.</li> </ul>
<p><b>Ampliar interlocução com associados</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otimização dos mecanismos de comunicação pelas redes sociais;</li> <li>• Proposta de estatuto para votação online;</li> <li>• Identificação de possibilidades e elaboração de proposta de mecanismo de votação online estudados e com proposta pronta;</li> <li>• Avaliação de propostas de benefícios como serviços de advocacia; renegociação de parceria com editora;</li> <li>• Descontos em congressos regionais (Rio de Janeiro, Parnaíba, Aracaju, Poços de Caldas);</li> <li>• Apoio ao Projeto “O ensino da psicologia do trabalho e das organizações e das organizações nas Américas, Europa e África de Língua Portuguesa”.</li> </ul>
<p><b>Ampliar número de associados e garantir pagamento das anuidades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorganização do cadastro da SBPOT;</li> <li>• Oferecimento de serviços aos sócios por meio do site (declarações, etc.);</li> <li>• Estudo de propostas de benefícios, como serviço de advocacia, concursos de artigos científicos e distribuição de bolsas.</li> </ul>
<p><b>Ampliação da área de abrangência</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposta de alteração no estatuto.</li> </ul>
<p><b>Divulgar a atuação da SBPOT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação em vários congressos nacionais e internacionais.</li> </ul>

A Tabela 1 apresenta a série de ações, realizadas pela diretoria 2012/2014, que tiveram repercussões para a SBPOT até os dias atuais. Fizemos e apoiamos vários eventos fora dos eixos Brasília-Rio de Janeiro-São Paulo-Bahia, que estavam presentes nas ações da SBPOT. Esses eventos foram muito importantes

para a divulgação da SBPOT e aproximação junto ao público-alvo. Foram pequenos eventos, com orçamento limitado, mas de muita repercussão nos locais de realização. Foram muitas as ações responsáveis e compromissadas com a manutenção da entidade e com efetivas melhorias. Algumas ações demandaram muito trabalho e renderam pouca repercussão para a associação e a diretoria da época, como, por exemplo, a estruturação administrativo-financeira para a realização do CIP – Congresso Interamericano de Psicologia – em Brasília. A tesouraria e a presidência da SBPOT trabalharam com afinco no apoio à comissão que conduzia o congresso, apesar da invisibilidade para o grande público. Outro exemplo foram as tentativas de aproximação com entidades da área de Recursos Humanos, que resultaram apenas em algumas divulgações da SBPOT em eventos dessas entidades.

Na Assembleia Ordinária da SBPOT, realizada no V CBPOT, em 04 de maio de 2012, na cidade do Rio de Janeiro, juntamente com o lançamento da nossa candidatura, foi aprovada a realização do VI CBPOT na cidade de Bonito - Mato Grosso do Sul. A herança da organização do VI CBPOT em Bonito - MS foi um grande desafio. A decisão do local foi pautada pelo intuito de fazer circular a realização do congresso em diferentes regiões brasileiras, contribuindo para a consolidação da POT para além dos circuitos centrais, junto ao atrativo turístico da cidade de Bonito - MS. Trata-se de uma cidade que exige gastos financeiros altos e muito esforço para acesso ao local, o que impedia a participação de alunos de graduação, bem como de profissionais de outras localidades e que não estavam diretamente vinculados às universidades. A organização do congresso mostrou-se cara e com apoio logístico

muito trabalhoso. Apesar do pequeno número de inscritos no congresso (aproximadamente 400 congressistas), a comissão organizadora atuou de maneira receptiva, somando-se à qualidade da estrutura física e das atividades realizadas. As restrições orçamentárias impostas à comissão organizadora gerou cortes no suporte dos próprios membros da direção da SBPOT e de convidados para que houvesse o pagamento do local de realização do congresso, além dos gastos com agência de eventos local. Os recursos alcançados via órgãos de fomento foram considerados incipientes pela equipe local organizadora do congresso, o que gerou altos custos para a associação. A principal preocupação da diretoria foi tornar o congresso viável financeiramente e garantir a sobrevivência da associação nos próximos biênios. Nesse sentido, foi necessário que a diretoria da SBPOT realizasse cortes nos gastos, gerando tensões entre a diretoria e as comissões científica e organizadora. Essa tensão foi tema de discussões acirradas na Assembleia Ordinária ocorrida durante as atividades do referido congresso, demarcando um dos momentos mais difíceis da história da associação. Os membros da diretoria dispensaram os benefícios comumente concedidos e se disponibilizaram a arcar com os custos da participação no congresso, apesar de compreender que a escolha da cidade onde seria o congresso ser fruto de uma decisão coletiva. Esses desafios geraram um importante aprendizado para os anos seguintes, implicando uma mudança no processo de escolha dos locais onde seria realizado o CBPOT, de modo que a diretoria passaria a participar efetivamente das deliberações e seus membros integrariam as comissões organizadoras e científicas dos CBPOTs seguintes.

Além das atividades descritas na Tabela 1, mantivemos outras desenvolvidas pela gestão anterior, como a parceria da SBPOT com a ARTMED. A parceria contemplava importantes benefícios para os associados, a saber: i. possibilidade de indicação de obras e autores; ii. disponibilização das obras da ARTMED nos eventos da SBPOT, com desconto aos participantes; iii. desconto de 15% para associados para compras diretas em *site* da editora, incluindo todas as obras da ARTMED. A nossa gestão avançou no sentido de proporcionar ao sócio desconto na ARTMED a partir da impressão da sua situação como sócio no próprio *site* da associação. Aliás, a nossa gestão automatizou o acesso do sócio ao *site*, com possibilidade de pagamento, emissão de documentos e acesso aos benefícios.

Um ponto que merece destaque foi nossa participação em todas as reuniões do Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (FENPB), que, na época, eram realizadas no CRP/SP (Conselho Regional de Psicologia/São Paulo). Fomos representados pela Presidente, que fez deslocamentos constantes para participar da reunião. As pautas eram diversas: relação do sistema Conselho com outras entidades da Psicologia; Projeto de Lei (PL) do Ato Médico; Congresso Nacional de Psicologia (CNP); ética na pesquisa; BVS-PSI; estabelecimento de remunerações e honorários mínimos para atuação de Psicólogos no Brasil; Congresso Brasileiro de Psicologia: Ciência e Profissão; produção e atividades desenvolvidas por GTs do FENPB (Ensino Médio, Políticas Públicas e Formação em Psicologia e Residência Multiprofissional); acompanhamento de projetos de lei (PLs) que tratavam da Psicologia; tabela de referências de honorários profissionais. A participação no FENPB foi importante para diminuir o clima delicado que existia entre as duas instituições, à época.

A participação da SBPOT mostrou que era possível um trabalho conjunto, e foi extremamente importante a discussão sobre a remuneração básica dos psicólogos, que era, e ainda é, bastante irrisória, considerando-se o cenário das profissões brasileiras. O pagamento recebido por psicólogos por hora de trabalho em sessões de terapia continua sendo muito irrisório.

Os resultados associados às propostas inicialmente feitas por nós foram apresentados no final da gestão 2012-2014, durante assembleia realizada no VI CBPOT ocorrido entre os dias 8 e 11 de abril de 2014, em Bonito - MS. Do ponto de vista administrativo, as ações as quais consideramos muito importantes foram:

1. aprimoramento do sistema de pagamento de anuidades (inclusão do pagamento por cartão de crédito);
2. implantação do sistema de declaração *on-line*;
3. separação da conta da rPOT das contas da SBPOT;
4. apoio ao XXXIV CIP;
5. investimento em ações para promoção do pagamento da anuidade em dia;
6. implantação da bienalidade.

Os eventos que contaram com a participação da diretoria foram:

1. 1º Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Região Nordeste (16 a 18 de agosto de 2012) – Participação na mesa redonda sobre Atuação do Psicólogo em POT;
2. Evento de Extensão “Café com RH: promovendo ações em prol da melhoria da qualidade de vida dentro e fora do trabalho em Macaé”, da Universidade Federal Fluminense;

3. V Congresso de Psicologia Social e do Trabalho de Poços de Caldas – Mesa Redonda promovida pela SBPOT;
4. VIII Congresso Norte e Nordeste de Psicologia;
5. Simpósio de Comportamento Organizacional em Lisboa – Simpósio sobre a Pesquisa, o Ensino de Graduação e Pós-graduação em POT no Brasil;
6. Apoio e participação no XXXIV Congresso Interamericano de Psicologia;
7. Mesa Condições do trabalho do Psicólogo - NAPG4 – CFP.

Nossa gestão encerrou com 527 sócios ativos. Pagaram suas anuidades: 108, em 2013, e, em 2014, 58 pagaram suas bienalidades. Houve 59 e 58 novas afiliações, respectivamente, em 2013 e 2014. O balanço financeiro da instituição foi o maior até o momento, o que demandou três eventos de fiscalização das contas da associação por parte da Secretaria da Receita do Distrito Federal e da Receita Federal.

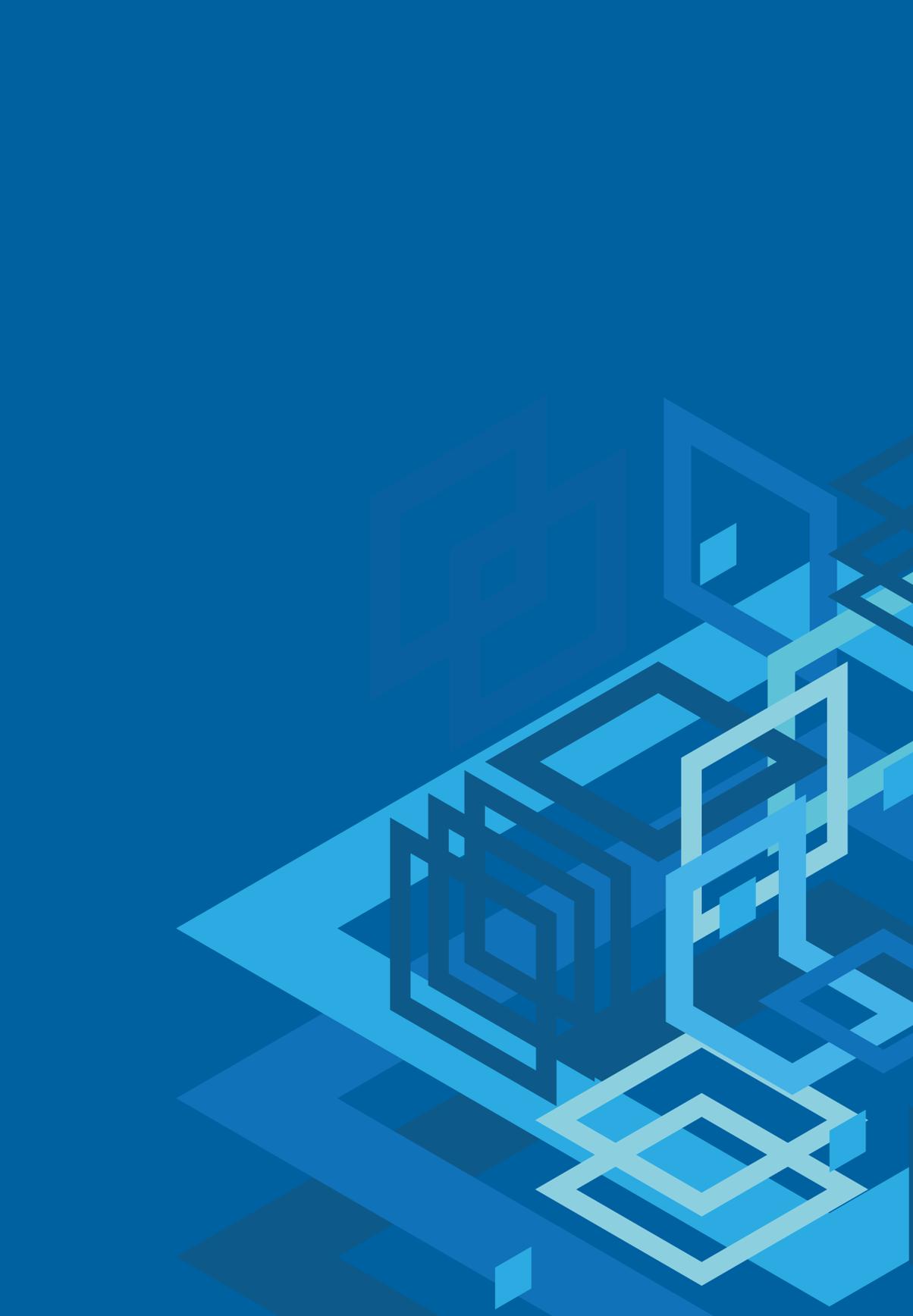
Enfim, a gestão da SBPOT foi um desafio no sentido de lidar com negociações que envolviam interesses políticos individuais e coletivos. Para a diretoria da época, os momentos foram de aprendizado, e, muitas vezes, agregaram experiências prazerosas e de sofrimento. Trata-se de construir um pensamento estratégico maior de desenvolvimento da entidade, unificando os interesses em prol de um objetivo para a grande área de conhecimento, levando em consideração os pesquisadores, profissionais e estudantes para que o fortalecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil se concretize para além de interesses individuais ou de grupos específicos.

## Referências

Bastos, A. V. B., & Gondim S. M. G. (2010). *O trabalho do Psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

IPEA (2012). Análise do Mercado de Trabalho. *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, 53 (fevereiro), 1-18. Recuperado em 1º de março de 2022, de: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5748](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5748)

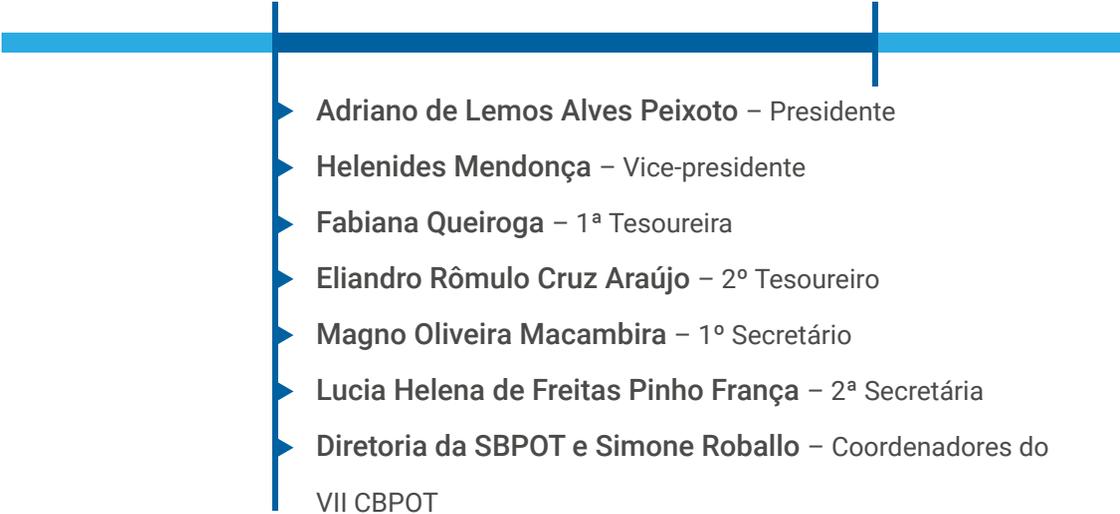
Neiva, E. R., & Corradi, A. A. (2010). A Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: uma análise a partir das redes sociais de pesquisadores da pós-graduação. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 67-84. Recuperado em 2 de março de 2022, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572010000200006&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000200006&lng=pt&tlng=pt).



# SBPOT

GESTÃO 2014

2016

- 
- ▶ Adriano de Lemos Alves Peixoto – Presidente
  - ▶ Helenides Mendonça – Vice-presidente
  - ▶ Fabiana Queiroga – 1ª Tesoureira
  - ▶ Eliandro Rômulo Cruz Araújo – 2º Tesoureiro
  - ▶ Magno Oliveira Macambira – 1º Secretário
  - ▶ Lucia Helena de Freitas Pinho França – 2ª Secretária
  - ▶ Diretoria da SBPOT e Simone Roballo – Coordenadores do VII CBPOT

## Capítulo 8

# Gestão 2014 – 2016

Adriano de Lemos Alves Peixoto  
Fabiana Queiroga  
Eliandro Rômulo Cruz Araújo  
Lucia Helena de Freitas Pinho França  
Magno Oliveira Macambira  
Simone Robalo

**R**egistrar as memórias de um período de gestão da SBPOT traz um duplo desafio: primeiro, identificar e recuperar elementos relevantes que ajudem o leitor a compreender um processo complexo que se desenrola ao longo do tempo e que conta com a participação de variados atores e distintas perspectivas; e, em segundo lugar, construir uma linha argumentativa coerente que contemple esses diversos olhares e experiências e que, ao mesmo tempo, constitua uma leitura minimamente agradável. Certamente que essa não é uma tarefa fácil, ainda mais que foge ao estilo tradicional de literatura científica com a qual estamos acostumados a escrever... De qualquer forma, vale o desafio. Então, vamos lá!

**E**ra uma vez um grupo de profissionais e pesquisadores da Psicologia Organizacional e do Trabalho que se reuniram em uma cidade muito, muito distante chamada Bonito, para um encontro que acontecia a cada dois anos. E foi lá que tudo começou... Essa foi a primeira vez que os membros da gestão 2014/16 se encontraram, para a assembleia geral ordinária que se realiza a cada dois anos durante o Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT). A cidade é um paraíso do ecoturismo localizado no estado de Mato Grosso do Sul, distante cerca de trezentos quilômetros da capital do estado, Campo Grande. Sua escolha para sediar o evento foi considerada como um marco na trajetória do evento. Era a primeira vez que o congresso se realizava no interior do país e distante dos grandes centros. E a ideia de nos reunirmos em um ambiente natural tão rico e exuberante animava a nossa comunidade.

Entretanto, a realidade se mostrou um pouco mais dura do que se havia originalmente imaginado. Não era fácil chegar a Bonito. Não havia voos diretos da maioria das capitais à época, o que obrigava a longas escalas nos aeroportos pelo país. Havia ainda a necessidade de um deslocamento de carro de cerca de quatro horas para vencer a distância do aeroporto (em Campo Grande) até a cidade. Isso certamente impactou no preço/custo ao participante, de modo que o quantitativo de inscrições ficou abaixo do esperado. Para a comissão organizadora local, realizar um congresso longe da sua sede principal também se mostrou um desafio, pois alguns detalhes de estrutura e organização da própria cidade e do espaço do evento não eram de domínio da comissão.

Certamente essa estória deve ter sido contada com mais propriedade no capítulo anterior, mas consideramos importante resgatá-la aqui porque as dificuldades experimentadas pela organização impactaram o evento, no seu orçamento, e ajustes tiveram que ser feitos de última hora. Isso significou, entre outras coisas, um corte em despesas mais elevadas, e alguns palestrantes que já estavam confirmados tiveram que ser desconvidados (em função do custo das passagens aéreas, principalmente), gerando profundo mal-estar entre a diretoria da SBPOT, a Comissão Organizadora e membros mais antigos da nossa comunidade, que estavam de alguma forma envolvidos no congresso. O resultado disso tudo foi um clima de muita tensão e conflito na assembleia geral. E foi nesse contexto que uma nova diretoria foi eleita e assumiu. Tensões e conflitos na associação são bastante comuns e, em geral, a ideia de atuar em prol de um objetivo coletivo e os laços afetivos que unem vários dos seus membros costumam contribuir para a superação das principais dificuldades. Em uma tentativa de acalmar um pouco os ânimos, uma faixa de papel crepom foi improvisada e posta no novo presidente que, acenando para a assembleia, desejou a todos a paz mundial...





Adriano com faixa presidencial de papel crepom após eleição da diretoria em Bonito-MS.

A nova diretoria era composta por três membros que vinham da gestão anterior, Helenides, Magno e Eliandro, e três novos membros, Adriano, Fabiana e Lucia. Esse padrão de renovação parcial, comum na gestão da entidade, buscava, entre outras coisas, preservar a memória e manter uma certa continuidade entre as ações.



Diretoria SBPOT 2014/2016. Da esquerda para direita: Fabiana Queiroga, Eliandro Araújo, Lucia França, Magno Macambira, Helenides Mendonça e Adriano Peixoto.  
Foto tirada durante a abertura do VII CBPOT em Brasília, 2016.

Uma das questões centrais, que desde o primeiro momento se colocou para a diretoria eleita, foi: o que fazer para ampliar a participação da comunidade de POT na associação? Ou, posto de outra forma: por que uma pessoa (profissional ou pesquisador) deve se filiar à SBPOT? Com essas questões em perspectiva, a gestão se pautou por três diretrizes estratégicas, que foram originariamente apresentadas à assembleia geral antes da eleição, conforme previsto no art. 16 § 2 do estatuto:

A atual diretoria da SBPOT buscará desenvolver suas atividades em torno de três orientações estratégicas:

- a) Apoiar ações e iniciativas que promovam e/ou se apoiem no protagonismo estudantil;
- b) Desenvolver mecanismos efetivos de comunicação da SBPOT com os associados e a sociedade;
- c) Fortalecer a identidade profissional dos Psicólogos que atuam em POT.

Em linhas gerais, o tópico a) consistiu em apoiar, principalmente, as ações das empresas juniores de Psicologia, partindo do pressuposto de que os seus membros são potenciais profissionais e pesquisadores de POT no futuro. Para dar conta dessa orientação foi proposto um projeto chamado SBPOT *Junior* que envolveu a criação de um perfil específico no Facebook, o levantamento de todas as EJs de Psicologia no país, a incorporação de um espaço no CBPOT (já havia acontecido um encontro de EJs em Bonito) e a criação de um bótton com a marca. A ideia era participar ativamente do processo de desenvolvimento das EJs facilitando a sua gestão do conhecimento, através da *homepage* da SBPOT e da troca de experiências<sup>1</sup>. A principal ação nessa linha foi o apoio à implantação da EJ de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Apesar da universidade possuir uma legislação interna apoiando este tipo de iniciativa, forças políticas internas ao curso de Psicologia se colocaram contrárias a essa iniciativa. A SBPOT inclusive lançou uma nota, *Manifesto*

---

1 A Elziane Campos, que na época fazia doutorado na UnB, chegou a ser convidada para tocar esse projeto. Ela já havia trabalhado com o tema das EJs no mestrado e seguia com a temática no doutorado. Infelizmente, não conseguimos efetivar essa parceria.

*da SBPOT em Defesa das Empresas Juniores* (2013)<sup>2</sup>, e um artigo foi publicado na rPOT na seção Ponto e Contraponto, a convite do editor, fazendo essa defesa<sup>3</sup>.

De uma perspectiva mais ampla, pode-se argumentar que esse projeto não teve o alcance desejado. Olhando retrospectivamente para o seu relativo insucesso, podemos dizer que pelo seu tamanho e importância ele necessitava de um grau de envolvimento e participação mais amplos do que a capacidade da diretoria de atuar nele. Ou seja, era necessário um grupo (ou equipe) dedicado exclusivamente a essa atividade. Essa constatação deu início a uma reflexão sobre a estrutura organizacional da própria SBPOT, que vai se aprofundando em atividades e projetos posteriores, e que pode ser resumida na seguinte ideia: uma diretoria com três titulares (presidente, tesoureiro e secretário) e três vices (vice-presidente, 2º secretário e 2º tesoureiro) não dá conta do trabalho que efetivamente precisa ser feito para que se tenha uma sociedade científica atuante e dinâmica. Principalmente porque os cargos são voluntários e todos os membros têm outras atividades principais. Há também a questão das expectativas associadas à descrição formal dos cargos, tal como apresentados no estatuto. Por exemplo, a expectativa do vice-tesoureiro é a de substituir o tesoureiro nos seus impedimentos, ponto! E parte do convencimento relacionado à participação nas chapas, de pessoas normalmente sobrecarregadas de atividades, está justamente no caráter

---

2 Disponível em <https://old.sbpot.org.br/download/47>

3 Peixoto, Adriano de Lemos Alves. (2014). Empresas juniores de psicologia: capacitar, desenvolver e transformar. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 464-474. Recuperado em 24 de fevereiro de 2022, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000400012&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400012&lng=pt&tlng=pt).

eventual e esporádico das atividades. Até o momento em que este capítulo está sendo escrito, a questão da estrutura da diretoria (organização da gestão) da SBPOT não foi enfrentada.

A orientação estratégica (b) se desdobrou em uma série de ações de comunicação que serão descritas com mais detalhes logo a seguir, e que se caracterizaram como, provavelmente, a marca mais visível da gestão; e a orientação (c) se desdobra em uma série de iniciativas que andam junto com as ações de comunicação, mas que têm a sua expressão mais forte e significativa na proposição do modelo de competências para atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho que começou a ser discutido em março de 2016 e que foi finalmente publicado em 2021.

## **A burocracia necessária e a desnecessária**

Uma das maiores dificuldades da gestão que se iniciava foi tomar pé na parte burocrática da SBPOT, na execução daquelas coisas que são importantes e necessárias para a sua existência formal, tais como banco, cartório, contabilidade... Nesse campo, os problemas foram de duas ordens principais: a) até aquele momento a SBPOT tinha aquilo que poderíamos chamar de existência virtual. Apesar de possuir um endereço comercial (o da sala da secretaria do Instituto de Psicologia da UnB), seus documentos e materiais encontravam-se dispersos por vários lugares – com os ex-diretores, na sala de alguns professores da UnB, no escritório de contabilidade que atendia a entidade, em um *laptop* já meio velho quando do início da gestão, e em uma mala de

rodinhas... o arquivo móvel da POT! Esse tipo de situação não favorecia termos uma memória documental, um registro organizado que explicasse o que estava acontecendo e orientasse as ações da gestão. Uma segunda dificuldade remete ao fato de que, sendo quase todo o trabalho da SBPOT realizado de forma voluntária, não existem repositórios físicos ou humanos que possam ser consultados para dar explicações e informações. Sérgio e Elaine (tesoureiro e presidente da gestão anterior) foram bastante solícitos e forneceram as informações de que eles dispunham durante algum tempo, mas insuficientes para as necessidades da nova gestão. Quem chega muito pouco sabe do funcionamento cotidiano da associação. Assim, tivemos que recuperar uma série de informações, o que demandou um enorme esforço.

A primeira grande dificuldade foi o registro da ata de posse da diretoria no cartório de Brasília. Saímos de Bonito sem as assinaturas da diretoria eleita na ata da assembleia geral, isso gerou a necessidade de circularmos uma correspondência pelo país colhendo assinaturas – reconhecidas em cartório, para somente depois podermos registrar a ata no cartório de Brasília, onde está depositado o estatuto de associação. Tudo isso demandou algum tempo. Vencida esta etapa, assumir o controle efetivo das contas no Banco do Brasil e Caixa Econômica se tornou um verdadeiro suplício. Foram inúmeras visitas às agências, com seus prazos, seus documentos, suas exigências e suas verificações, que muitas vezes não estavam de acordo com o ritmo e as expectativas de uma associação científica. Desse movimento ficou patente que ter um membro da diretoria em Brasília, no nosso caso, Fabiana (como tesoureira), facilitava muito todo esse

processo, uma vez que a presença física para a realização dessas atividades era necessária. Outra coisa que também ajudou bastante, foi uma ida de Adriano a Brasília para participar de um evento. Ele aproveitou a estadia para resolver uma série de pendências administrativas e tomar pé de questões burocráticas do dia a dia, fazendo, por exemplo, uma visita ao escritório de contabilidade que atendia à SBPOT. Esse contato pessoal com as contadoras permitiu colocar um rosto em importantes prestadores de serviço, ao mesmo tempo que questões gerais de funcionamento foram explicadas. Foi aí no escritório da contabilidade, que, vendo-se as caixas de documentos contábeis da associação acumuladas, surgiu pela primeira vez (nessa gestão) a ideia de que uma sala própria era uma necessidade. Dessa visita surgiu também um grupo de WhatsApp que envolvia a presidência, a tesouraria e a contabilidade da SBPOT, o que possibilitou uma grande agilidade na solução de problemas.

Mas voltemos aos bancos, pois a situação era um pouco mais complicada do que deixamos explícito até aqui. Como já dissemos acima, quando nossa gestão se iniciou, a SBPOT tinha uma conta na agência da Caixa Econômica da UnB. Era por aí que entravam os recursos de pagamento das anuidades dos associados, especialmente aquelas que eram pagas via boleto bancário, a principal forma de cobrança até aquele momento. Além disso, tínhamos duas aplicações em fundos naquela agência. Ou seja, era uma conta central para a SBPOT. O problema básico é que essa era a última conta de pessoa jurídica existente na agência, e qualquer problema gerava uma grande dor de cabeça e inúmeras consultas, uma vez que já não havia ninguém que soubesse como

resolver. A agência fica situada dentro do ICC da UnB, a poucos metros da sala de vários ex-membros e presidentes da SBPOT. Em algum momento fez todo o sentido ter uma conta lá, mas naquele momento isso já se apresentava como um estorvo. Some-se a isso o fato de que a Caixa passou a não mais aceitar a emissão de boletos não registrados, a forma como cobrávamos anuidades. Então, estar nessa agência se tornou um problema a ser resolvido.

Paralelamente a isso, tínhamos as contas na agência do Banco do Brasil, também na UnB. Sim, contas, no plural. Em 2014, administrávamos ao menos quatro contas no BB. Uma era a que chamamos conta SIP, que continha o saldo do congresso da Sociedade Interamericana de Psicologia realizado em Brasília em 2013. Eram recursos expressivos, mas que não eram nossos. Uma parte cabia à própria SIP e teve que ser enviada para eles. O restante era dividido em partes iguais para o Instituto de Psicologia da UnB e para o UniCEUB, que organizaram o evento. A parte que cabia à SIP foi saldada ainda em 2014, como vemos abaixo no e-mail enviado por Jairo Borges para uma das contadoras da SBPOT (em 3 de julho de 2014).

*Prezada Maria Helena (cópia para presidentes e tesoureiros anteriores e atuais da SBPOT)*

*Dando prosseguimento ao email anterior (abaixo), encaminho arquivos .jpg com os comprovantes do pedido que fiz para transferência de US\$38,630.33 da conta CIP2013/SBPOT para a conta da SIP nos EUA, referente à divisão do superávit obtido com a realização do CIP em Brasília.*

*Hoje fui informado de que esta transferência exige pagamento de imposto, por parte da SBPOT. Para isto, solicito a gentileza de emitir uma DARF e me enviar por email. Farei o pagamento com os recursos da conta CIP2013/SBPOT, é claro.*

*Fui informado, pelo funcionário Áureo Menezes, da agência do Banco do Brasil do Liberty Mall (fone 31016950), responsável por câmbio de moedas, que o valor desse imposto, para emissão da DARF, seria R\$15.270,38. O código de recolhimento seria 422. Sugiro confirmar tais dados com ele.*

*Aguardo a DARF, para efetivar o pagamento<sup>4</sup>. Depois que este for feito, farei uma cópia digitalizada e enviarei, tal como fiz com os anexos da presente mensagem, para que a Century e a Diretoria da SBPOT acompanhem todo o processo.*

*Att*

Já parte que cabia a UnB foi transferida em 2016, como podemos ver no e-mail abaixo recebido em 24 de junho de 2016....

*Prezado Prof. Adriano de Lemos Alves Peixoto  
Presidente da SBPOT  
(cc: Prof. Jairo Eduardo Borges-Andrade)*

Seguindo o encaminhamento, em nome da Direção do IP/UnB gostaria de oficializar a solicitação da doação no valor de R\$ 87.226,46, referente à 50% do saldo do CIP2013 segundo o extrato enviado a mim no dia 23 passado (em anexo), para fins de utilização no Evento Comemorativo dos 10 Anos

---

<sup>4</sup> O DARF em nome da SBPOT com o valor devido do imposto foi saldado em 3 de julho de 2014.

dos Programas de Pós-Graduação do IP/UnB, que passo a detalhar.

O referido evento incluirá, prioritariamente, a realização e lançamento de um número especial da Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa, incluindo artigos provenientes de pesquisas realizadas no âmbito dos 4 Programas de Pós-Graduação do IP. Estima-se a inclusão de 6 a 8 artigos por área, cujo processo de seleção e revisão de pares ficará sob responsabilidade de 4 Editores externos convidados e cuja publicação será bilíngue (português-inglês). Incluirão ainda nas comemorações um pré-evento em homenagem aos Professores Eméritos do IP, que receberão o título em 2016, e uma mesa-redonda de discussão sobre a produção científica do IP nos últimos 10 anos, quando o número especial será lançado. A gestão financeira e operacional do Evento ficará a cargo da Fundação de Empreendimentos Científicos e Tecnológicos da UnB (FINATEC), em cuja conta se solicita que se efetue o depósito: CNPJ: 37.116.704/0001-34. Banco do Brasil, Agência: 3382-0; Conta corrente: 13364-7 (Favor, ver mais detalhes no anexo).

Desta maneira, a FINATEC, representada por sua Gerência de Eventos (que recebe cópia desta mensagem) gostaria ainda de solicitar o CNPJ da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) e endereço, para emissão da Nota de Doação ou Nota de Patrocínio à SBPOT, aquela que for mais conveniente à Associação.

Atenciosamente,  
Claudio V. Torres  
Vice-Diretor IP

O saldo correspondente ao UniCEUB permaneceu em nosso poder durante toda a gestão<sup>5</sup>.

Havia ainda a conta da revista (a rPOT). Ela era abastecida com os *royalties* pagos pela Artmed decorrentes dos livros (obras coletivas) cujos direitos haviam sido cedidos pelos autores à SBPOT<sup>6</sup>. A assembleia Geral de Bonito reforçou a necessidade de que esses recursos fossem direcionados exclusivamente para a revista, e a forma mais fácil de fazer esse controle foi centralizar os recursos em uma única conta. É importante que fique claro: tirando verbas eventuais de alguns editais, a rPOT é integralmente financiada pelos livros que são publicados com a sua marca. A parceria estratégica mantida durante muitos anos com a editora (Artmed) incluía também a revisão ortográfica dos artigos a serem publicados na revista! Essa política de financiamento é bastante singular e expressa o compromisso de um coletivo não somente com a produção de conhecimento relevante para a área, mas com a sua sustentabilidade.

Nesse ponto, precisamos fazer um breve adendo e aprofundar um pouco mais essa discussão. Em algum momento durante a gestão, fizemos um levantamento junto à Artmed do histórico de recursos repassados à SBPOT ao longo dos anos. E foi possível perceber que, com algumas exceções, a regra básica é a de recursos decrescentes com o tempo. Ou seja, quanto mais antigo um livro, menos *royalties* ele gera, porque menos livros são

---

5 Os recursos estavam à disposição da coordenação do curso de Psicologia do CEUB, e foram transferidos no ano de 2019. Os recursos foram usados para a comemoração dos 50 anos do curso de Psicologia do CEUB

6 Nesse grupo encontramos os chamados: Livro verde, Livro vermelho, os três livros de medidas, o manual de treinamento...

vendidos, ainda que o Livro Verde tenha mantido um elevado padrão de vendas por um bom período. Por outro lado, as despesas com a publicação de um número da revista apresentavam tendência de crescimento<sup>7</sup>. Isso acendeu uma luz amarela sobre a questão da sustentabilidade da própria SBPOT em médio prazo. Não podemos nos esquecer que tanto o CBPOT quanto a revista funcionam com o CNPJ da SBPOT. Ou seja, não são atividades separadas, ainda que durante muito tempo tenham sido tratadas (ou sejam ainda percebidas por algumas pessoas) dessa forma. E os eventuais problemas de financiamento da revista ou do congresso devem ser supridos com o caixa da associação.

Por outro lado, quando olhamos mais de perto, percebemos que os *royalties* cedidos à associação provêm basicamente de um grupo específico da ANPEPP. Ainda que não houvesse nenhum tipo de obstáculo a que outros grupos oferecessem sua produção à SBPOT para publicação, na prática, isso não acontecia. Essas obras coletivas emergem, na maioria das vezes, a partir de projetos coletivos desenvolvidos pelos grupos de trabalho da ANPEPP. E no período dessa gestão, esse grupo de trabalho optou por produzir artigos a serem submetidos a um número especial da rPOT. Com isso não houve a incorporação de um novo produto bibliográfico que contribuísse para o financiamento da revista<sup>8</sup> renovando esse ciclo.

---

7 Diferentes tipos de indexação, DOI, marcação XML dos textos, tradução para inglês, formatação....

8 Nota de Adriano: No período de gestão seguinte também não houve nenhuma edição de novo livro, tendo o GT optado por outro número especial. Considero que isso fragilizou a relação com a editora parceira, que precisa de produções dentro de sua linha editorial para a manutenção dessa relação estratégica.

Essa questão dos livros também se relaciona com as temáticas de participação e distribuição de poder na associação. Isso certamente merece uma discussão específica, mais do que um breve comentário em um capítulo de memórias. De forma resumida: a SBPOT é um projeto coletivo que só se viabiliza pela participação e envolvimento direto de um conjunto de pessoas. As diretorias eleitas não são capazes de realizar muitas mais coisas do que tocar as atividades diárias e alguns projetos específicos, por um motivo simples, o seu reduzido tamanho. E sempre existe algum tipo de perda de participação pelo caminho. No nosso caso, por exemplo, Lúcia França se afastou logo nos primeiros meses da gestão para tratar de uma doença, e Fabiana Queiroga tirou licença maternidade por seis meses. Em termos práticos, isso significa que sempre existe a necessidade de pessoas novas se envolvendo e se doando para a construção e desenvolvimento dessas atividades, todas voluntárias. Não temos notícia, até esta data, de que qualquer pessoa tenha sido deliberadamente mantida afastada de qualquer ação. Nesse sentido, algumas ideias podem não ser implementadas simplesmente porque não há braço suficiente para fazê-lo. Isso significa que a maneira de participar da SBPOT é estar diretamente envolvido na associação. E esse talvez seja o maior de todos os desafios da associação: envolver o maior número possível de pessoas e grupos na sua (permanente) construção e manutenção.

Falávamos sobre as contas da SBPOT no Banco do Brasil antes dessa longa digressão...havia uma terceira conta que movimentava os recursos dos CBPOTs. Essa conta foi criada pelo fato de que, de um modo geral, são os coordenadores locais do

congresso que fazem despesas para o funcionamento do evento. E é nessa conta que chegam as receitas. Um registro separado permite um maior controle e facilita a prestação de contas. Uma coisa que muita gente não sabe é que as notas fiscais relativas às inscrições no CBPOT são emitidas pela SBPOT, através de sua tesouraria, e registradas contabilmente pelo nosso escritório de contabilidade. Daí porque uma estreita relação entre diretoria e coordenação do evento é uma necessidade imperiosa. E havia ainda a quarta conta no BB da UnB, que era aquela que a diretoria da SBPOT movimentava para as suas despesas gerais e cotidianas, que são poucas, mas que existem.

E como se isso tudo não fosse suficiente, descobrimos que ainda havia uma conta aberta em Florianópolis, por ocasião da realização do III CBPOT, que continuava ativa, ainda que sem recursos. Encerrar essa conta deu uma dor de cabeça monumental. Isso tudo sem falarmos em senhas, *sites*, contatos, e-mails e coisas do gênero. Aqui também não mencionamos aspectos específicos relacionados à participação e envolvimento na política científica, de forma ampla<sup>9</sup>, e na política da Psicologia, de maneira específica. Assim, uma importante realização desse período foi a construção de um Manual de Organização que consolidava

---

9 Um exemplo típico do envolvimento da SBPOT neste tipo de atividade foi a participação no Fórum das Ciências Humanas, Sociais e Sociais Aplicadas. Nessa época se discutiam os limites e as restrições que a resolução 466 do CNS colocava à pesquisa nessas áreas, e a necessidade de uma resolução de ética em pesquisa específica. Dessas discussões nasceu a resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde. Outro exemplo, é a possibilidade de a SBPOT votar, como sociedade científica, para a escolha de membros do Comitê Assessor do CNPQ para a área de Psicologia, e assim colaborar para a construção e aplicação da política científica para a área. Mas para isso tem uma senha específica para participar da votação no sistema do CNPq. E quem sabia dizer qual era...?

todas essas informações em um pequeno livreto que continha, ainda, alguns comentários que permitiriam a qualquer membro da diretoria que viesse depois compreender o que existia e o que era necessário fazer para funcionar no dia a dia.

Com isso, queremos destacar um importante aspecto do funcionamento de uma sociedade científica, que é a sua gestão cotidiana. Um tema que normalmente não tem visibilidade, mas que é fundamental para a nossa existência. Isso merece uma maior atenção e cuidado por parte de nossa comunidade.

## As Ações de Comunicação

Na assembleia de Bonito/MS foi aprovada a nova identidade visual da SBPOT, que passou a ser aplicada em nossa gestão. Eliandro, que vinha da gestão anterior, autodeclarou-se, ao assumir, coordenador de comunicação. A reflexão que ele fazia era a da necessidade de uma ação de marketing no fortalecimento e posicionamento da marca SBPOT, e que não havia ninguém que fizesse isso. E assim seguimos.



Eliandro em frente ao painel do VIII CBPOT com a aplicação da marca da SBPOT.

Uma das primeiras ações pós identidade visual criada, foi confeccionar bótons, marca-páginas, adesivos e cartões de visita com a marca da SBPOT para serem distribuídos nos congressos e nas diversas atividades institucionais que contassem com a participação de um dos membros da diretoria. Imediatamente ficou claro que esse pequeno gesto de dar um bóton, por exemplo, era bem-vindo e gerava nas pessoas que o recebiam uma simpatia, uma predisposição positiva com a marca SBPOT. Era como se as pessoas se sentissem valorizadas e mais próximas da associação por “levar a POT no peito”<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Nota de Adriano: Ninguém levou essa divulgação da marca mais a sério do que Eliandro. Lembro que fomos ao 9 CONPSI, no centro de convenções de Salvador, em 2015, e Eliandro distribuía alegremente seus cartões de visita ao pessoal que passava, no qual, por sinal, constava o título de Coordenador de Comunicação como seu cargo na SBPOT... quando perguntei a ele por que fazia isso, a resposta foi: marketing..., acompanhada de um largo sorriso, como era seu costume.



**SBPOT** Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho

**ASSOCIE-SE**

facebook.com/sbpot  
 @sbpotbrasil  
 SBPOT - Oficial

sbpot.org.br  
 secretaria@sbpot.org.br

Bóton e frente e verso do marca-página com a nova programação visual e indicação das redes sociais e endereços eletrônicos da SBPOT

# Manual da Marca | SBPOT

## | 1 A MARCA

### Assinatura Padrão

Essa versão de assinatura deve ser sobre fundo branco ou áreas claras em imagens.



## | 2 ASSINATURA VISUAL

### Assinaturas Alternativas

As seguintes assinaturas foram aprovadas para uso impresso e em tela quando os suportes demandarem formatos diferenciados.



## | 3 VERSÕES DA MARCA

Quando houver indisponibilidade das cores sugeridas, a versão em tons de cinza deve ser utilizada. A versão positiva e negativa é indicada para as aplicações monocromáticas sobre fundos complexos.



## | 5 ALFABETO PADRÃO



Helvetica85-Heavy (Preto) (PTB)

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ  
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz  
1234567890!@#\$%&\*'()\*\_+={}|<>::



MetaPlus (Negrito) (PTB)

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ  
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz  
1234567890!@#\$%&\*'()\*\_+={}|

## | 4 PALETA DE CORES

	CMYK (IMPRESSÃO)	RGB (TELA)	PANTONE®	
01	C:100 M:50 Y:0 K:15	R:2 G:89 B:148	661 C	CORPRÍMIO
02	C:20 M:10 Y:0 K:0	R:192 G:208 B:235	7450 C	
03	C:0 M:0 Y:0 K:100	R:0 G:0 B:0	Neutral Black C	TONS DE CINZA
04	C:0 M:0 Y:0 K:30	R:189 G:191 B:193	Cool Gray 4 C	

## | 6 ÁREA DE PROTEÇÃO

Deve-se respeitar a área de proteção em torno da marca, obtida pela medida "Y" referente a largura da letra "S" do logotipo SBPOT.



## | 8 REDUÇÃO MÁXIMA



## | 7 APLICAÇÕES



O Manual da marca SBPOT, bem como os arquivos para aplicação (em extensões diversas), pode ser encontrado no [site](#) da SBPOT: Institucional → programação visual

Apesar da existência desse material e da disponibilidade do manual e dos arquivos em múltiplas extensões no *site* da SBPOT, não deixa de ser curioso observar que, ainda hoje, a marca e suas aplicações não são integralmente respeitadas. Isso provavelmente é um indicador da dificuldade de uma ação mais organizada e profissional na gestão ou desconhecimento da existência desse material por parte de nossa comunidade. Podemos ainda supor que existe uma tendência, de quem vai usar a marca, a baixar um arquivo ou copiar uma imagem qualquer da internet. De toda forma, estendemos a padronização da marca para a rPOT em 2016, reforçando a identidade da revista com a associação. Nas imagens abaixo vemos o antes e o depois da aplicação da marca da SBPOT à diagramação dos artigos da revista.

Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 16(3), jul-set 2016, pp. iv-v  
ISSN 1984-6657 • doi:10.17652/rpot/2016.3.editorial

## EDITORIAL

Em julho, na Assembleia geral de associados da SBPOT, durante a realização do VII SBPOT, em Brasília, foi realizada a apresentação dos avanços, conquistas e desafios da rPOT no último biênio (2014-2015). Na ocasião, os associados da SBPOT tiveram a oportunidade de fazer comentários, críticas e sugestões ao modo como a revista tem sido conduzida.

Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 16(4), 2016, I-III



**Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**

ISSN 1984-6657 • doi: 10.17652/rpot/2016.4.editorial

**rPOT**  
Psicologia:  
Organizações  
& Trabalho

### Editorial

Este último número da rPOT de 2016 representa uma oportunidade valiosa para o desenvolvimento da área em nosso país. Trata-se de um número temático voltado à discussão de cunho teórico e metodológico sobre temas centrais do campo. Sabemos que, no contexto científico atual, grande parte dos esforços das revistas tem se voltado para divulgação exclusiva de pesquisas empíricas de impacto. Internacionalmente, existem (poucas) exceções, com revistas vocacionadas para o debate teórico - podemos citar dois exemplos de *journals* com esse perfil: o *Theory and Psychology* e o *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, este último produzido pela American Psychological Association - APA.



Uma extensão natural de todo esse trabalho de organização e padronização da identidade visual da SBPOT consistiu na atualização do nosso *site* para um formato mais moderno e interativo. O *site* trazia algumas novidades potencialmente interessantes que tiveram graus de sucesso, por assim dizer, variados. Colocamos muita expectativa em uma seção voltada para a publicação de pequenos textos, ao estilo *blog*. A ideia era a de que associados poderiam gerar um movimento via reflexões sobre a ciência e a prática de nossa profissão. Durante vários meses publicamos um artigo por semana, mas a esmagadora maioria foi a convite da diretoria SBPOT. Nossa comunidade não aderiu de forma espontânea a essa forma de comunicação. Apesar de falarmos de 400 a 500 palavras, ficou a impressão de que os convidados tratavam as postagens como se fossem artigos acadêmicos mais elaborados, com pedidos de prazos e coisas do gênero. Nenhum se animou a enviar e manter um fluxo de reflexão, como um *blog*. Já os poucos textos que recebemos sem convite precisaram de boa dose de revisão. Isso mostrou um lado não previsto inicialmente, a necessidade de uma editoria mínima para essa seção, o que significava mais braços (de que não dispúnhamos!). De qualquer forma, a ideia era boa.

Outra novidade interessante era a área dos associados, pensada como um espaço fechado no qual os associados podiam trocar informações livremente e onde documentos de interesse da associação poderiam ser disponibilizados, tais como o registro das atas em cartório, as demonstrações contábeis e coisas do gênero. Nele, o cadastro dos membros ativos estava disponível para todos. Bom, essa novidade também não foi acolhida pela comunidade,

talvez por falta de informação, talvez por falta de interesse, puro e simples, uma vez que as trocas são feitas por outras redes.

Esse cadastro atualizado, disponibilizado na área de inscrito, trazia uma novidade muito interessante e importante, mas invisível. Ele estava conectado com o novo sistema de acompanhamento dos associados. Até esse momento, cada vez que um associado se inscrevia e pagava sua anuidade, era preciso que o tesoureiro fizesse um lançamento manual no sistema de controle. Em função da forma de cobrança das anuidades, isso envolvia, muitas vezes, a necessidade do envio de cópia do comprovante de pagamento. Com o novo *site*, passa a haver uma integração do sistema de gestão de associados e os sistemas de cobrança bancários, com atualização automática e em tempo real das informações. Isso trouxe uma grande tranquilidade para a tesouraria.

Uma terceira novidade do *site*, era um link direto para o canal do *YouTube* que criamos, o SBPOT TV (<https://www.youtube.com/c/SBPOTTV>). A ideia era gerar uma biblioteca de conteúdos digitais, produzida pela associação, que fosse um dos benefícios a mais disponíveis para os associados. No momento em que este capítulo está sendo escrito, o canal tem mais de 60 vídeos publicados, havendo ainda a previsão de que as atividades gravadas durante o IX CBPOT (totalmente virtual em função da pandemia da COVID) sejam postadas no canal, superado o período de embargo.

No campo das redes sociais, nossa ação se concentrou na página do Facebook. Marcamos presença constante com postagens nas datas mais importantes para a nossa área e nossa associação. E fazíamos um *benchmarking* básico comparando o desempenho de nossa

página com o de outras associações da Psicologia. Nós nos engajamos em algumas campanhas importantes, e constantemente demos visibilidade às nossas notícias. No período da gestão, multiplicamos por quatro o engajamento do público com nossa página, e ultrapassamos as entidades que acompanhávamos. Todo esse movimento tinha um objetivo principal: ampliar a comunicação com o associado, de modo que ficasse explícito, pelo tipo e pelo volume das ações desenvolvidas, a importância de se associar à SBPOT, a questão básica que discutimos desde o primeiro dia de gestão. Alguns exemplos de postagens desse período podem ser vistos na sequência.



Nesse período também apoiamos alguns eventos da área que ostentavam a nossa marca (como vemos na sequência), oferecendo como contrapartida apoio na sua divulgação. Em alguns casos, membros da diretoria eram convidados a participar.

**I ENCONTRO  
MARANHENSE  
DE PSICOLOGIA  
ORGANIZACIONAL  
E DO TRABALHO**

20 e 21 de novembro

LOCAL  
Auditório Josué Montello,  
Campus Renascença

INSCRIÇÕES  
CEUMA.BR/EXTENSAO

VALOR  
R\$40,00

Realização

Apoio

WWW.CEUMA.BR  
4020-7525

Nessa época, com a identidade visual estabelecida, pensamos em criar a *SBPOTstore* para comercializar produtos com a marca e aumentar ainda mais a relação indivíduo-associação, no entanto, não conseguimos colocar em prática.<sup>11</sup> O fato é que tivemos um trabalho intenso para dar visibilidade às ações da SBPOT ao mesmo tempo que buscávamos reforçar a nossa

11 Essa era uma das ideias do coordenador de comunicação, Eliandro! Uma loja virtual com elementos da marca SBPOT foi criada em 2021 com link de acesso pelo site da associação.

imagem junto à comunidade científica e profissional e *stakeholders* de nossa área, dando continuidade e aprofundando um pouco mais o trabalho que já vinha sendo feito pelas gestões anteriores. Entretanto, a maior realização da comunicação foi a criação de uma *hahstag* (#) que se tornou um lema, e que até hoje reverbera na internet: POTÉTOP!!!

## O Modelo de Competências

De todas as ações realizadas nesta gestão, talvez a mais importante e significativa tenha sido a proposição do modelo de competências para formação e atuação em POT. O modelo nasceu de uma questão bastante simples: o que é o trabalho do profissional de POT, o que ele faz? Apesar de existirem várias tentativas de apresentação da diversidade e amplitude de possibilidades de atuação, principalmente por parte de pesquisadores de nossa área, a realidade se apresentava muito mais restritiva. Não cabe, no âmbito deste capítulo, aprofundar esta discussão, mas no cotidiano percebíamos que estudantes, e mesmo profissionais, tinham uma visão bastante limitada das nossas possibilidades de atuação. É certo que o núcleo de nossa identidade profissional está associado às atividades da área de recursos humanos, no geral, e de recrutamento e seleção, de forma mais específica.

Por outro lado, em vários cursos de graduação há um ambiente hostil à POT, que se justifica com base em concepções atrasadas sobre a área que talvez fizessem sentido nos anos 80, mas que não expressam a nossa realidade atual, nem em termos de atuação profissional e nem em termos do objeto, variedade e

qualidade do conhecimento produzido. Havia também a convicção de que a formação na graduação não era capaz de fornecer o conjunto de competências necessárias à atuação profissional. Não é incomum que os cursos de graduação sequer tenham componentes curriculares de POT, ainda que muitos tenham apenas uma ou duas disciplinas. Nesse contexto, estava claro que precisávamos afirmar de forma positiva o alcance e o nosso potencial de atuação, daí porque orientar sobre que tipo de conhecimento que o profissional de Psicologia deve buscar para atuar na área é uma tarefa importante para a sociedade científica. Por fim, Adriano, que fez seu doutorado na Inglaterra, teve a oportunidade de conhecer de perto o modelo de qualificação profissional da Sociedade Britânica de Psicologia para a POT (que lá se chama Psicologia Ocupacional)<sup>12</sup>. E, nessa mesma direção, o padrão de qualificação EuroPsy<sup>13</sup> para a área. É dessa confluência que surge a ideia de criar um modelo de Competências em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil.

Em termos objetivos, uma iniciativa desse tipo somente teria possibilidade de prosperar se, desde a sua origem, ela tivesse o envolvimento de pessoas com reconhecida competência e respeito na área. Foi nesse espírito que, no final de 2015, Adriano entrou na sala de Virgílio Bastos<sup>14</sup> para lhe apresentar a ideia e convidá-lo a participar do seu desenvolvimento. A conversa prosperou, e nesse mesmo dia já ligaram para a Gardênia Abbad

---

12 <https://www.bps.org.uk/qualifications/occupational-psychology>

13 <https://www.europsy.eu>

14 Antonio VIRGÍLIO Bittencourt Bastos. Nesse período Adriano e Virgílio trabalhavam juntos na UFBA, na Superintendência de Avaliação e Desenvolvimento Institucional (SUPAD). Virgílio era o Superintendente e Adriano o Coordenador de Desenvolvimento Institucional.

para articular o trabalho. Foi a partir da convergência das agendas desses dois participantes que a data da primeira reunião de trabalho foi marcada. Desde essa primeira conversa de Adriano com Virgílio, já se havia delineado o formato básico do trabalho. Ficou certo de que seria formado um grupo de especialistas, com um representante de cada uma das áreas básicas existentes no EuroPsy, o modelo que mais se aproximava daquilo que já vinha sendo discutido no país. E a esse grupo reduzido seria atribuída a tarefa de construir um modelo nacional para a POT.

Estabelecida a data e convidados os participantes, o passo seguinte foi viabilizar a reunião inicial (um *workshop*), que aconteceu no início de março de 2016 nas dependências do Conselho Federal de Psicologia, em função do apoio fornecido para esta atividade. A ideia foi casar a discussão com a realização de um diálogo *on-line*<sup>15</sup>. O grupo de trabalho inicial foi composto por Adriano Peixoto – Universidade Federal da Bahia (UFBA), Antonio Virgílio Bastos – Universidade Federal da Bahia (UFBA), Rodolfo Ambiel – Universidade São Francisco (USF), Helenides Mendonça – Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), Gardênia da Silva Abbad – Universidade de Brasília (UnB), Mary Sandra Carlotto – Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Roberto Moraes Cruz – Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Thaís Zerbini – Universidade de São Paulo (USP/RP), e Juliana Porto (UnB). Pela SBPOT estiveram presentes Eliandro Araújo –

---

15 O diálogo era uma atividade corrente do CFP, transmitida ao vivo pela internet. O vídeo da apresentação do modelo está disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=gOhlDeKxfYg>. Existe ainda no canal do CFP uma série de vídeos gravados pelos participantes do workshop que falam sobre a importância desse modelo, como por exemplo <https://www.youtube.com/watch?v=EFqxiKWZGRc&t=6s>

Conselho Regional do Maranhão (CRP-MA), e Fabiana Queiroga – Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Participou ainda do *workshop*, Júlia, filha de Fabiana, com quatro meses e meio de idade, que foi aceita como membro honorário da SBPOT.



Júlia, quatro meses e meio.  
Até então, a mais nova associada da SBPOT



Card de divulgação do debate on-line  
no qual o modelo foi apresentado.



Participantes do workshop da SBPOT que construiu as bases do modelo de competências. Em pé, da esquerda para direita: Rodolfo Ambiel, Roberto Cruz, Adriano Peixoto, Antonio Virgílio Bastos, Eliandro Araújo. Sentadas, da esquerda para a direita: Juliana Porto, Gardênia Abbad, Mary Sandra Carlotto, Thais Zerbini, Helenides Mendonça.

Sáímos desse encontro em Brasília com a estrutura básica do modelo já pronta e apenas com alguns pontos pendentes de revisão. Esse material foi apresentado e discutido já em uma mesa-redonda no mês seguinte, no CBPOT de Brasília.

## O VII Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho



A boa prática, e o estatuto também assim indica, sugere que durante a assembleia geral ordinária da SBPOT sejam apresentadas as diversas opções (se houver), e que seja escolhida a sede do próximo CBPOT. Entretanto, não foi isso o que ocorreu em Bonito. Saímos da cidade sem ter nenhuma indicação firme de onde poderíamos realizar o evento. Aliás, houve, sim, uma sugestão, mas ela foi feita à noite durante uma das confraternizações que normalmente ocorrem durante os eventos. Marly Perreli, do Paraná, sugeriu que o CBPOT fosse realizado em Curitiba, na Universidade Positivo. Ela disse que conhecia o coordenador do curso, Raphael Di Lascio, e que se dispunha a fazer a ligação. Algum tempo depois tivemos uma conversa com o Raphael, que se colocou à disposição, mas a ideia acabou sendo descartada. Diante dos problemas experimentados em Bonito, havia uma expectativa de que o congresso seguinte transcorresse de forma mais tranquila. Por outro lado, não havia ninguém da SBPOT no Paraná que pudesse assumir a coordenação do evento. Colocar um congresso com a importância do CBPOT sob a responsabilidade de uma pessoa

que não fazia parte da associação naquele momento e que não conhecia a dinâmica do evento, seu tamanho e sua complexidade, parecia ser algo que não fazia muito sentido. Assim, a ideia acabou sendo descartada. Sondamos ainda os grupos da UFMG e o da UFRN, ambos sem sucesso. Equipe reduzida, pessoas sobrecarregadas. Salvador também chegou a ser cogitada, mas para o ano seguinte já havia a previsão de realização do Congresso Norte Nordeste de Psicologia na cidade, sendo que os membros da SBPOT na UFBA também faziam parte da Organização do CONSPI. Era impossível organizar dois grandes congressos em um espaço de tempo tão curto. Ou seja, ficamos sem opções.

Foi neste contexto que surgiu a ideia do congresso voltar para Brasília<sup>16</sup>. Centro do país, boa conexão aérea com todas as capitais e a existência de um grupo comprometido com a SBPOT disponível para trabalhar no evento. Fabiana sondou a coordenação do curso no UniCEUB - Centro Universitário de Brasília. Eles já haviam recepcionado, em 2013, o Congresso da SIP - Sociedade Interamericana de Psicologia, uma experiência exitosa tanto para a Psicologia Brasileira quanto para a instituição<sup>17</sup>. Assim, formou-se uma parceria UnB (responsável pela parte científica) /CEUB e o congresso ganhou nova casa. Simone Roballo<sup>18</sup>, Coordenadora do Curso de Psicologia do CEUB, ficou na

---

16 Nós também recebemos propostas de bureaux de eventos para realizarmos o congresso em Gramado e em Curitiba. Descartamos essas possibilidades por não termos grupo ligado à SBPOT nesses locais. Até o momento, a SBPOT não fez nenhum congresso administrado à distância, como é comum em outros eventos... Talvez essa seja uma hipótese a ser considerada.

17 O XXXIV CIP - Congresso Interamericano de Psicologia contou com mais de 2 mil participantes.

18 Importante observar, Simone não atua em POT, mas na clínica.

Coordenação Geral do evento, e Jairo Eduardo Borges Andrade (UnB) assumiu a presidência da Comissão Científica. Na parte de secretaria executiva, o congresso repetiu a parceria desenvolvida com a Win Eventos, que também havia trabalhado no congresso da SIP e já conhecia bem a dinâmica da Psicologia.



Simone Roballo, coordenadora do VII CBPOT

O VII CBPOT trouxe consigo várias novidades. Uma das poucas condições postas pelo UniCEUB para receber o evento foi a de que ele ocorresse no mês de julho, durante o período das férias escolares. Com isso, não haveria nenhum tipo de interrupção das atividades normais da universidade, e o congresso poderia usar a infraestrutura disponível que estaria ociosa nesse período. Tradicionalmente, os CBPOTs ocorriam nos meses de abril ou maio, como uma forma de evitar o choque com outros congressos já consolidados no meio do ano ou no segundo semestre.

Foi também em Brasília que surgiram as primeiras atividades diretamente voltadas para o aprofundamento de um relacionamento com o mercado. Para isso o evento contou com uma coordenação

específica a cargo da prof.<sup>a</sup> Janice Pereira (UniCEUB). E foi assim que surgiram as atividades de *rodas de consultoria*, onde empresas apresentavam seus problemas e possíveis linhas de ação eram discutidas por profissionais com experiência específica na área, e as *boas práticas*, atividade na qual as empresas apresentavam/promo-viam boas práticas de gestão que elas utilizavam, e discutiam com o público características de sua aplicação. Foi também desse CBPOT o *Café com*, um espaço informal de conversa de grandes nomes da área, que compartilhavam de forma livre histórias e reflexões sobre suas pesquisas e suas trajetórias com aqueles que quisessem ouvir e tomar um café<sup>19</sup>.

Outra novidade do CBPOT de Brasília foram as chamadas atividades preparatórias: um conjunto de mesas-redondas, transmitidas ao vivo pela internet, que já traziam a marca do congresso e que tinham por objetivo promover discussões que atraíssem o interesse e a atenção para o congresso. Foram promovidas três discussões (todas disponíveis na SBPOT TV): uma sobre gestão de competências no setor público, seus limites e possibilidades (<https://www.youtube.com/watch?v=DWjptDl6pfi&t=1944s>); uma sobre avaliação psicológica nos processos seletivos públicos (<https://www.youtube.com/watch?v=Vyraa0Rgcq4&t=11s>); e uma sobre saúde, qualidade de vida e bem-estar no trabalho (<https://www.youtube.com/watch?v=t5CfD0cXpUo&t=7s>). Podemos dizer que esse conjunto de experiências abre de forma definitiva a SBPOT para o uso das ferramentas *on-line* como forma de comunicação e produção do conhecimento.

---

19 As salas dos Café com tinham de fato café e biscoitos. Os convidados também se sentavam em poltronas ou pufes ao redor do convidado, reforçando a ideia de proximidade e informalidade.

Uma estória interessante desse CBPOT foi a submissão da proposta de financiamento ao edital do PAEP-CAPES<sup>20</sup>. Um dos pontos fundamentais para o sucesso do evento é a possibilidade de captação de recursos pelas agências de financiamento. Caso sejamos bem-sucedidos nisso, uma série de despesas importantes são cobertas dessa forma, o que contribui fortemente para o sucesso do evento<sup>21</sup>. A expectativa da diretoria era de que a organização do CBPOT cuidasse dessa parte. Acompanhávamos, mas não prestávamos atenção aos detalhes. Eis que, um belo dia de tarde, por volta das 15:30, Adriano, que estava na fila do banco, recebe uma ligação da tesoureira do congresso, Daniela Borges (UniCEUB), dizendo que ele precisava submeter o projeto ao PAEP. Ela, tesoureira do evento, não poderia fazê-lo. A regra dizia que só o presidente da sociedade científica ou o presidente do congresso, se tivesse título de doutor, poderia fazê-lo. E o prazo era a meia-noite daquele dia!!!

Imediatamente bateu o desespero. Adriano ligou para Jairo, que não estava disponível. Não tinha jeito. Ele teria que fazer a submissão. Nesse ponto, ele inicia uma ligação com Fabiana que se estenderá por várias horas, ela larga o que estava fazendo e os dois se dirigem para suas casas para preparar a submissão. Na prática, eles seguiram se falando e construindo o projeto, das 17

---

20 Programa de Apoio a Eventos no país.

21 Deve-se lembrar que a SBPOT financia suas atividades com os recursos que sobram da realização do CBPOT. Assim, se as despesas são cobertas por patrocínio, apoio e financiamento, o que sobrar, basicamente inscrições, manterá a associação pelos dois anos seguintes. Ainda que nosso padrão de despesas seja baixíssimo, esses recursos são fundamentais.

horas até pouco depois da meia-noite<sup>22</sup>. Uma agonia total. Por volta das 11 horas, depois do projeto pronto para submissão, eles descobrem que é necessário um documento com assinatura e carimbo da entidade! Nessa altura, a solução foi acionar o marido de Fabiana, Renato Rojas, que, especialista em *design* gráfico, começou a construir um carimbo digital. E manda o arquivo. E o arquivo não abre. E falta outro documento. E o arquivo não chegava. E a meia-noite se aproximava... Quando faltavam dez minutos para a meia-noite, o sistema da CAPES travou... Desespero total!!! Tenta de novo, 11h55... Outra vez, 11h57... fica tentando... meia-noite! A vaca foi para o brejo... mas tenta uma última vez, vai que dá certo... 00h07...FUNCIONOU!!!!!! Quer dizer, conseguimos enviar a proposta. Agora era esperar e saber se ela havia sido efetivamente aceita, já que o prazo havia estourado. E eis que para nossa grande alegria, fomos contemplados com a segunda ou terceira maior verba do edital PAEP daquele ano.

Proposta	Nome do Evento	Presidente do Evento	Valor Final
629189	CBPOT - Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho	ADRIANO DE LEMOS ALVES PEIXOTO	R\$ 71.250,00

Uma grande conquista para todos! E um dos fatores que contribuíram para o sucesso daquele CBPOT.

Uma coisa interessante que fala da necessidade de memória e de um razoável grau de organização administrativa para a

---

22 Existia um projeto para o CBPOT, mas ele não cabia nos campos do sistema da CAPES. Por outro lado, eles pediam informações que não estavam escritas. Assim é que quase tudo teve que ser refeito à medida que as informações eram inseridas no sistema e novas informações eram solicitadas.

condução dos trabalhos de uma sociedade científica: a prestação de contas desses recursos somente se encerrou em maio de 2021, cinco anos após a realização do congresso.



Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior  
Setor Bancário Norte, Quadra 2, Bloco L, Lote 06  
CEP 70040-020 - Brasília - DF  
[www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br)

#### CARTA DE APROVAÇÃO

Brasília, 18 de Maio de 2021

**PROF.(a) Dr.(a) ADRIANO DE LEMOS ALVES PEIXOTO**

**Auxílio:** PAEP 0800/2016

**Processo:** 88881.118505/2016-01

**Período:** 01/07/2016 à 31/12/2016

**Valor Aprovado:** R\$ 71.250,00

Senhor (a) Beneficiário (a),

null

Ressalta-se que a aprovação da prestação de contas não exige o beneficiário da obrigação de responder questionamentos advindos de eventuais auditorias realizadas pela CAPES e por Órgãos de controle.

Lembramos que a documentação física referente ao Auxílio deverá ser preservada por 20 (vinte) anos, conforme dispõe a legislação vigente sobre transferências financeiras oriundas do Orçamento Fiscal e da Seguridade Social da União.

Atenciosamente,

Coordenação de Prestação de Contas  
CPC/CGOF/DGES/CAPEs

Outro fator importante para o sucesso dessa edição do CBPOT, além daqueles já mencionados, foi a forma de organização da comissão local. Ela envolveu um conjunto importante de professores e alunos em diversas comissões que deram suporte e garantiram o bom funcionamento das atividades. Entre elas, vale destacar as seguintes comissões: voluntariado, logística, sociocultural, comunicação e articulação com o mercado

e organizações<sup>23</sup>. É esse espírito coletivo que marca as atividades da SBPOT e que são a fonte de seu sucesso.



Bandeira da SBPOT criada para a abertura do congresso de Brasília

Uma das principais marcas do VIII CBPOT foi a bandeira. Não deixa de ser engraçada a estória de como ela surgiu. Eliandro, o autodenominado diretor/coordenador de comunicação, frequentemente enviava para Adriano uma mensagem pelo *WhatsApp* com alguma ideia incrível para dominar o mundo da Psicologia, bem ao estilo de Pink e Cérebro. Numa dessas, ele enviou uns rabiscos, feitos à mão com caneta vermelha, de uma bandeira. Adriano conta que achou o desenho horrível e a ideia meio sem sentido. E, na conversa que estabeleceu, ele apontou alguns problemas como forma de descartar a ideia. Eliandro,

---

23 Os membros das diversas comissões podem ser vistos em [http://cbpot2016.sbpot.org.br/site/pdf/resumos\\_VII\\_CBPOT\\_final.pdf](http://cbpot2016.sbpot.org.br/site/pdf/resumos_VII_CBPOT_final.pdf)

não satisfeito com a resposta, refez o desenho, mas agora usando um programa no computador, e mudou a cor para azul, já no padrão da SBPOT. Conversa vai, conversa vem, um *brainstorm* se estabelece e eles associam a bandeira à ideia da bateria da escola de samba na qual Jairo Borges tocava, e que participaria da abertura do evento. Dessa forma, e com um pouquinho de inspiração nas bandeiras das escolas de samba do Rio de Janeiro, é que Eliandro apresentou um novo desenho que parecia ser muito interessante.

Nesse ponto, Adriano já estava empolgado e pensava mandar confeccionar a bandeira no Rio de Janeiro, em alguma empresa que trabalhasse para as escolas de samba. Em uma ligação telefônica para Jairo, ele lhe contou a ideia e enviou a imagem. Jairo se empolga com a ideia (no seu estilo peculiar) e descobre uma costureira, em uma das cidades-satélite de Brasília, que confeccionava bandeiras, em tamanho oficial, para as escolas de samba do DF. Após um contato telefônico e o envio da imagem da ideia (que era boa, mas estava longe de ser perfeita) a bandeira ficou pronta. O resultado surpreendeu a todos pela qualidade do material e a perfeição do trabalho.

A bandeira foi conduzida pela primeira vez, com toda pompa e circunstância, pelo casal de mestre-sala (Flavinho Sambista) e porta-bandeira (Tais Campelo Vieira Corrêa) que desfilavam à frente da Bateria Furiosa, do Bloco Fio Desencapado, de Brasília, durante a abertura do VIII CBPOT, causando um real impacto nos participantes do evento. Outro destaque importante da abertura do CBPOT foi a participação de Stanley Gacek, diretor do

escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil, que falou sobre Trabalho decente<sup>24</sup>.



Casal de mestre-sala e porta-bandeira conduzindo a bandeira da SBPOT na abertura do congresso

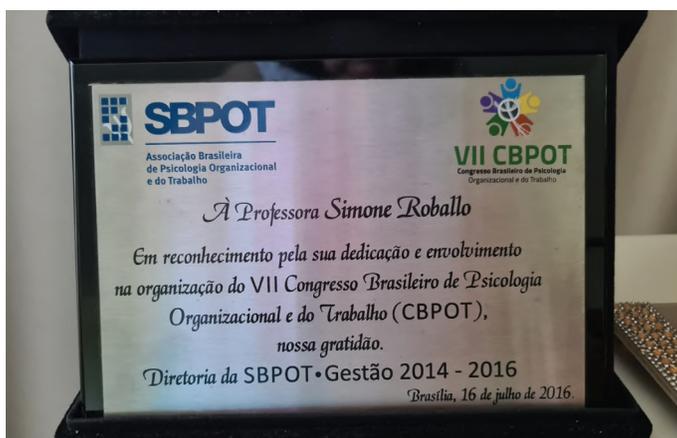
Durante a recepção aos congressistas que se seguiu à abertura, várias pessoas tiraram fotos com a bandeira, que, ao final da noite, foi solenemente entregue à diretoria pelo mestre-sala e pelo diretor da Furiosa. Essa acabou sendo uma das marcas mais interessantes da gestão.

Ao final do evento, a diretoria entregou uma placa para Simone Roballo, extensiva a todos aqueles que contribuíram para a realização do evento, em reconhecimento ao trabalho realizado.

---

24 A fala de Stanley Gacek na abertura acabou sendo um pouco prejudicada porque ele teve problemas com o trânsito de Brasília e atrasou um pouco a sua chegada, o que acabou reduzindo o seu tempo de fala.

Essa placa marca o início de um processo de reconhecimento a membros e pessoas da comunidade que, de alguma forma, contribuem com a SBPOT. Esse movimento se estenderá, no período seguinte, ao Prêmio Sigmar Malvezzi, que visa reconhecer pessoas que dedicaram sua vida profissional ao desenvolvimento de nossa área.



## A título de epílogo

As histórias aqui contadas são apenas uma parte da dinâmica da gestão 2014/2016. Certamente existem outras. De qualquer forma, buscamos apresentar aquelas que, de alguma forma, se destacam pela sua relevância, pela sua curiosidade ou simplesmente porque ilustram algum aspecto importante da gestão de uma sociedade científica, e que tendem a passar despercebidas da maioria das pessoas. Mais do que descrever fatos ou realizações, buscamos falar um pouco das dinâmicas que estavam por trás dos fatos. Ao estilo, talvez, de uma história social da gestão. Apresentá-las em um livro de memórias contribui para que se

possa compreender um pouco mais a natureza do trabalho e dos processos organizativos que nos envolvem.

Outro aspecto importante é que a estória vivida gera aprendizagem e nos leva a enxergar e conceber o trabalho da SBPOT de outra forma. Hoje percebemos a necessidade de mudanças organizacionais em nossa própria associação a fim de que ela possa melhor exercer as suas atividades.

Não há dúvidas de que temos (nós, sociedade científica) um papel importante na construção da institucionalidade de nosso campo específico, a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Entretanto, nossa atuação também ajuda a consolidar, fortalecer e demonstrar a importância da produção de conhecimento do campo científico no país. Uma atividade desta natureza não se esgota no espaço de tempo de uma gestão, ou mesmo no âmbito de um grupo limitado de indivíduos. Se podemos usar uma metáfora para representar o trabalho, e a importância, da SBPOT, ele é como uma longa corrida de revezamento na qual o bastão passa de mão em mão. Em qualquer ponto dessa corrida, nossa posição sempre dependerá daqueles que nos antecederam. Nós somos responsáveis por passar o bastão para aqueles que nos sucederem, e são eles que terão a responsabilidade de continuar com a nossa corrida, e que se beneficiarão dos frutos que foram semeados ao longo desta jornada.

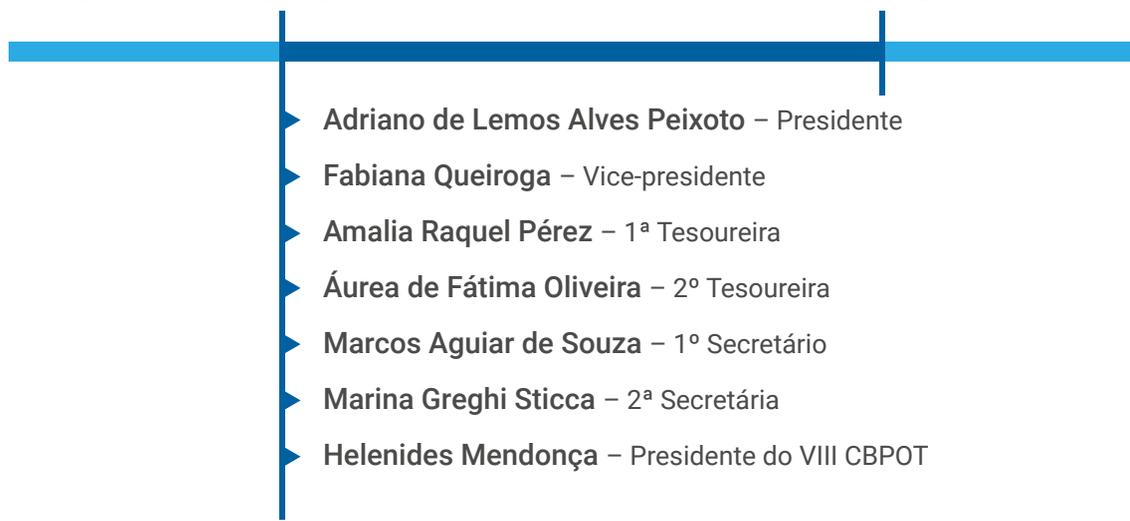
E aqui encerramos a nossa parte. E como se diz por aí, entrou por uma porta e saiu pela outra. E quem quiser que conte outra, porque....

#POTÉTOP

# SBPOT

GESTÃO 2016

2018

- 
- ▶ Adriano de Lemos Alves Peixoto – Presidente
  - ▶ Fabiana Queiroga – Vice-presidente
  - ▶ Amalia Raquel Pérez – 1ª Tesoureira
  - ▶ Áurea de Fátima Oliveira – 2º Tesoureira
  - ▶ Marcos Aguiar de Souza – 1º Secretário
  - ▶ Marina Gregghi Sticca – 2ª Secretária
  - ▶ Helenides Mendonça – Presidente do VIII CBPOT

## Capítulo 9

# Gestão 2016 – 2018

Adriano de Lemos Alves Peixoto

Fabiana Queiroga

Amalia Raquel Pérez

---

**N**ormalmente, a história de uma gestão da SBPOT tende a ser contada a partir da montagem da chapa para a diretoria que é eleita durante a assembleia geral dos associados no CBPOT. Por certo que toda gestão tem algum grau de continuidade, com membros da diretoria atuando em dois períodos consecutivos. Entretanto, no caso específico desta gestão, não há como marcar esse novo início de uma maneira tão nítida, uma vez que o presidente (Adriano) e a vice (Fabiana) vêm da gestão anterior. Mas de uma coisa o leitor pode ter certeza, nunca foi essa a nossa intenção.

Tendo vivido o período de gestão, percebido seus problemas e refletido sobre possíveis soluções, com a aproximação da assembleia geral começamos a procurar pessoas que pudessem estar interessadas em participar da nova diretoria<sup>1</sup>. A ideia original era que uma nova chapa se reunisse e construísse uma proposta de atuação antes do CBPOT. É óbvio que o cargo principal era o de presidente. Fizemos contato com várias pessoas que já tinham uma certa trajetória na área e que ainda não haviam ocupado essa posição, uma vez que buscávamos para a presidência alguém com um perfil mais sênior. Entretanto, não obtivemos sucesso. De um modo geral, ouvíamos, dos possíveis pretendentes que contactávamos, que estavam sobrecarregados de atividades, tinham outros planos, não estavam disponíveis ou que já tinham contribuído de alguma forma com a SBPOT e, com isso, achavam que já haviam dado a sua cota de colaboração. É importante que se diga que essa busca por uma diretoria envolvia consulta a pessoas dos principais grupos de trabalho da ANPEPP que têm algum grau de relação e envolvimento direto com a SBPOT.

---

1 Importante é ter em mente que estamos falando, neste início de texto, de um movimento iniciado na gestão 2014-2016.

**SBPOT**Associação Brasileira  
de Psicologia Organizacional  
e do Trabalho

**Edital 01/2016 - Convocação para Assembleia Geral dos  
Associados da SBPOT – Associação Brasileira de Psicologia  
Organizacional e do Trabalho**

Considerando a realização do VII Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT), no período de 13 a 16 de Julho do corrente ano, nas instalações do UNICEUB- Centro Universitário de Brasília, localizado no s/n - 707/907 - Asa Norte, Brasília - DF, CEP 70790-075; Considerando o disposto nos artigos 8º, 9º, 10, 11, 12, 13 e seus parágrafos, dos estatutos da SBPOT – Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho; Ficam as senhoras e os senhores associados convocados para assembleia geral desta associação a ser realizada no dia 15 de Julho, sexta feira, às 19 horas em primeira convocação mediante quórum de 50% (cinquenta por cento) dos associados, no auditório do Bloco 2, ou às 19:15, em segunda convocação, com qualquer número de associados presentes, para deliberam sobre a seguinte ordem do dia:

1. Apresentação de relatório de gestão
2. Apreciação da prestação de contas da atual gestão da SBPOT/rPOT
3. Sala (sede) para SBPOT/rPOT no Instituto de Psicologia/UnB
4. Indicação de local para realização do VIII CBPOT
5. Eleição de membros da diretoria e conselho fiscal
6. O que ocorrer

Brasília, 07 de Julho de 2016

*Adriano de Lemos Alves Peixoto*, presidente

Edital de convocação para assembleia geral da SBPOT no IX CBPOT

O resultado foi que chegamos no CBPOT sem a sugestão de uma chapa para a eleição. O grupo que concorreu e que passou a compor a diretoria do período 2016-2018 foi formado durante o próprio congresso. Outro ponto que é preciso destacar, e que ajuda a compreender essa dinâmica eleitoral/sucessória, é que, apesar do grande volume de realizações da SBPOT, o que dá uma impressão de que somos uma associação numerosa, a realidade é outra. O quadro de membros ativos é pequeno, muito pequeno. E é composto por um grupo razoavelmente estável de pessoas. Ainda que tenhamos vários profissionais de Psicologia atuando em áreas correlatas à POT, nesse período, a nossa pós-graduação ainda é restrita. E como somos marcadamente uma entidade científica, nosso apelo para o mundo profissional é baixo. Por outro lado, existem grupos dentro do nosso campo, especialmente alguns daqueles que se dizem críticos, que não desejam participar da SBPOT, mesmo quando convidados, porque entendem – de forma equivocada, ao que nos parece – que a associação tende a ter uma postura pró-organização e não pró-trabalho<sup>2</sup>. O que sem sombra de dúvida, não custa reforçar, é um equívoco fundamental.

Em suma, as chapas da SBPOT tendem a acomodar diversos grupos e são eleitas por consenso, uma vez que tem sido possível compor interesses distintos no nosso pequeno universo de

---

2 Esse tema da (falsa) oposição entre Organização e Trabalho, que segundo alguns expressa uma oposição entre capital e trabalho ou empresa e trabalhador, merece uma discussão mais aprofundada, mas que foge ao escopo deste capítulo, e mesmo desse livro. Como o próprio manual de competências da SBPOT (2021) mostra, as áreas de atuação não são definidas por perspectivas teóricas ou metodológicas específicas. Assim, a nossa associação comporta, acolhe e reconhece todas as visões e abordagens da POT como legítimas, e está de portas abertas a tod@s que queiram participar da construção da área. Pelo menos assim entendemos....

membros ativos. E como muitos consideram que já deram sua contribuição, o espaço de manobra, por assim dizer, para a composição de chapas é pequeno. E foi nesse espírito que surgiu a gestão 2016-2018.

Logo no início da gestão, logo no início mesmo, perdemos a primeira participante da diretoria: Áurea se afasta por ter que cuidar de um familiar enfermo. Segundo o estatuto, a diretoria deveria ter escolhido um novo membro, e posteriormente submetido sua escolha à aprovação da assembleia. Isso não foi feito e, avaliando retrospectivamente, talvez tenha sido um erro, já que isso reduziu o tamanho da diretoria, que já é pequeno.

ART. 16. Os membros da Diretoria serão eleitos em data a ser fixada em cada biênio pela Assembléia Ordinária

§ 1º. Os candidatos a cargos de Diretoria deverão apresentar sua inscrição perante a Assembléia Ordinária sempre em chapa completa.

§ 2º. Por ocasião das inscrições, as chapas deverão apresentar propostas quanto às diretrizes e políticas a serem seguidas na administração bienal da SBPOT, submetendo-as ao conhecimento da Assembléia que as discutirá sem deliberar a respeito.

§ 3º. No caso de eleição de substitutos para quaisquer cargos vagos, seja por morte, renúncia ou outros motivos, a escolha será feita pela Diretoria, que deverá submetê-la à apreciação da próxima Assembléia Geral.

#### Extrato do estatuto da SBPOT

Essa questão da composição da diretoria se agravará um pouco mais quando Amália segue para um pós-doutorado na Espanha. Apesar de ter se mantido em ação na tesouraria, o que é possibilitado pela utilização do aplicativo do banco, a distância gera uma série de limitações que impactam nossa dinâmica de gestão, como veremos mais tarde, quando falarmos das contas da SBPOT às vésperas do congresso, por exemplo.

## CBPOT Goiânia

De uma coisa o leitor pode ter certeza: nunca foi a nossa intenção realizar um CBPOT, pela terceira vez em sequência, em uma cidade do Centro-Oeste. Vínhamos de edições anteriores em Brasília e, antes disso, em Bonito-MS. Entretanto, assim, como ocorreu nas vezes anteriores, saímos do último congresso sem uma definição de onde seria realizado o CBPOT seguinte. Uma vez mais, contactamos os principais centros onde havia núcleos de professores ligados à POT. Nossa ideia original era podermos ir para uma cidade do Nordeste ou do Sul do país. E chegamos mesmo a considerar a possibilidade de levar o congresso para Gramado, uma vez que fomos contactados pelo Bureau de Convenções da cidade. E assim, como das vezes anteriores, obtivemos as mesmas respostas. Poucas pessoas disponíveis para colaborar e se comprometer com um projeto/atividade dessa natureza. Grupos sobrecarregados de trabalho. Ou problemas concretos, como, por exemplo, o caso de Salvador, onde o centro de Convenções havia desabado e a Universidade Federal não tinha estrutura física para acomodar um congresso dessa natureza.

De alguma forma, essa dificuldade de identificar lugares para a realização do CBPOT expressa as limitações do nosso modelo de gestão do evento. Ao mesmo tempo, aponta para a importância e a necessidade de repensarmos e alterarmos a forma como o congresso vem sendo realizado. Em linha gerais, o congresso é realizado na cidade/universidade onde temos alguém, normalmente um grupo de professores, ligado à SBPOT que assume a responsabilidade de organizar o evento. Nas edições iniciais,

como o CBPOT ainda não havia circulado pelos lugares onde essa presença é mais expressiva, temos a impressão de que essa definição da cidade seguia um processo mais fluido. Entretanto, com o passar do tempo, e com as escolhas mais óbvias tendo sido superadas, escolher uma cidade (= ter gente disposta a se dedicar por um tempo a um evento) passa a ser algo mais complexo e difícil de estabelecer. Foi neste contexto que nos voltamos para a região Centro-Oeste uma vez mais.

Helenides Mendonça tinha, havia pouco tempo, passado por duas gestões consecutivas da associação, e era a coordenadora de um dos grupos da ANPEPP com forte ligação com a SBPOT. Por este motivo, achamos que valia a pena conversar com ela sobre a dificuldade que estávamos enfrentando e pedir a sua colaboração para superarmos essa dificuldade. Havia ainda três argumentos que consideramos importantes, e que foram postos na nossa conversa de convencimento. A Win Eventos, empresa que havia feito o trabalho de secretaria do CBPOT de Brasília e do Congresso da SIP - Sociedade Interamericana de Psicologia, era sediada em Goiânia. Assim, acreditávamos que se mantivéssemos a mesma empresa organizadora, a proximidade e o conhecimento das nossas limitações e necessidades facilitaria o processo<sup>3</sup> de gestão do congresso. Nessa mesma direção, a Go!Sites, empresa responsável pela criação, manutenção e hospedagem do *site* da SBPOT também estava sediada em Goiânia<sup>4</sup>. Eles seriam responsáveis pela

---

3 Devemos registrar que a Win aparecia como uma indicação de uma parceria que havia sido bastante exitosa em eventos anteriores. Ela nos parecia uma escolha óbvia. Não havia nenhum outro tipo de contato ou relacionamento com a empresa.

4 Não sabemos explicar a origem dessas relações/escolhas na sua origem. Imaginamos que isso deve ser objeto de outros capítulos deste livro.

construção e hospedagem do *site* do congresso, como já haviam feito na edição anterior, o que facilitava, inclusive, a preservação dos anais e padronizava o domínio do evento<sup>5</sup>; e achávamos que Goiânia estava perto o suficiente de Brasília, onde a SBPOT tem forte presença, para deslocamentos de participantes e eventuais apoios da diretoria.

Com um pouquinho de insistência e algumas conversas, Helenides aceitou receber o evento na Pontifícia Universidade Católica de Goiás, colocando apenas uma condição: que ela indicasse os membros da comissão científica que iriam trabalhar com ela. E os nomes que ela apontou eram todos de excelente nível. E assim, nasceu o VIII CBPOT.



Definido o local, em março de 2017, aproveitando uma viagem pessoal de Adriano a Brasília, ele, Fabiana e Michele Nunes (à época estagiária da SBPOT) foram de carro à Goiânia, visitar a Go!Sites<sup>6</sup> e conhecer a PUC/GO. Lá tiveram a oportunidade de conversar com alguns professores do curso e algumas

---

5 A página do congresso de Bonito havia sido hospedada em um servidor da região, e nós tivemos grande dificuldade de recuperar as informações relativas a essa edição do congresso.

6 Assim como aconteceu com o escritório de contabilidade na gestão anterior, o pessoal da Go!Sites se surpreendeu com a visita. Era a primeira vez que a diretoria ia a empresa. E como acontecera antes, isso serviu para estreitar a relação com esse fornecedor.

das gestoras (as pró-reitoras de graduação e pós-graduação) da universidade, onde acertaram as bases dessa parceria para a realização do nosso congresso...



Michele, Adriano Fabiana com Daniela e Victor da Go!Sites

E foi de lá que, no dia 23 de março de 2017, fizemos a primeira transmissão *on-line* da SBPOT, anunciando para nossa comunidade a escolha da PUC-GO para sede do VIII CBPOT. Este vídeo pode ser visto na página da SBPOT no *Facebook*. Desse ponto em diante, a organização do congresso seguiu seu curso, até que...

... No dia 18 de maio de 2018 recebemos um *e-mail* da organização informando que a vice-reitoria da universidade havia barrado a gratuidade para a realização do congresso. Eles estavam cobrando uma taxa que, segundo informavam, serviria para cobrir despesas como água, luz e pessoal durante a realização do evento<sup>7</sup>. Em outras palavras, a universidade decidiu, às vésperas do congresso, que

---

7 A PUC-Go nos cobrou: R\$ 7.900,00 de aluguel do espaço; R\$ 2.700,00 de aluguel do estacionamento onde montamos os stands do congresso; e R\$ 3.000,00 de hora extra dos técnicos/pessoal que fizeram a limpeza, abriram as salas e coisas do gênero.

a parceria acertada havia se transformado em uma atividade comercial básica. Essa notícia pegou a todos (comissão organizadora e diretoria da SBPOT) de surpresa. Chegamos a redigir uma carta à comissão organizadora, a ser apresentada à direção da universidade, explicando o significado do artigo 21 do nosso estatuto, que trata da destinação de recursos que eventualmente sejam gerados pelo congresso – isso representaria um ingresso efetivo de recursos na instituição –, em uma tentativa de demover/convencer a direção da universidade a voltar atrás em sua decisão. Na carta, lembramos dos descontos específicos nos valores de inscrição para os alunos da PUC e a participação dos professores...



# SBPOT

Associação Brasileira  
de Psicologia Organizacional  
e do Trabalho

Brasília, 21 de Maio de 2018

À Helenides Mendonça  
Presidente da Comissão Organizadora do VIII CBPOT

Cara Helenides,

Escrevo para clarear o sentido e o conteúdo do artigo 21 do nosso estatuto, que trata da destinação de recursos que eventualmente sejam gerados em função da realização do nosso congresso, o CBPOT. Digo eventualmente porque a realização de um congresso dessa magnitude e em contexto de crise, como a que vivemos, pode não produzir resultado ao seu final, situação na qual receitas são iguais à despesas, ou pode mesmo gerar prejuízo, despesas maiores do que as receitas. Assim, temos uma primeira definição: o saldo positivo se refere a um fluxo de caixa do evento no qual as receitas são maiores do que as despesas, situação apurada após a contabilização de todos os nossos gastos, inclusive secretaria.

São três as destinações possíveis de recursos ao final do evento, tal como indicado no estatuto: 50 % fica com a SBPOT – essa é a principal fonte de renda para manutenção das atividades da associação; 40% são separados para a realização do próximo evento, um **caixa** inicial básico que permite custear as primeiras despesas que existem em atividades tais como montagem de site e material de promoção; e 10% que podem ser doados para fomento de atividades de investigação na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, na região do evento. Me parece que essa terceira destinação é a única que não é clara o suficiente. Permita-me explicá-la em mais detalhes.

Como é do seu conhecimento, nós somos uma sociedade civil sem fins lucrativos. Não existe pagamento para nenhum dos associados que desempenham atividades para a associação. E a realização/organização do congresso se encaixa nesse tipo de situação. Pagamos aos nossos prestadores de serviço pelas atividades de apoio realizadas, mas não aos nossos membros. Por outro lado, nós sabemos que organizar um evento como o CPOT exige um elevado grau de dedicação, esforço e tempo. Assim, esses 10% do resultado positivo do evento, são recursos que

Campus Universitário Darcy Ribeiro, ICC Sul, Sala AT 022/4 CEP: 70910-900, Brasília, DF.  
secretaria@sbpot.org.br





# SBPOT

Associação Brasileira  
de Psicologia Organizacional  
e do Trabalho

destinados à utilização da comissão organizadora local que poderá utilizá-lo para apoiar alguma ação que esteja de acordo com os estatutos da SBPOT. Como normalmente são pesquisadores que se encontram à frente das comissões organizadoras, esses recursos podem ser usados para pagar bolsas à estudantes, por exemplo. Quando realizamos o congresso no Rio de Janeiro, os recursos da comissão local foram usados para ajudar custear a impressão de um livro produzido pelos docentes do programa de pós que organizou o evento.

Não consta no estatuto que o recurso se destinará a organização que sedia o encontro, uma vez que já tivemos alguns eventos que foram realizados em centros de convenções e onde não há nenhuma instituição claramente identificada com a sua realização, como foi o caso, por exemplo, do VI CBPOT, realizado no centro de convenções em Bonito.

Nada impede que os membros da comissão organizadora destinem esses recursos para a sua própria instituição que apoia as suas atividades, se for essa a decisão da comissão organizadora.

A propósito de apoios institucionais, aproveito a ocasião para registrar que quando realizamos eventos em instituições específicas, como é o caso presente da PUC-Goiás, há um valor subsidiado para estudantes dessa instituição, que pagam menos do que associados da SBPOT; da mesma forma que costumamos destinar algumas inscrições de para professores da instituição, o que se constitui em formas alternativas de retorno e agradecimento à parceria realizada.

Espero que essas informações tenham sanado às suas dúvidas. Me coloco à sua disposição para quaisquer esclarecimentos que sejam necessários.

Grande abraço,

*Adriano de Lemos Alves Peixoto*  
Presidente

Campus Universitário Darcy Ribeiro, ICC Sul, Sala AT 022/4 CEP: 70910-900, Brasília, DF.  
secretaria@sbpot.org.br



Infelizmente não conseguimos êxito. E as coisas foram postas nos seguintes termos: ou paga a taxa antes do evento ou não será permitida a sua realização<sup>8</sup>. Chegamos a discutir na diretoria a possibilidade de transferir o congresso para outro local na cidade, mas acabamos desistindo da ideia por sua não viabilidade.

## Mais uma vez, as contas da SBPOT

Quando você entra na diretoria da SBPOT ninguém lhe pergunta se você quer uma gestão tranquila ou com emoção. E a nossa foi brindada com emoções fortíssimas!!! Faltando pouco mais de um mês para o início do CBPOT, naquela fase em que você começa a pagar pelas despesas básicas de funcionamento do evento, Adriano precisou fazer uma cirurgia do siso (e se afastou por uma semana), e nós (a diretoria) perdemos acesso à conta da entidade. Se vocês voltarem ao capítulo anterior verão que a SBPOT faz a gestão de suas atividades por meio de um conjunto de contas no Banco do Brasil. O acesso da diretoria, em cada gestão, a essas contas se dá pela entrega ao banco da ata da eleição depois de registrada em cartório. Nessa ata consta a data da eleição, e no estatuto consta a informação de que a gestão dura dois anos. Essa ata junto com o estatuto são enviados para análise no departamento jurídico do banco (que naquela época era situado em Curitiba), e eles determinam com base nas informações disponíveis o período de vigência deste acesso. Nós já havíamos tido este tipo de problema na gestão anterior. A lógica

---

<sup>8</sup> Depois descobrimos que nosso evento não foi o único que recebeu este tipo de pressão. Um outro congresso previsto para a PUC/GO no mesmo período passou por situação semelhante. Uma cobrança não prevista, às vésperas da atividade.

da SBPOT é a substituição de diretoria a cada CBPOT<sup>9</sup>. Assim, precisamos de mais um pequeno tempo entre uma gestão e outra para uma transição suave. A lógica do banco é: o que está escrito no estatuto? Se no estatuto fala que a gestão dura dois anos e se o CBPOT anterior aconteceu em maio, não importa que a gestão seja substituída em junho. A conta (temporal) não fecha e o acesso a conta é encerrado pelo banco. Pura e simples. E foi assim que chegamos ao CBPOT....

Imagine a loucura! A solução que encontramos para contornar essa situação é ilustrativa de quanto o sistema muitas vezes não faz sentido algum. O(a) editor(a) da rPOT movimenta os recursos da revista através de procuração passada pela diretoria da SBPOT relativa a uma conta específica, mantida no mesmo banco e com o CNPJ da associação. Afinal, a revista não tem personalidade jurídica, e a conta, o dinheiro e a responsabilidade são, em última análise da SBPOT. Assim, a conta principal da entidade foi bloqueada, mas a conta da entidade movimentada por procuração continuava ativa... E essa foi a salvação. Acertamos com Thaís Zerbini, à época editora da revista, que faríamos os pagamentos pela conta da revista, e que depois esse dinheiro seria devolvido para que o fluxo da rPOT não fosse alterado/interrompido. No papel, parece uma coisa simples e tranquila, mas na prática, com pressão de todos os lados, prazos, eventos, tesoureira na Espanha... No final das contas, deu certo. Mas como diz o rei: são tantas as emoções!

---

9 Nós imaginávamos que havíamos aprendido a lição e estabelecemos uma ressalva na ata de eleição da diretoria informando sobre a autorização para gestão da conta por um período além da eleição de nova diretoria. A ideia é que desse tempo para a nova gestão realizar os procedimentos burocráticos necessários para poder assumir as contas. Mas isso de nada adiantou.

## Estandarte do Divino

Uma das marcas mais significativas do congresso de Goiânia foi o Estandarte da SBPOT em alusão à festa do Divino. Diante do impacto positivo que tivemos no evento anterior (CBPOT de Brasília) com a bandeira, imaginamos que ter um símbolo que representasse a cidade e o evento seria uma ideia interessante. Partindo dessa premissa básica, começamos a imaginar que produto seria esse. Uma busca na internet por tradições populares de Goiás mostrou que a festa do Divino Espírito Santo, de Pirenópolis, era uma das manifestações mais tradicionais e famosas do estado. E foi assim que surgiu a ideia do estandarte.

Mas onde mandar confeccionar? Se Pirenópolis é a inspiração, vamos procurar as costureiras/artesãs da cidade, que são as guardiãs da festa, e vamos pedir que elas façam um estandarte do Divino para a SBPOT!!! A ideia era boa, mas operacionalizá-la deu um certo trabalho... O caminho para as artesãs foi um contato telefônico inicial com a secretaria de cultura do município. Liga para um, fala com outro, e assim fizemos diversos contatos antes de chegarmos a elas<sup>10</sup>... Se fazer o contato deu trabalho, conseguir que a encomenda fosse aceita também não foi fácil. Nossa primeira conversa aconteceu em algum momento no início do ano e nosso pedido foi recusado. Como naquele ano a festa da cidade seria realizada no mês de abril<sup>11</sup>, elas estavam ocupadas e não

---

10 Infelizmente não conseguimos recuperar o nome das artesãs que produziram o estandarte. Temos uma foto delas, mas não foi possível recuperar seus nomes nos nossos registros.

11 A festa do Divino acontece 50 dias após o Domingo de Páscoa, sendo, portanto, uma festa móvel.

tinham disponibilidade para nos atender antes disso. Aí o jeito foi esperar o tempo passar e voltar a insistir após a festa. E assim o fizemos e, dessa vez, conseguimos que aceitassem confeccionar o estandarte. O pedido envolveu a presença da pomba branca, representando o Divino Espírito Santo, e elementos característicos típicos da região de cerrado que se apresentam na forma de uma letra S, lembrando a marca da SBPOT. O estandarte foi apresentado à nossa comunidade pela primeira vez na abertura do congresso, sendo conduzido por um grupo de brincantes da festa do Divino.



Grupo de brincantes do Divino conduzem estandarte na abertura do CBPOT em Goiânia

Na mesa de encerramento do CBPOT tivemos a bandeira exposta do lado esquerdo e o estandarte do Divino no lado direito. Nesta altura, já imaginávamos que cada congresso pudesse ter a sua marca/objeto cultural. A ideia que tivemos era a de que eles fossem sendo coletados ao longo dos anos, como uma expressão

dos lugares por onde passamos, mas também de nossa identidade. Depois de vários anos tínhamos um acervo de objetos culturais associados à SBPOT. Testemunhos de nossas tradições e história. É óbvio que isso se trata de uma coisa que pode ser ou não seguida pelas gestões posteriores, que não há regra que vincule a criação/produção deste tipo de material. Entretanto, é preciso reconhecer que à época isso parecia ser uma coisa óbvia, quase genial... :)



Estandarte do Divino da SBPOT

Tanto a bandeira quanto o estandarte estão guardados na sala da SBPOT na Universidade de Brasília. Mais adiante trataremos em detalhe da nossa sede na UnB!

## Prêmio Sigmar Malvezzi

Uma outra marca interessante da gestão é o lançamento do prêmio Sigmar Malvezzi (PSM) - Reconhecimento de uma vida dedicada à Psicologia Organizacional e do Trabalho, o que ocorreu na abertura do CBPOT. A ideia do prêmio havia surgido já há algum tempo, e vinha inserida na lógica de ampliar e fortalecer os laços e vínculos dentro de nossa comunidade. Premiar significa reconhecer o esforço, a dedicação, a entrega ou o mérito em algum tema de interesse da nossa associação. Todo nosso trabalho tem natureza voluntária e coletiva. Nada mais natural do que mostrar publicamente que a SBPOT reconhece os diversos tipos de contribuição a esse processo. Nesse sentido, o PSM foi pensado como sendo a uma primeira premiação de muitas outras.

Tivemos uma dificuldade inicial com o PSM, que foi, justamente, a de escolher um nome. Começamos de uma maneira bastante informal a conversar com os mais antigos, buscando identificar o primeiro nome nacional que poderia ser associado à ideia de pioneiro da POT. Por informal entendam-se um bate papo na mesa do restaurante, uma conversa em corredor de congresso, uma revisitação ao que já havia sido feito e uma pequena revisão de literatura<sup>12</sup>. Alguns outros nomes surgiram em meio a essas conversas, mas foram sendo descartados porque ou as ações que desenvolveram foram pontuais ou estavam identificadas com a ditadura, ou ainda porque estavam mais para antecedentes históricos do que pioneiros com atuação específica. Um desses nomes,

---

12 Nessas sondagens por um nome a questão sempre era posta como uma curiosidade, sem explicitar o motivo da pergunta, para deixar os(as) interlocutores(as) mais livres.

por exemplo, foi o de Emilio Mira y Lopez<sup>13</sup>, que, em 1947, foi o diretor do ISOP – Instituto de Seleção e Orientação Profissional. E nas diversas conversas, em diversos momentos, o nome Sigmar Malvezzi sempre emergia como o nome de um psicólogo que desde a sua formação inicial se dedicou aos temas das organizações e do trabalho.

De posse de um nome, havia a necessidade de comunicar ao próprio que ele seria homenageado. Foi durante o Congresso Iberoamericano de Psicologia Organizacional y do Trabalho - CIAPOT, realizado em Cali, Colômbia, que Adriano encontrou Sigmar, consultando-o sobre o uso do seu nome e se ele aceitaria a homenagem.

*“Me lembro bem desse momento. Estávamos eu, Sigmar e Jairo (Borges-Andrade) sentados em um sofá, em um canto do congresso, conversando no intervalo das atividades, quando coloquei para Sigmar a questão do prêmio. Me lembro de toda uma preparação e solenidade para falar com ele... Desse ponto em diante, minha lembrança é da sua surpresa e da cara de Jairo, que parecia estar achando aquilo meio estranho, já que havia me emocionado um pouco na conversa (Fala de Adriano)”*

---

13 Mira y Lopez foi um médico psiquiatra cubano que veio para o Brasil em 1945 a convite do Instituto de Organização Racional e do Trabalho- IDORT, da Universidade de São Paulo. É também bastante conhecido no Brasil por ter criado o PMK.



Adriano Peixoto, Jairo Borges-Andrade e Sigmar Malvezzi  
durante o CIAPOT em Cali – CO

A ideia original do PSM é a de homenagear apenas uma pessoa a cada edição do CBPOT. O perfil típico do prêmio é o de contemplar uma pessoa por sua trajetória e contribuição à área, o que se expressa, na prática, no perfil de alguém já mais próximo ao final da carreira. Isso significa escolher entre múltiplas possibilidades, e traz embutida ainda uma ideia de valorização. Se o prêmio é escasso, poucos receberão, então essa é uma grande distinção. Generalizar o prêmio significa também diminuir seu valor. Entretanto, desde o início essa ideia recebe algum tipo de oposição, mesmo dentro da diretoria. Há um impulso de querer homenagear várias pessoas ao mesmo tempo e assim evitar eventuais conflitos e possíveis ciúmes. E essa é uma questão que ficou sem uma solução definitiva<sup>14</sup>. Nada impede que outros prêmios sejam criados e que possam ser ofertados com base em outros critérios. Aliás, imaginamos que isso poderia e deveria acontecer.

---

<sup>14</sup> Quando o prêmio foi efetivamente outorgado, na edição seguinte do CBPOT, essa mesma discussão emergiu uma vez mais.



Sigmar Malvezzi com o prêmio à sua frente

Durante a abertura do CBPOT, Erico Rentería (*Universidad del Valle* - Colômbia), que foi orientando de Sigmar no doutorado, e seu colaborador de longa data, fez uma fala apresentando e resumindo a trajetória do homenageado, que, daquele momento em diante, passaria a nomear um prêmio da SBPOT<sup>15</sup>.

---

15 Duas curiosidades: a regra original do prêmio explicitava que a diretoria SBPOT indicaria uma comissão para avaliar as propostas recebidas pela comunidade, e, com base nos critérios estabelecidos, faria uma indicação à diretoria, como forma de reduzir a pressão sobre a gestão. O PSM foi inspirado em uma das múltiplas premiações oferecidas pela SIOP - Society of Industrial and Organizational Psychology, nos EUA (pensando bem, será que isso será usado como evidência para apontar que a SBPOT é herdeira da tradição da Psicologia Industrial americana?!?!)

## A sede da SBPOT - Sala na Universidade de Brasília

Desde a gestão anterior já tínhamos a ideia de que precisávamos de um local fixo de referência para SBPOT, por diversos motivos: havia a necessidade de guardar os documentos que a entidade ia gerando ao longo dos anos; às vezes a associação tinha uma estagiária que auxiliava nas tarefas do dia a dia e que não possuía um local fixo de trabalho... De qualquer forma, a ideia de ter uma sede real dava materialidade e avançava o processo de institucionalização de nossa associação. Algo do tipo: vejam, estamos crescendo! Por outro lado, a sede era também uma oportunidade de juntar as ações da SBPOT e da rPOT em um único lugar, fortalecendo a noção de que são duas atividades que fazem parte do mesmo conjunto.

Formalmente, a SBPOT estava situada em uma sala da secretaria administrativa do Instituto de Psicologia da UnB, mas na prática se alguém chegasse ao IP e perguntasse pela entidade as pessoas não saberiam o que dizer. Antes que tivéssemos um espaço próprio, algumas opções foram tentadas: entre elas, as salas dos professores Jairo Borges (que já cedia parte do seu espaço para a Empresa Júnior de Psicologia da UnB), a sala da Prof.<sup>a</sup> Gardênia Abbad (que também estava cheia) e a sala da Prof.<sup>a</sup> Juliana Porto (onde nos instalamos por um tempo). É importante registrar que mesmo uma simples mudança de uma sala para outra, dentro do próprio IP da UnB, equivale a uma mudança formal de endereço da entidade. Na prática isso significa alterar o estatuto (o que pressupõe uma aprovação em

assembleia<sup>16</sup>e registro no cartório) e alterar também os registros nas secretarias de fazenda do estado e na Receita Federal.

Regina <regina@century.cnt.br>  
para mim, Fabiana, Amalia, tesouraria, comunica, Maria ▾  
qua., 21 de fev. de 2018 17:31 ☆ ↶ ⋮

Prezados,  
Boa tarde

A ANPEPP entrou em contato conosco e informou que compartilhará a **sala da** UNB junto com a **SBPOT**. Porém o endereço que eles nos informaram está divergente do endereço que temos cadastrado no nosso sistema e no cadastro **da** Receita Federal.

Pergunto: houve alteração **de sala**? Se houve, vocês fizeram a Ata **de** alteração do endereço?

O endereço que temos hoje é: **Campus Universitário Darcy Ribeiro, ICC Sul, Sala AT 022/4. CEP: 70.910-900. Brasília/DF.**

O endereço informado pela ANPEPP é: **Sala ICC-AT 045/12, Setor A, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Campus Darcy Ribeiro, Asa Norte. BRASILIA, DF. CEP: 70.910-900.**

Aguardo.

Atenciosamente,



Regina Gomes **da** Silva Portela  
Contadora  
Century MR Soluções Contábeis Ltda.  
Fone: (61) 3321-0472 / 3045-6465  
Celular: (61) 9 9677-3385  
[www.century.cnt.br](http://www.century.cnt.br)

Regina <regina@century.cnt.br>  
para mim, Maria, Fabiana, Tesouraria, comunica, Amalia ▾  
23 de fev. de 2018 12:20 ☆ ↶

Adriano,  
Informo que será necessário realizar o registro dessa Ata aqui no **cartório de** Brasília, na **Receita Federal** e na **Secretaria de Fazenda do DF**. Como esse é um serviço extraordinário, o valor do nosso honorário para realização do registro nos três órgãos acima é **de** R\$ 954,00.

...

Fac-símile de mensagens de *e-mail* trocadas entre a diretoria e o escritório de contabilidade sobre a alteração no endereço da SBPOT

Aqui nós adiantamos a nossa flecha do tempo quando falamos da relação com a ANPEPP. Vamos retroceder um pouco para que possamos retomar a linha narrativa...

---

16 A aprovação do novo endereço (número da nova sala) da SBPOT foi feita na assembleia geral ordinária realizada no IX CBPOT, em Goiânia.

Enquanto buscávamos uma alternativa viável e permanente junto aos professores da UnB, o IP iniciou uma reforma de sua estrutura física, incluindo um reordenamento/redistribuição dos espaços disponíveis. Foi nesse contexto que o Prof. Jairo nos informou que haveria a possibilidade de solicitar uma sala específica para a SBPOT, e assim o fizemos. É o que vemos na carta abaixo. Apesar do pedido ter sido encaminhado na gestão anterior (setembro de 2015), a sala somente foi entregue à SBPOT/rPOT no final de agosto de 2016.



Brasília, 21 de Setembro de 2015

Ao Prof. Cláudio Torres  
Presidente da Comissão de Obras  
Instituto de Psicologia  
Universidade de Brasília

Ref.: Espaço de funcionamento da SBPOT

Prezado Prof.,

A Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho - SBPOT é uma entidade de direito privado, de fins sociais e não econômicos, autônoma, que tem por finalidade promover a produção e divulgar o conhecimento científico e tecnologias na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Nos catorze anos desde a nossa fundação temos procurado realizar essa função de diversas formas, com destaque para:

- a) a publicação de um periódico científico nacional, a RPOT Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho, avaliada como B1 pelo qualis da CAPES, mas com perspectiva de ser reavaliada para A2 quando da divulgação do resultado do novo processo de avaliação, em função de novas indexações obtidas recentemente, especialmente o PsychInfo da American Psychological Association (APA);
- b) a organização do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT), que em sua sétima edição no próximo ano terá lugar na cidade de Brasília, contando com ampla participação de docentes e estudantes da UnB no processo de organização;
- c) a publicação de uma série de livros técnicos e didáticos, em parceria com a editora ARTMED, de Porto Alegre, o que muito tem contribuído para a formação de profissionais e a divulgação de conhecimentos em nossa área.

Desde a sua fundação, em 2001, a SBPOT tem mantido uma profunda e visceral relação com a Universidade de Brasília, através da participação ativa de vários de seus docentes que ocuparam diversos cargos e funções na SBPOT, a exemplos dos profs. Jairo Eduardo Borges Andrade, Gardênia Abbad e Elaine Rabello Neiva, todos ex-presidentes da Associação.

Conforme registrado nos seus estatutos a SBPOT tem sua sede nacional em dependências da Universidade de Brasília, que foram especialmente cedidas para este fim, localizando-se no





Departamento de Psicologia Social e do Trabalho – Instituto de Psicologia. Campus Universitário Darcy Ribeiro, ICC Sul, Sala AT 022/4.

Na realidade, ocupamos um espaço que foi gentilmente cedido pela Profa. Juliana Porto, mas que é insuficiente para que possamos desenvolver, de forma adequada, as nossas atividades, sem contar nos eventuais transtornos causados à atividade da Profa.

Assim, diante do exposto, solicito a cessão de um espaço no Instituto de Psicologia da UnB para que possamos instalar e fazer funcionar, de forma adequada, a Associação (SBPOT) e a Revista (RPOT).

Estimamos que uma área em torno de 20 (vinte) metros quadrados seria suficiente para montarmos e mantermos a estrutura necessária para desenvolvermos ambas as atividades.

Com isso, acreditamos que seremos capazes de dar um salto qualitativo na execução de nossas atividades contribuindo para o fortalecimento e a divulgação dessa importante área que é a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Sem mais para o momento e na expectativa de que nosso pleito seja acolhido, renovo meus votos de estima e consideração, e me coloco à sua disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cordiais Saudações



*Adriano de Lemos Alves Peixoto*

SBPOT – Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho

No tempo decorrido entre o pedido e a cessão do espaço, algumas mudanças ocorreram, e de sala da SBPOT passamos para sala das revistas e sala das entidades. Ou seja, a direção do IP foi ampliando a destinação do espaço. Depois de algum tempo, ficou certo que a SBPOT/rPOT compartilhariam a sala com a ANPEPP - Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia, que passaria a ter uma sede formal em Brasília<sup>17</sup>.

---

17 Apenas para registro, já que essa é uma estória que não nos cabe contar... Essa sede formal da ANPEPP em Brasília encerra uma polêmica que pouco antes havia sacudido a entidade: durante um tempo se cogitou o aluguel de um espaço para abrigar a sede no Rio de Janeiro.

Com a entrega da sala<sup>18</sup>, um novo e inimaginável conjunto de problemas surgiu... Em termos de espaço físico, a sala era relativamente grande, mas não tinha janela ou ventilação natural. Dessa forma, um ar-condicionado era uma necessidade fundamental. Por outro lado, ela tinha apenas um ponto de energia elétrica. E precisávamos de um ponto de internet. E não podemos nos esquecer: a estrutura do ICC da UnB é tombada pelo patrimônio histórico, assim, existe uma série de restrições em relação ao que se pode e o que não se pode fazer. E como se isso tudo não bastasse, uma nova direção no Instituto de Psicologia passou a questionar o nosso modo de ocupar a sala (horários de entrada na sala, recebimento dos funcionários para manutenção, etc.). Uma das muitas expressões dessa dificuldade encontramos, por exemplo, na tentativa de mobiliar o espaço. Amalia tomou para si essa tarefa e foi ao depósito de móveis da UnB, onde fica o mobiliário já descartado pelas unidades acadêmicas e administrativas, mas que ainda tem condições de uso. Ela fez uma busca minuciosa e identificou alguns móveis que poderiam ser usados. Para que pudéssemos ter acesso a eles e tê-los na sala de nossa sociedade/revista científica na UnB, bastava que um pedido formal fosse feito pela direção ou por um professor... Entretanto, a direção do IP, além de vetar o uso, proibiu que o pedido fosse feito. E assim, seguimos para a aquisição de um mobiliário específico. Também nos foi negado o uso da internet da universidade, e passamos a operar com o *modem* de uma das operadoras de telefonia da cidade.

---

18 A SBPOT passou a ocupar um espaço que originariamente era usado como sala de espelho para ensino de prática de avaliação psicológica.

E aqui entramos em um longo processo de negociação com a ANPEPP acerca da divisão e organização do espaço físico. Quem esteve à frente dessa tarefa foi Fabiana, em diálogo com a Profa. Maria Cláudia Oliveira (UnB), que participava da diretoria ANPEPP. Chegamos a contratar um arquiteto para fazer um projeto para esse uso compartilhado, mas não chegamos a implementá-lo.

PROPRIETÁRIOS: SBPOT e ANPEPP  
LOCAL: UnB

---

## ORÇAMENTO

### 1) OBJETO DA PROPOSTA

Projeto de ARQUITETURA DE INTERIORES da sala localizada no endereço acima, prevendo intervenções nos seguintes ambientes:

- Sala para atender SBPOT (Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho) e ANPEPP (Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia);

Observações:

- Sala de reunião para 8 pessoas;
- Sala de trabalho com duas estações;
- Arquivo para uso diário;
- Acervo de duas entidades para serem guardados.

### 5) HONORÁRIOS e FORMAS DE PAGAMENTO:

Os honorários são calculados segundo a tabela de honorários mínimos sugeridos pelo Instituto de Arquitetos do Brasil – DF ([www.iabdf.org.br](http://www.iabdf.org.br)), considerando-se o CUB/m<sup>2</sup> (Custo Unitário Básico de Construção por metro Quadrado) divulgado pelo site do Sinduscon-DF ([www.sinduscondf.org.br](http://www.sinduscondf.org.br)) mensalmente.

À vista (com 10% de desconto) = R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

Dados bancários:  
Banco do Brasil  
AG: 3596-3  
C/C: 111098-5

Favorecido: GUILHERME A T RIBEIRO (CPF: 027.858.431-42)

O fato é que, ao final, chegamos a bom entendimento sobre a convivência no espaço da sala na UnB. E todo esse processo teve o efeito positivo de aprofundar a já boa relação entre as duas entidades. Abaixo vemos um pequeno resumo de como o processo foi conduzido e de como ficou acertada a divisão do espaço.



Natal, 09 de março de 2018

Caros colegas Profs. Adriano Peixoto e Fabiana Queiroga,

Em razão da dificuldade de sincronia de nossas agendas institucionais, a Diretoria da ANPEPP toma a iniciativa de apresentar, por essa via, algumas propostas que são fruto da discussão interna quanto ao uso da sala e divisão de despesas de expediente, questões que seriam alvo de discussão da reunião proposta via Skype, que não pode ser realizada.

A partir da mensagem enviada pela profa. Fabiana Queiroga no dia 12 de fevereiro de 2018, consideramos que a proposta de partilha das despesas entre ambas as associações, tal como havia sido inicialmente proposta, não poderá ser implementada. Estamos de acordo com a professora que a SBPOT e a ANPEPP têm necessidades e formas de uso do espaço bastante distintos. Isso implica que as necessidades referentes ao funcionamento cotidiano (mobiliário, internet, material de escritório, etc) também são bem diferentes.

A ANPEPP, diferentemente da SBPOT, não executa suas atividades de secretaria e tesouraria na sala da UNB. Enquanto sede formal da associação, esse espaço tem importância no sentido de atender ao pré-requisito legal de ser um endereço fiscal; ser uma referência para a Diretoria e PPG's associados, lugar para eventuais reuniões, e, principalmente, ser espaço de suporte para arquivamento de documentação, bem como para as atividades do próximo Simpósio a ser realizado em julho em Brasília.

Nesse sentido, o compartilhamento de despesas, de fato, não se justifica. Acreditamos que pode, inclusive, de acordo com a Profa. Fabiana, dificultar a fluidez desses processos, já que a dinâmica e funcionamento institucional das duas associações em relação ao uso da sala são muito diferentes.

Em função disso, a diretoria da ANPEPP propõe o seguinte encaminhamento:

1. Cumprir com o que foi inicialmente acordado em termos de despesas a serem compartilhadas. Assim, efetuaremos o pagamento de todos os boletos enviados até a presente data, bem como das despesas com mobiliário.
2. Ser de total responsabilidade da SBPOT, a partir da quitação desses pagamentos referidos no item 1, as despesas de expediente necessárias ao seu funcionamento regular (manutenção de equipamentos, internet, material de escritório, etc).

---

Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia  
CNPJ: 58.119.462/0001-02  
Av. Brasil, 290, conj 06, Santa Efigênia, Belo Horizonte / MG - CEP.: 30.140-001  
31 3241-5123 | [secretaria@anpepp.org.br](mailto:secretaria@anpepp.org.br) | [www.anpepp.org.br](http://www.anpepp.org.br)



### ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

3. Manter, como contrapartida dos investimentos de infraestrutura, a estação de trabalho destinada à ANPEPP, na referida sala, (mesa, cadeiras e estantes), possibilitando às futuras gestões desta entidade a opção de vir a ter sua secretaria funcionando na sala.

Segue abaixo a relação das despesas custeadas pela SBPOT e ANPEPP informadas até o momento:

CUSTOS TOTAL – SALA UNB					
Objeto	Empresa	Valor	SBPOT	ANPEPP	Forma de pagamento
Frete dos móveis doados Projeto Arquitetônico	Frete Brasília	R\$ 400,00	R\$ 400,00		
	Guilherme R.	R\$ 750,00		R\$ 750,00	Transf. Bancária
02 Cadeiras	Clesse Móveis	R\$ 778,00	R\$ 778,00		
	Climatize	R\$ 300,00	R\$ 300,00		
Manutenção do ar condicionado					
Multifuncional HP	Kalunga	R\$ 399,00	R\$ 399,00		
	Americanas	R\$ 59,99	R\$ 59,99		
Jarra e Taças					
Eletricista	Edvane	R\$ 1.580,00		R\$ 1.580,00	Transf. Bancária
Internet	Vivo	R\$ 179,00	R\$ 179,00		
Móveis	ETNA	R\$ 2.419,30	R\$ 1.209,65	R\$ 1.209,65*	
Conta Vivo – Jan/18	Vivo	R\$ 198,90	R\$ 198,90		
Conta Vivo – Fev./18	Vivo	R\$ 186,00		R\$ 186,00	Pagamento de fatura
		R\$ 7.250,19	R\$ 3.524,54	R\$ 3.725,65	

\*Esta é a única despesa, entre as descritas acima, ainda pendente de pagamento pela ANPEPP, aguardando informação sobre a forma de pagamento. A partir disso, a ANPEPP não tem mais responsabilidade sobre as despesas da sala.

Total das despesas	R\$ 7.250,19
Despesas pagas pela SBPOT	R\$ 3.524,54
Despesas pagas pela ANPEPP	R\$ 3.725,65

Contamos com sua compreensão  
Obrigada

Magda Dimenstein

Presidente da ANPEPP

Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia  
CNPJ: 58.119.462/0001-02  
Av. Brasil, 290, conj 06, Santa Efigênia, Belo Horizonte / MG - CEP: 30.140-001  
31 3241-5123 | [secretaria@anpepp.org.br](mailto:secretaria@anpepp.org.br) | [www.anpepp.org.br](http://www.anpepp.org.br)



Placas na porta da sala da SBPOT na Unb

A sala na UnB rendeu um bocado nessa gestão. Uma das marcas da sala, que depois veio a se tornar um dos símbolos da SBPOT, é a ilustração em formato de painel, criada por Mauro Martins, um ilustrador de Brasília<sup>19</sup>. Ele já foi apontado como um dos 200 melhores ilustradores do mundo, já tendo feitos trabalhos para LinkedIn, Burger King, Facebook, ESPN, Deloitte, Vodka Absolut, SBPOT.... E tantos outros. A ideia de termos um painel veio através de Fabiana. Mauro havia feito uma ilustração para a empresa onde Renato, marido de Fabiana, trabalhava. O painel ficou muito bacana e o preço bastante acessível. Aí ela se empolgou e pensou: por que não termos um na nossa sala? E assim foi.

Feito um contato e acertada a encomenda, o passo seguinte foi uma conversa com o artista, na qual contamos fatos relacionados com a história da entidade que pudessem servir de inspiração. E assim nasceu o nosso painel. Com um olhar um pouco mais atento é possível encontrar a nossa marca, a data de fundação, uma

---

19 Uma mostra do trabalho de Mauro Martins pode ser vista no seu instagram: @mauromartinscom.

referência aos livros que a SBPOT publica, a bandeira do CBPOT de Brasília, uma referência às empresas juniores, ao canal do YouTube, aos congressos e a Zanelli, Jairo e Virgílio, que, além de serem os organizadores do livro verde<sup>20</sup>, ajudaram a conceber, criar, e mesmo desenvolveram, várias iniciativas que hoje marcam a nossa trajetória, como a própria SBPOT, a rPOT e o CBPOT. Mais uma forma de reconhecer e homenagear pessoas que fazem parte da nossa história, como foi o caso com o prêmio Sigmar Malvezzi.

O painel foi plotado e colado na parede de nossa sala<sup>21</sup>. Acreditamos que a maioria das pessoas que veem a imagem do painel não tem a exata noção do tamanho real que ele possui. Um detalhe interessante: na sua lateral esquerda a imagem não tem contorno definido, representando uma história não acabada, ainda em construção.

---

20 Livro verde ou dragão verde são formas comuns de referência ao livro: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E e Bastos, A. V. B (orgs.) (2015). *Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

21 A SBPOT possui um arquivo com a ilustração em alta definição para que faça uso quando necessário. Esse arquivo precisa ser guardado com carinho.



Ilustração de Mauro Martins alusiva a marcos da história da SBPOT

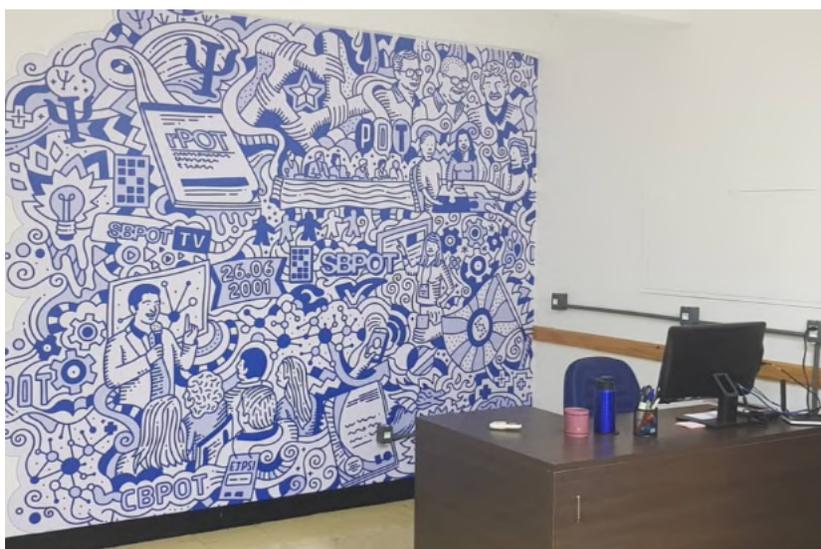


Foto da sala da SBPOT, na UnB, com painel de Mauro Martins

## CONSULPSI - Empresa Júnior de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia

E a mesma velha estória se repetiu durante essa nossa gestão. Da mesma forma que o pessoal da PERSONA, a Empresa Júnior de Psicologia da Federal de Santa Catarina, foi perseguido por um grupo de professores e alunos que se opunham a sua criação, dessa vez o alvo foram os alunos da Federal de Uberlândia. Os argumentos são os mesmos de sempre, refletindo uma mentalidade estreita, atrasada e equivocada. A SBPOT já havia lançado um manifesto em dezembro de 2013 sobre essa questão. E nessa gestão tivemos que voltar à carga.

Felizmente, quando começamos a postar nas redes sociais nosso apoio à CONSULPSI, o movimento de resistência amainou e a empresa pôde ser criada.



**Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho**

### MANIFESTO DA SBPOT EM DEFESA DAS EMPRESAS JUNIORES

Em 1967, alunos da ESSEC – L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales, em Paris, fundaram a Junior ESSEC Conseil, uma associação de estudantes que promoveria a conexão prática dos conhecimentos acadêmicos com clientes do mercado.

Esse movimento começou em função da necessidade que os estudantes sentiram de dominar as ferramentas utilizadas no mercado em que eles trabalhariam num futuro próximo. O movimento se espalhou entre as escolas de Engenharia e Administração da França, em seguida pelas escolas de comunicação, agronomia e outras universidades. Em 1969 foi criada a Confederação Francesa de Empresas Juniores, a primeira confederação, que reuniu mais de 20 empresas na época.

As empresas juniores são constituídas pela união de alunos matriculados em cursos de graduação, em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil, sem fins lucrativos, com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para a formação de profissionais competentes, capacitados e comprometidos com o objetivo de desenvolvimento do país.

Fac-símile do manifesto de 2013





Cards da SBPOT – chamada para o encontro de Ejs e bôton com a marca do projeto SBPOT Júnior

## Articulando o próximo CBPOT

Diante da experiência de termos passado por dois CBPOTs seguidos sem que tivéssemos saído com a indicação de qual seria o próximo local para sua realização, estabelecemos o compromisso de indicar em Goiânia a sede do evento seguinte. E assim o fizemos. Na assembleia geral estiveram presentes os representantes da Universidade Positivo de Curitiba-PR (Raphael De Lascio, coordenador do Curso, e Janete Knapig, professora), assim como o

presidente e o tesoureiro do CRP 08 (Paraná), João Baptista Fortes de Oliveira e Francisco Mário Pereira Mendes, respectivamente.

Ao longo do ano, havíamos iniciado uma aproximação com a Positivo. No capítulo anterior pode ser visto que um primeiro contato com a universidade surgiu logo após o congresso de Bonito, mas não havia prosperado. Dessa vez, tínhamos contatado os potenciais candidatos bem mais cedo, e iniciado não somente uma conversa, mas uma parceria. Nesse contexto, o Paraná se apresentava como uma excelente possibilidade. É um estado grande, importante, no qual tínhamos muito pouca expressão. O acesso à cidade era muito fácil e a infraestrutura da universidade era excelente. Tivemos a possibilidade de participar de um evento organizado pela universidade na Positivo antes do CBPOT, o que facilitou esse contato.

No caso do CRP 08, a mesma situação se repetia. Tivemos a oportunidade de participar de um evento promovido por eles, onde colocamos a nossa disposição de levar o CBPOT para Curitiba como forma de fortalecer essa área da Psicologia na região. Encontramos acolhida a essa disposição, e o CRP se mostrou disposto a apoiar o evento na Positivo, daí o porquê da participação de seus conselheiros na assembleia. É importante que se diga: essa disposição do CRP de nos apoiar se manifesta já no convite que recebemos para participar do II Congresso Paranaense de Psicologia, que aconteceu em agosto de 2018 em Foz do Iguaçu, logo após o CBPOT. O CRP já havia convidado alguns dos membros do grupo de trabalho que tínhamos criado para desenvolver as competências para atuação profissional em POT para que participassem de palestras e mesas-redondas no evento. A ideia

era aproveitar essa participação no congresso deles e trabalhar nos horários vagos na finalização desse material que havíamos começado na gestão anterior. Essa já era uma clara indicação dessa disposição de apoiar a SBPOT na realização do congresso em Curitiba, e uma indicação de um potencial grande sucesso para o CBPOT seguinte<sup>22</sup>. Ou seja, tínhamos feito o dever de casa e aprendido a lição!

Mas nem tudo são flores. A assembleia geral da SBPOT ainda guardava fortes emoções. Aliás, como dissemos antes, não faltaram fortes emoções nessa gestão... Uma delas diz respeito a uma alteração no estatuto da associação. Como estávamos mudando de sala na UnB, tínhamos que aprovar a mudança na assembleia para podermos alterar o estatuto. Na prática estávamos mudando apenas o número da sala. Aproveitando essa discussão, fizemos, na assembleia, a sugestão de alterar a estrutura da diretoria, o que causou um certo tumulto. A ideia básica era trazer para a diretoria da SBPOT o coordenador do CBPOT seguinte, como um secretário de eventos, seguindo um modelo de organização que acontece na ANPEPP. Isso permitiria um acompanhamento mais próximo do congresso, pela gestão, ao mesmo tempo que confere ao coordenador do evento uma proximidade e diálogo com a gestão. A outra mudança consistiam em ter alguém responsável especificamente pela comunicação e redes sociais. Apesar de as mudanças não terem sido implantadas,

---

22 Tem um ditado que diz que não se pode contar com o ovo antes que a galinha o ponha (o ditado não usa essas palavras exatas, mas é esse o espírito!). Quando fomos nos aproximando do CBPOT de Curitiba, tudo que podia dar errado deu: a gestão do CRP que nos apoiou não foi reeleita, a Universidade foi vendida para um grupo econômico e parte dos seus professores foi demitida, a pandemia da COVID chegou e nos obrigou a passar do formato presencial para o virtual, e a presidente da comissão científica precisou se afastar por motivo de saúde.

uma alteração na forma como a diretoria se organiza e a sua ampliação para que possa incorporar mais pessoas, e assim dividir um pouco mais o trabalho, é uma necessidade que se mantém. A SBPOT cresceu, suas demandas aumentaram. Sua estrutura precisa refletir essa nova realidade.

Voltando ao assunto, é certo que deveríamos ter encaminhado uma sugestão de mudanças com antecedência e aberto tempo para consulta aos associados para que pudéssemos chegar à assembleia com o terreno já preparado. Não fizemos isso... E, no pouco tempo disponível para os inúmeros assuntos tratados, não houve tempo hábil para apresentar e conduzir essa discussão de forma adequada. O fato é que encontramos resistência, e, na mesma velocidade na qual o assunto foi posto, ele foi retirado de pauta/discussão. Mas já foi possível perceber que alguma coisa estava para acontecer...

Essa estória deve ser mais bem contada no próximo capítulo, já que ele trata da composição da gestão seguinte. Mas aqui é importante destacar um ponto fundamental: assim como vimos acontecer nas transições de diretoria anteriores, procuramos várias pessoas – não foi uma, nem duas ou três – para que assumissem a cabeça de chapa da gestão seguinte. E as respostas, como de costume, foram: “estou sobrecarregado”, “não tenho tempo”, “já tenho outros compromissos”. Da mesma forma, não foi fácil compor o conjunto básico da diretoria. E aí, diante da falta de opções, voltamos para o tradicional convencimento individual (= pressão) para que Fabiana, que era a então vice-presidente, assumisse a presidência na gestão seguinte. Importante é deixar claro: ela resistiu à ideia e somente aceitou depois que nenhum outro nome se prontificou a assumir essa função. E aí tivemos outra assembleia marcada pelo mal-estar.

Quando foi apresentada a chapa para compor a nova diretoria da SBPOT, fomos acusados de ter alterado o estatuto da entidade de modo a permitir a participação de Fabiana na terceira gestão consecutiva. Segundo se alegou, o estatuto proibia a participação de membros da diretoria em mais do que duas gestões seguidas, não importando a posição. A resposta a essa acusação é simples e direta. Segundo o nosso estatuto, aprovado e registrado em cartório em 2013, antes mesmo da primeira participação de Adriano e Fabiana na SBPOT, no seu artigo 14 vemos:

ART. 14. A SBPOT será administrada por uma Diretoria composta por seis membros: Presidente, Vice-Presidente, Primeiro Secretário, Segundo Secretário, Primeiro Tesoureiro e Segundo Tesoureiro, todos eleitos bianualmente dentre os membros titulares, sendo permitida a reeleição por uma vez para a mesma função.

ART. 31. O presente Estatuto Social entra em vigor na data de seu registro no 1o Cartório Marcelo Ribas de Registro Civil, Títulos e Documentos das Pessoas Jurídicas da Comarca de Brasília, DF, revogado o Estatuto Social aprovado em 26/05/2001, registrado no Cartório da Comarca de Florianópolis, em 11/12/2001.

Brasília, 27 de setembro de 2013.  
Elaine Rabelo Neiva  
Presidente – SBPOT

A redação é clara. Dispensa mais comentários. Mas o estrago já estava feito...

## Uma reflexão final

Uma coisa que aprendemos quando escrevemos artigos para revistas científicas é que, ao final, devemos tecer algumas considerações sobre as limitações de nossos estudos e oferecer algumas indicações do que pode ser feito em futuras pesquisas. Apesar de este ser um capítulo de crônicas, podemos aproveitar esse espírito e oferecer algumas reflexões para as próximas gestões, e nossa comunidade, baseadas na experiência pregressa.

Ao enfatizar as estórias, talvez não tenhamos deixado claro o papel e a importância da nossa entidade para a produção e difusão do conhecimento em POT no Brasil. Imaginamos que isso apareça de forma mais explícita nos outros capítulos. Mas não custa lembrar: a rPOT é a maior e a melhor revista dedicada à POT no Brasil; o CBPOT é o maior e o melhor congresso da área na América Latina; os livros que publicamos são as referências básicas na formação e atuação profissional e científica em POT no Brasil. Ou seja, não é pouca coisa... Daí por que pensar sobre nossa entidade, refletir sobre seu destino e colaborar para sua manutenção e sustentabilidade é uma tarefa fundamental.

Existem algumas questões fundamentais sobre as quais nossa comunidade precisa se debruçar, pensando em novas soluções/arranjos de curto, médio e longo prazo. A reflexão precisa ir além daquilo que uma gestão específica produz, uma vez que seus impactos são amplos e duradouros, e que a nossa construção é essencialmente coletiva. A primeira delas é a da *sustentação financeira da entidade*. Temos dois eixos básicos de ingresso de recursos, o saldo do congresso e os royalties dos livros. O valor das anuidades é muito baixo pelo pequeno número de associados ativos. O congresso já mostrou, pelas dificuldades que frequentemente enfrentamos, que é um empreendimento de risco. Pode dar certo, tem dado certo (graus variados de sucesso e retorno), mas pode dar errado. Os livros têm vida limitada, e seus rendimentos têm sido decrescentes. Aliás, o próprio formato “livro” está sendo posto em xeque. O que fazer para sustentar um conjunto tão importante e variado de atividades? Essa questão é urgente e não pode ser postergada.

A segunda questão diz respeito à ampliação da base de associados. Esse tem sido um ponto que atravessa várias gestões, mas ainda não encontramos uma resposta. Como ampliar e manter a base de associados? Quais os benefícios que esse associado recebe? Como ele percebe esses benefícios? Afinal, é para o associado e para o campo científico que existimos. E todos nós que participamos da POT de alguma forma somos seus associados (em potencial).

Um terceiro ponto se conecta com o tema anterior e fala da necessidade de ampliarmos a participação de nossa comunidade na SBPOT, tanto de indivíduos quanto de grupos. Temos poucas oportunidades de espaços de construção e interlocução. Reunimo-nos em assembleia apenas uma vez a cada dois anos, no CBPOT. Tínhamos encontros nos intervalos, às vezes no CONPSI, outras vezes na reunião da SBP. Entretanto, isso se perdeu no caminho. E durante as assembleias a gestão está preocupada em apresentar seu balanço, suas realizações. Há pouco espaço para discussão e construção coletiva. Talvez devêssemos usar as ferramentas de tecnologia para tentar superar essa dificuldade de alguma forma. Outra alternativa pode ser constituir um conselho consultivo nos moldes do que faz a SBP – Sociedade Brasileira de Psicologia, que é composto por ex-presidentes e membros eleitos (periodicamente renovados). Esse conselho faria as vezes de conselho fiscal, mas constituiria uma instância de reflexão estratégica mais permanente. O objetivo não seria o de tratar de questões cotidianas, mas o de ampliar e aprofundar a reflexão estratégica. Mas isso não supera a necessidade de nos encontrarmos mais vezes<sup>23</sup>...

---

23 Durante os CBPOTs de Brasília e de Goiânia fizemos duas reuniões de planejamento: uma da SBPOT e uma da rPOT. Tivemos mais gente participando destas atividades do que nas assembleias dos dois congressos.

E uma quarta questão é o *tamanho e a estrutura da nossa diretoria*. Nós trabalhamos com um modelo de estrutura básica que emerge do direito: a composição de uma direção mínima para uma associação civil sem fins lucrativos<sup>24</sup>. Talvez devêssemos começar a pensar na nossa estrutura a partir de nossas necessidades de trabalho, dos desafios atuais que surgiram mais de vinte anos após a nossa fundação. E isso, muito provavelmente, implica uma ampliação de nossa gestão. Talvez incorporarmos a noção de coletivo ampliado, talvez novos cargos...

São muitas as questões, e nós, certamente, não temos as respostas. Existem outros pontos que poderiam ser levantados, mas já vamos nos estendendo e fugindo do objetivo deste capítulo. O fato é que somos um patrimônio importante da POT brasileira. Muito contribuímos, e temos muito mais a aportar nos próximos anos. Refletir sobre nossas práticas e formatos é a maneira de garantir que conseguiremos enfrentar os problemas e nos manter relevantes pelos próximos anos. Participar da SBPOT é a forma de contribuir para sua existência e manutenção.

Vamos em frente. Vamos juntos!

#POTETOP

---

24 Uma curiosidade: se nossa sigla é SBPOT por que somos a associação brasileira de..., não a sociedade brasileira de...? Desconfiamos que isso emerge de uma questão trazida pelos advogados (olha o direito impondo formato) no momento da constituição. Os advogados devem ter raciocinado em termos de tipo jurídico, enquanto quem escolheu o nome pensava na denominação tradicional (ou nome fantasia): sociedades científicas, SBPC, SBP... Mas uma coisa não é incompatível com a outra. O fato é que aceitamos isso, e ficou uma coisa esquisita.

# SBPOT

## GESTÃO

2018

2020

- ▶ Fabiana Queiroga – Presidente
- ▶ Thaís Zerbini – Vice-presidente
- ▶ Melissa Moraes – 1ª Tesoureira
- ▶ Daiane Bentivi – 2º Tesoureira
- ▶ Lara Martins – 1º Secretária
- ▶ Raphael Di Lascio – 2ª Secretário

## Capítulo 10

# Gestão 2018 – 2020

Fabiana Queiroga  
Thaís Zerbini  
Melissa Moraes  
Daiane Bentivi  
Lara Martins  
Raphael Di Lascio

Fazer parte da gestão de uma entidade nacional representante da área de conhecimento e campos de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é uma honra. Consiste em uma tarefa desafiante, que exige dedicação mesmo para aqueles que não estavam no primeiro mandato na SBPOT. A gestão 2018-2020 compunha-se de membros de diferentes perfis: havia quem já tivesse participado de gestões anteriores, havia quem estivesse ingressando na diretoria pela primeira vez e havia ainda quem estivesse ingressando como membro da SBPOT pela primeira vez, ainda que já acompanhasse os trabalhos da Associação. Além disso, os membros eram de diferentes regiões do país: Centro-Oeste (Brasília/DF), Sudeste (Ribeirão Preto/SP), Nordeste (Salvador/BA), Sul (Passo Fundo/RS e Curitiba/PR).

O conhecimento produzido em POT consiste em práticas de gestão de pessoas que podem ser sistematizadas em três grandes eixos: reciprocidade, comunicação e saúde ocupacional (van Beurden et al., 2021). A base geral é que as práticas levam a um incremento das habilidades, motivações e/ou oportunidades (Teoria AMO – Ability, Motivation, Opportunity) no trabalho e, a depender do foco, diferentes possibilidades explicativas se colocam e também conduzem a diferentes tipos de resultados.

Nos próximos parágrafos contaremos como a sinergia das habilidades do nosso grupo e das motivações de cada um dos membros foi importante para realizarmos as ações desenvolvidas, e como lidamos com as oportunidades e contingências ao longo do percurso. Concluímos e divulgamos um projeto iniciado na gestão 2016-2018, denominado “Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil” (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT, 2020); retomamos a participação no Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia (FENPB), participamos de diversos manifestos políticos relacionados à educação e ao trabalho no país; e seguimos apoiando a Revista Psicologia Organizações e Trabalho (rPOT). Por fim, enfrentamos a pandemia da COVID-19 fazendo o que está no nosso propósito como entidade científica: produzindo conhecimento. Foi elaborado neste período um *e-book* em três volumes sobre contribuições da POT no contexto pandêmico, atendendo, dessa forma, demandas urgentes da sociedade. Também fomos demandados a tomar decisões estratégicas relacionadas ao IX Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho

(IX CBPOT), que acabou sendo coordenado pela gestão seguinte graças à antecipação da nossa assembleia ordinária. Lidar com todas essas questões em um contexto de exceção como o que foi imposto pela pandemia da COVID-19 só foi possível porque houve muito engajamento e parceria. Segue relato da nossa gestão.

## No início, uma eleição levemente atípica

Mencionamos *levemente* porque talvez o típico seja que toda eleição tenha certa atipicidade! No nosso caso, o evento atípico ocorreu no momento da apresentação da chapa. A formação da chapa ocorreu como frequentemente acontece: pouco tempo antes do congresso, a diretoria atual faz consultas às pessoas que, direta ou indiretamente, estão relacionadas às questões da SBPOT, e busca-se a formação de uma chapa para ser votada na assembleia ordinária que ocorre ao final do CBPOT. Em 2018, reconhecemos que essa consulta encontrou um pouco mais de dificuldades para receber respostas positivas. O presidente anterior havia sido reeleito em duas gestões e ocupava o cargo, ou seja, já estava nesse cargo há quatro anos. Vários nomes foram consultados, mas, para assumir a presidência, não obtivemos candidatos.

Foi nesse cenário que, em um momento informal ocorrido no dia anterior às eleições, a chapa finalmente foi montada: Fabiana Queiroga (Vice-Presidente anterior) ocuparia a primeira presidência, Thaís Zerbini retornaria à diretoria, após ter atuado como primeira secretária na gestão 2010-2012, como vice-presidente, e todos os demais membros iriam fazer parte da diretoria pela primeira vez naquele ano. Melissa Moraes atuaria como

primeira tesoureira e Daiane Bentivi como segunda tesoureira. Lara Martins como primeira Secretária e Raphael Di Lascio como segundo secretário. A outra novidade é que esse cargo de segundo secretário seria ocupado pelo presidente do CBPOT seguinte. Então, pela primeira vez, teríamos uma pessoa da organização do congresso como membro do corpo diretivo da SBPOT.

Totalmente convencidos, é bem verdade que não estávamos. Embora houvesse alteração de cargo, ter a candidata à diretora-presidente prosseguindo por três gestões consecutivas não parecia a melhor opção. Atuar na diretoria da SBPOT é uma grande oportunidade profissional, contudo, associam-se a responsabilidade e o quantitativo da função às demais atividades de trabalho existentes na vida profissional do membro diretor. Portanto, além de considerar a sobrecarga de trabalho, ponderamos que o mais saudável para uma associação seria a alternância entre as gestões e mais diversificação no perfil dos membros. Neste caso, porém, não havia tempo hábil para manter a alternância e buscar o ideal.

A assembleia iniciou-se normalmente, e as informações do CBPOT foram apresentadas. No momento antes da apresentação da chapa, o presidente atual, Adriano Peixoto, perguntou se havia, até aquele momento, interesse na inscrição de alguma chapa. Não houve manifestações. Assim, a chapa foi apresentada. E então, houve manifestações. Pessoas de gestões anteriores manifestaram estranheza em ver que a candidata à presidente seguiria na diretoria pela terceira gestão consecutiva, e argumentaram que não era permitido pelo estatuto. O curso da assembleia foi alterado, e discussões foram feitas a respeito do assunto, em especial, relacionadas a dúvidas sobre a última

atualização do estatuto registrado em cartório. Contudo, foi verificado que a candidatura era legítima.

Havia ainda a previsão de votação sobre alterações no estatuto, como, por exemplo, o nome dos cargos do corpo diretivo. Mas, diante da discussão sobre a legitimidade da chapa e interpretações desse ponto no estatuto, suspendemos a votação. Ao final, ficou esclarecido que o estatuto impede que um membro permaneça no *mesmo cargo* por mais de duas gestões consecutivas. Mas também estava claro, diante da discussão entre os associados, que esse era um ponto que precisava ser alterado. Ou seja, era mais razoável que um membro pudesse ficar no máximo por duas gestões consecutivas, independente da alternância do cargo. Assim, as dúvidas e discussões relacionadas à eleição da chapa 2018-2020 foram importantes para promover alterações do estatuto. Esse foi um dos pontos que trabalhamos com afinco na nossa gestão.

## O macro e o meso contexto de atuação da gestão

Após essa movimentada eleição, estava claro que seriam necessárias diversas reflexões e atividades a fazer. Além de pensar na cuidadosa revisão do estatuto, foi inevitável incluir como prioridade uma maior aproximação com nossos associados.

Contudo, um ponto de pauta urgente ocupou as reuniões. Cerca de um mês e meio após a nossa eleição, várias entidades da Psicologia começam a apresentar cartas de manifestação frente à reformulação das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) de Psicologia. A reformulação das DCN foi coordenada pela Associação

Brasileira de Ensino em Psicologia (ABEP) e contava com o apoio do FENPB. Apesar da importância da reformulação das DCN e da intenção de proteger uma formação em Psicologia de ser feita em grande parte à distância, várias outras entidades identificaram falhas na versão proposta pela ABEP, que seria encaminhada ao Conselho Nacional de Educação (CNE).

No ensejo das manifestações que surgiam, a SBPOT também foi consultada sobre seu posicionamento. Em outubro daquele ano fizemos nossa carta de apoio dando suporte às demais entidades que se opuseram ao documento das DCN reformuladas, e, por consequência, outra questão também se colocou na diretoria: por qual razão a SBPOT não estava mais participando de discussões no FENPB? A SBPOT, desde sua fundação, participou das discussões do FENPB com o objetivo de contribuir com a psicologia brasileira, em especial, com o avanço da POT no país. Nossa vice-presidente relatou sua experiência em participações das reuniões mensais do FENPB como primeira secretária na gestão 2010-2012 e sugeriu que voltássemos a frequentar o grupo de entidades diversas. E o momento pareceu mais do que pertinente para resgatar esse laço. Ainda em outubro de 2018, a SBPOT confirmou a participação no FENPB e levou seu posicionamento para a reunião. Naquele momento, apesar de sermos oposição em algumas questões deliberadas no FENPB, fomos muito bem recebidos. Contudo, a discussão das DCN estava entre os informes, e foi feito apenas um breve relato sobre o andamento do processo de construção do documento, o qual se ampliou ao longo da reunião.

Para que se pudesse avançar para os demais pontos da pauta que estavam previstos, o FENPB sugeriu que se formasse um

grupo de trabalho (GT) sobre o assunto. A sugestão foi a de que esse GT pudesse ser formado por entidades que fossem representativas das áreas da Psicologia e que tivessem disponibilidade de contribuir. Além da própria SBPOT, o GT ficou composto pelas seguintes entidades: CFP, FENAPSI, ABEP, ABRAPEE, ANPEPP e IBAP. O professor Virgílio Bastos, fundador e associado da SBPOT, também foi convidado para ingressar no grupo de trabalho, tendo em vista sua participação nas DCN de Psicologia ao longo dos anos e desde a década de 1980. Além das entidades citadas, a Sociedade Brasileira de Psicologia (SBP), que não participa do FENPB, também foi convidada.

O objetivo do GT consistia em promover uma discussão em torno dos pontos que estavam causando mais divergência entre as entidades. A primeira reunião ocorreu em São Paulo/SP, e a SBPOT foi representada por nossa vice-presidente. A continuidade das discussões ocorreu na sede do CFP em Brasília. Muito trabalho remoto e presencial foi realizado no sentido de trazer contribuições para as DCN antes que elas fossem enviadas ao Conselho Nacional de Educação (CNE). Consideramos que uma das contribuições mais importantes foi trazer a perspectiva das competências para as DCN. Do ponto de vista político, a discussão das DCN foi importante para reaproximar a SBPOT das demais entidades e ter apoio para pautas importantes do nosso campo.

Uma dessas pautas é a PLS 439/2015 em que se reivindica, entre várias questões, que a área de Recursos Humanos (RH) seja campo privativo do administrador. Estivemos atentos a essa questão e procuramos apoio entre as entidades do FENPB, em especial com o CFP, para melhor dialogar com o Conselho Federal de

Administração (CFA). Essa pauta não é recente. Há muitos anos essa tensão entre as áreas está em pauta, e a SBPOT vem se posicionando. Mas em setembro de 2019 o Superior Tribunal de Justiça (STJ) ratificou a decisão do Tribunal Regional Federal, 4ª. Região (TRF 4), e confirmou que a área de RH é campo privativo do administrador. Essa notícia volta a nos mobilizar em torno da PLS 439, e mais uma vez recorreremos ao CFP para pedir apoio em ações preventivas. Durante a nossa gestão, foi elaborado e disponibilizado o Dossiê PLS 439/2015, em defesa da área de Recursos Humanos como campo de conhecimento e atuação multidisciplinar. Infelizmente, pouco avanço concreto foi realizado sobre essa pauta, visto que o diálogo com o CFA é bem precário.

Por fim, outro ponto que marca o macro contexto de atuação da nossa gestão é a pandemia da COVID-19. Jamais poderíamos imaginar que, por motivos diferentes, o final da nossa gestão seria tão agitado quanto o início! Embora a epidemia tenha seu começo datado em dezembro de 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) decretou, como início da pandemia, o 11 de março de 2020, o que mudou os rumos dos últimos meses de nossa gestão.

Naturalmente, o CBPOT, que ocorreria em julho de 2020, em Curitiba/PR, passa a ser rediscutido. Adiamos todo cronograma de execução do congresso, reabrimos inscrições de trabalhos e acabou sendo inevitável discutir a adesão ao recurso disponível mais recorrente no momento: a modalidade virtual, tornando a oferta do CBPOT de forma remota, decisão sacramentada na assembleia final da gestão 2018-2020, na qual também foi eleita a gestão 2020-2022.

## O micro contexto de atuação: ações da POT desenvolvidas pela gestão

Um outro desdobramento decorrente do retorno ao FENPB foi um convite para participarmos do V CBP – Congresso Brasileiro de Psicologia, que ocorreu em novembro de 2018. Além da participação em atividades institucionais, as entidades tiveram a oportunidade de divulgar seus materiais em um estande de entidades científicas. Uma das propostas era passar um vídeo institucional com o objetivo de contar um pouco da história da entidade. Consideramos esse convite como uma oportunidade de sistematizar as informações sobre a história da SBPOT. Pedimos aos nossos associados que gravassem depoimentos sobre sua afiliação. Reunimos também o depoimento de três importantes associados que simbolicamente representam os fundadores da SBPOT: Antônio Virgílio Bittencout Bastos, Jairo Eduardo Borges-Andrade e José Carlos Zanelli. Os dois últimos fizeram seu depoimento na própria sala da SBPOT, localizada na Universidade de Brasília (UnB), com uma ilustração simbólica da entidade, que também conta a nossa história, ao fundo.

Dando seguimento às ações de aproximação aos associados, foi realizada a retomada da distribuição regular de boletins informativos. Os primeiros boletins foram distribuídos no final da gestão 2010-2012. Os boletins eram elaborados e enviados mensalmente por *e-mail*, aos associados adimplentes, com relatos de todas as ações da gestão, e, posteriormente, publicados no site da SBPOT.

Além disso, notícias concernentes ao mundo do trabalho e programações relativas à Associação foram publicadas

regularmente nas redes sociais (Facebook e Instagram). A SBPOT TV contou com novos projetos, como o “Percorrendo a pesquisa em POT pelo Brasil”, que divulgou grupos de pesquisa e laboratórios brasileiros em POT (dois episódios); debates virtuais com convidados; além de outros vídeos, como, por exemplo, “COVID-19: Prevenção e Dicas”.

O apoio à rPOT, com vistas a dar visibilidade às produções científicas sobre POT publicadas na revista, esteve presente nos compartilhamentos dos estudos publicados na rede social da revista nas redes sociais da Associação. Além do projeto SBPOT-rPOT “Para que(m) serve esse conhecimento?”, o qual elaborava e divulgava vídeos gravados pelos autores de artigos selecionados de cada número da rPOT para disseminar as principais implicações dos resultados da pesquisa publicada (cinco episódios).

Como descrito no Capítulo X, referente à Gestão 2016-2018, ao final da gestão da editora-chefe da rPOT, Thaís Zerbini (entre agosto de 2018 e junho de 2019), mantiveram-se as seguintes atividades: i) reuniões mensais com os editores associados onde também se realizava atendimento personalizado aos editores; ii) revisão de forma e conteúdo dos manuscritos para a publicação; iii) divulgação, nas redes sociais e nas redes de contato, dos números 3 e 4 de 2018 e dos números 1 e 2 de 2019 da revista; iv) elaboração dos editoriais dos números publicados no período, em conjunto com os editores associados; v) divulgação, nas redes sociais, de dois artigos de cada número, escolhidos pela editora-chefe.

Foram realizados, ainda nessa gestão, o cronograma e as orientações para o número especial de “Desenho do Trabalho” e

o treinamento de transição do novo editor-chefe, Roberto Cruz, que incluiu tanto questões operacionais quanto a discussão do planejamento estratégico elaborado da revista. Entre essas sugestões estava a inserção do editor sênior e do editor júnior, que começaram a atuar com o Prof. Roberto.

Outra missão foi a de tornar públicos os Anais dos CBPOTs realizados até aquele momento, com a publicação dos resumos de trabalhos. Foi possível compilar e disponibilizar, no *site* da SBPOT, os anais dos seguintes eventos: edições V (2012), VII (2016) e VIII (2018). Das primeiras edições, I (2004) e II (2006), existe apenas a programação. Falta ainda disponibilizar os do III (2008), IV (2010) e VI (2014).

Outra ação que merece destaque é a criação do projeto “Representantes Regionais”, a partir da articulação com associados. A ideia era aproximar profissionais e pesquisadores das ações da SBPOT e ampliar a divulgação do IX CBPOT (que estava programado para ser realizado em Curitiba em junho de 2020), com a realização de eventos regionais a serem organizados por representantes locais. Ao longo da nossa gestão, conseguimos realizar cinco eventos preparatórios do IX CBPOT nas cinco regiões do país, a saber:

1. **Norte:** realizado em Roraima e organizado por Alexandra Marçulo;
2. **Nordeste:** realizado em Pernambuco e organizado por Ilda Moraes;
3. **Centro-Oeste:** realizado no Mato Grosso do Sul e organizado por Eveli Vasconcelos;

4. **Sudeste:** realizado em São Paulo e organizado por Renato Marcondes; e
5. **Sul:** realizado no Paraná e organizado por Raphael Di Lascio.

Também nos orgulhamos de termos finalizado o Referencial Nacional de Competências para a Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (SBPOT, 2020), um sonho antigo que começou a tomar corpo ainda na gestão 2014-2016, com os primeiros *workshops* de trabalho acolhidos pelo CFP. Na nossa gestão, foram realizadas: i) a conclusão da descrição das competências por um grupo de especialistas; ii) a revisão e validação das competências por um grupo de especialistas diferente do que descreveu as competências; iii) a etapa de consulta pública; iv) a elaboração e editoração do Referencial; e v) divulgação à comunidade de profissionais, pesquisadores e estudantes de POT.

O referencial procura complementar o que já está previsto nas DCN quanto à formação de um psicólogo que busca atuar em POT e detalhar o que se espera desse profissional em termos de competências profissionais. Como associação nacional que busca continuamente dar apoio para uma atuação profissional competente, a SBPOT pretende, com a oferta desse referencial, adicionar mais uma ferramenta para que os profissionais possam ter a oportunidade de obter sua educação e praticar sua profissão com qualidade. Com isso, pretende-se também que clientes, cidadãos ou instituições individuais possam cada vez mais obter serviços de psicólogos competentes, de acordo com os seus interesses e direitos.

Destaca-se que o referencial foi elaborado ao longo de quatro anos por um grupo de especialistas, professores e pesquisadores reconhecidos nacionalmente nos diferentes subcampos de POT (Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Gestão de Pessoas, Estudo e Pesquisa). Os encontros foram realizados presencialmente (*workshops* em Brasília/DF e Foz do Iguaçu/PR) e a distância (etapa de validação). A etapa da consulta pública ocorreu na modalidade *on-line*, na qual foi enviado, para os associados da SBPOT e participantes de grupos de trabalho de POT do Brasil credenciados na Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP), um questionário composto pelas competências profissionais das quatro áreas de atuação. As respostas foram analisadas pela diretoria da SBPOT, e o documento final foi finalizado.

O empenho das nossas estagiárias do curso de psicologia, Giulia Veiga, Emily Lima e Vitória Ferreira, na compilação dos comentários de especialistas e público consultado, foi importante para tornar esse processo mais fluido e célere. O dia 20 de agosto de 2020 é a “data de nascimento” do nosso Referencial, marcada por uma *live* de lançamento que ocorreu dentro dos eventos comemorativos do dia do psicólogo.

Entre as últimas ações da nossa gestão está a elaboração da coletânea “O Trabalho e as Medidas de Contenção da COVID-19”. A pandemia impactou o mundo do trabalho, e buscamos rapidamente produzir um material de apoio para os trabalhadores naquele primeiro momento de teletrabalho compulsório. O primeiro volume, “Orientações para o *home office* durante a pandemia da COVID-19”, foi lançado em maio graças ao enorme esforço

dos autores, que prontamente atenderam ao nosso pedido. No mês seguinte, em junho, o segundo volume, “Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho”, foi lançado com a intenção de ampliar a discussão sobre as repercussões da pandemia. Ainda nessa direção de ampliar, e coerente com as articulações políticas encadeadas pela SBPOT, o terceiro volume, “Retrato da psicologia brasileira no cenário da COVID-19”, compila textos construídos com representantes de outras entidades participantes do FENPB, e buscou discutir o trabalho em diversos contextos profissionais.

Aqui cabe um destaque para dizer que este último volume foi especialmente desafiante porque tratou de reunir entidades com visões epistemológicas e metodológicas bem distintas dentro da Psicologia. O percurso para alcançar um produto que atendesse ao propósito inicial demandou muito manejo político. Embora elas estivessem reunidas em torno de um mesmo fórum há muito anos, essa foi a primeira vez que 15 entidades da Psicologia se reuniram em torno de um projeto que resultou em um produto coletivo oferecido à comunidade. O resultado nos trouxe muita satisfação! Para manter a coerência com outra ação, a de ampliar o intercâmbio internacional com outras entidades científicas, os três volumes foram publicados também na versão em inglês, para que pudessem ser divulgados para públicos fora do país.

A elaboração da coletânea, vivendo nós mesmos o efeito dela no nosso trabalho, foi realmente desafiante. Mas talvez o nosso maior desafio ainda estivesse por vir: a discussão do formato do IX CBPOT. Muito esforço estava sendo empreendido para preparar o congresso, muitas atividades previstas, muito com-

prometimento da comissão executiva e científica. Mas, até que a pandemia tivesse alterado o nosso modo de atuar, tudo vinha sendo pensado para o formato presencial. As várias decisões que circundavam o nosso congresso nos levaram, inclusive, a adiantarmos em um mês a nossa assembleia para a troca de gestão. E tudo que foi preparado até o momento para o CBPOT foi apresentado na assembleia.

## Preparação do IX CBPOT e os desafios da pandemia da COVID-19

A gestão que começou atípica também terminou atípica: foi a primeira vez na história da SBPOT que o CBPOT foi preparado, mas não executado durante a gestão correspondente. Já havíamos realizado oito edições do CBPOT, e apenas uma delas (o III CBPOT) tinha sido realizada no Sul (Florianópolis/SC). Por isso, já havia algum tempo um grupo de psicólogos ligados à POT desejava poder levar mais uma vez um CBPOT ao Sul do Brasil. Entre os participantes do grupo do Paraná estavam Raphael Di Lascio (à época coordenador do curso de Psicologia da Universidade Positivo), a professora Dra. Marly Perreli, o então Presidente do CRP-PR, João Batista Fortes, a psicóloga e consultora Gisele Meter, a professora Marina Pires Machado, além de haver o apoio do professor Dr. José Carlos Zanelli, de Santa Catarina, entre outros psicólogos.

Essas pessoas estavam se articulando havia algum tempo, e em 2017 esse movimento veio a tomar maior proporção com o apoio da Diretoria e Plenária do CRP/PR. Na ocasião, a ideia de que o CBPOT fosse sediado em Curitiba foi apresentada no

Fórum de coordenadores dos cursos de Psicologia do Paraná, e estavam presentes professores de POT de diversas Instituições de Ensino Superior (IES), além de profissionais de Psicologia. A partir de então, foram reunidas ideias e montada uma proposta para a candidatura da cidade. Para tanto, era necessário conseguir apoio de uma IES com boa infraestrutura e que pudesse acomodar com segurança um evento do porte do CBPOT.

Como Raphael Di Lascio estava coordenando o curso de Psicologia da Universidade Positivo (UP) em 2017, a proposta foi apresentada para a Reitoria e para a alta administração da universidade visando sediar o IX CBPOT, a ser realizado presencialmente em julho de 2020. A proposta foi aceita pela universidade, com a concessão da infraestrutura que precisaríamos, de forma totalmente gratuita, para conseguirmos realizar esse grande evento sem maiores custos.

A estrutura contemplava um auditório de 700 lugares, mais dois auditórios de 220 lugares – todos equipados com *datashow*, luzes e sistema de som com microfones –, além de um grande espaço para eventos, para os *stands* dos patrocinadores e também para a apresentação dos *banners*. Havia ainda um espaço para convivência (café e sala VIP para palestrantes), mais 30 salas para a apresentação das mesas redondas, trabalhos orais, palestras, minicursos, todas equipadas com *datashow*. A maioria desses espaços estava localizada em um mesmo bloco, o que facilitaria o deslocamento e acesso dos participantes, contribuindo para a integração entre todos. Adicionalmente, teríamos acesso e condições de uso dos três restaurantes para os participantes (cada um com capacidade para 1000 pessoas), além das

lanchonetes, também dentro da instituição e com negociação de bons valores para as refeições. Enfim, uma infraestrutura com amplas e modernas condições para podermos realizar um excelente congresso, o que nos deixou muito contentes, confiantes e com condições de poder pleitear esse evento.

Para mostrarmos a compatibilidade da infraestrutura aos diretores da SBPOT, no início de 2018 foi realizado um evento teste e preparatório na UP para que o grupo do Paraná pudesse melhor pleitear a candidatura desse evento. Assim, foi criada e realizada, em abril de 2018, a I Jornada Paranaense de POT, com o apoio do CRP/PR e de diversas IES da região. A Diretoria 2016-2018 da SBPOT foi convidada para conhecer toda a infraestrutura citada e também o grupo paranaense que estava fazendo essa articulação. Assim, a I Jornada Paranaense de POT contou com a presença do então presidente da SBPOT, Adriano Peixoto, além de outros psicólogos influentes na área, que nos ajudariam a fazer uma corrente visando apresentar a proposta. Em razão do apoio do CRP/PR, a equipe de marketing e design desenvolveu a marca e a logo do IX CBPOT que foram usadas na divulgação.

Desta forma, em julho de 2018, durante a assembleia que ocorreu no VIII CBPOT na cidade de Goiânia/GO, a proposta foi apresentada pelo professor Raphael Di Lascio e pela professora de POT, da UP, Janete Knapik. Havia ainda a presença e o apoio do Presidente do CRP/PR, João Batista, e de outro membro do Conselho Diretor, o psicólogo Francisco Mendes. Após a apresentação, a proposta foi votada, e houve a aprovação de que o IX CBPOT ocorresse em Curitiba, sediado pela UP, em julho de 2020, e de que contaria com a coordenação geral do professor Raphael Di

Lascio. A próxima votação prevista seria a eleição da nova diretoria da SBPOT, que, conforme já narrado, contou pela primeira vez com o coordenador geral do CBPOT no corpo diretivo.

A partir de agosto de 2018, deu-se início ao planejamento da organização do IX CBPOT com a constituição da comissão organizadora local. Foram convidados os professores de POT da UP: Marina Pires Machado, Janete Knapik, Carolina Walger, Fernanda Luiz Bordinon e Gilberto Gaertner. Os conselheiros do CRP/PR e membros da comissão de POT designaram a professora Carolina Walgerum como representante na comissão local, que contou ainda com coordenadores de outras instituições de ensino (como a PUC-PR) e ainda com outros profissionais de POT de Curitiba (como a professora Dra. Maria Julia Trevisan e a presidente do Sindicato dos Psicólogos do Paraná, Dra. Marly Perrelli), além dos alunos das instituições. As reuniões da comissão foram coordenadas por Raphael Di Lascio, e seguiram um cronograma previamente estipulado. Foram, em sua maioria, realizadas em uma sala da UP, e realizadas com todos para o planejamento e organização desse evento, o qual passou a fazer parte da rotina dessa comissão.

O primeiro desafio foi pensar na escolha do presidente da Comissão Científica, dada a relevância e importância dessa função para esse congresso. Inicialmente, foi convidada a Professora Dra. Gardênia Abbad. O convite foi aceito, e o primeiro desafio parecia ter sido superado! Com ela, começamos a planejar e organizar a comissão científica e escolha de seus componentes. Entretanto, no início de 2019, devido a problemas particulares de saúde, a professora Gardênia precisou se afastar da presidência da Comissão Científica do IX CBPOT.

Nesse ensejo, tivemos que convidar outro profissional com qualificações, experiência e relevância, na área, que fossem compatíveis com essa função. Convidamos, então, o professor Dr. Adriano Peixoto, que muito gentilmente aceitou o convite e o desafio para presidir essa comissão científica e ajudar a compor a comissão. Certamente, sua experiência recente na presidência da SBPOT seria importante naquela situação emergencial. Além disso, tratava-se de um nome que conhecia com propriedade as incumbências da comissão científica, visto sua vivência e capacidade demonstradas em CBPOT anteriores. Essa experiência foi importante para que ele assumisse essa responsabilidade rapidamente, pois havia preocupações com várias questões de regras e regulamentos, para a inscrição de trabalhos, a serem resolvidas para colocar as inscrições de trabalhos para divulgação.

A comissão organizadora, junto com o presidente da Comissão Científica e algum membro adicional designado para participar, reunia-se toda semana, com distribuição de metas e atividades para cada componente da comissão, tais como: logística do evento, preparação dos *stands* para os patrocinadores e expositores (com desenho da planta do local e tamanho dos espaços para a definição dos valores para os patrocinadores), sala de passatempo e bate-papo, sala de café e espera entre eventos, salas de apresentação dos trabalhos orais, minicursos, palestras, *workshops*, seminários, mesas-redondas etc. Definimos uma empresa oficial de turismo para compra de passagens, traslado e reserva de hotéis, selecionamos o serviço médico de plantão com ambulância de emergência, definimos os brindes para os participantes e para os palestrantes.

Também estávamos preparando uma sala de apoio para as mães congressistas que tivessem crianças pequenas e precisassem trocar fraldas e fazer a amamentação, entre outros cuidados. Foi prevista ainda uma recreação para crianças um pouco maiores, através de alunos de pedagogia e psicologia como monitores. A ideia era viabilizar a participação de qualidade, ao evento, das mães que não tinham com quem deixar seus filhos. A professora da UP, e psicóloga, Fernanda Bordignon Luiz ficou como responsável pela monitoria. Ela recrutaria, faria a convocação e o treinamento de monitores para as várias atividades do evento, o acompanhamento dos palestrantes, sala VIP para os palestrantes, restaurante, ida e volta entre o aeroporto e o hotel. Haveria um acompanhamento completo, inclusive com passeios turísticos por Curitiba, também apoio e controles em auditórios e salas das atividades, espaços de apresentação de trabalhos, entre outros espaços de atividades do evento.

Para agilizar as decisões, foi criado um Petit Comitê composto por: Guilherme Ramos, Mariana Bacellar, Vanessa Feitosa e Raphael Di Lascio. A ideia era tornar céleres as decisões mais macro do IX CBPOT e, com isso, promover eficiência nas decisões e no processo de controle, organização, financeiro e realização como um todo. A primeira decisão foi a criação do site do evento com todas as informações e regulamentos para que os interessados pudessem se inscrever e participar.

Fizemos uma parceria com o sistema de inscrição do CFP através de articulações e apoio conseguido junto ao CFP por nossa Tesoureira e depois Vice-Presidente Daiane Bentivi. O CFP deu toda assistência para que as inscrições e a submissão de trabalhos

pudessem acontecer. Também ajustamos com o Mercado Pago as questões de pagamento e controle das inscrições, possibilitando o recebimento por cartão de crédito ou boleto. Realizamos reuniões constantes com a Comissão Científica para afinar os processos, principalmente na submissão dos trabalhos com o processo de aceite e devolução para ajustes do trabalho, e também por estarmos realizando um congresso científico-acadêmico, mas com participação da academia e também de profissionais do mercado. A comissão científica criou o regulamento para a inscrição dos trabalhos, visando ordenar e padronizar a apresentação.

Em razão de as empresas que realizam eventos cobrarem valores altos, e como precisávamos realizar um congresso com qualidade, viável principalmente pela questão financeira, e por ser o CBPOT a principal fonte geradora de recurso para sobrevivência da SBPOT, optamos por realizar com o Petit Comitê e a Comissão Organizadora várias dessas atividades das empresas, e contratar uma profissional, a psicóloga Rafaela Rosendo, para trabalhar e ajudar na função de secretária do congresso. Sua função seria acompanhar, atender, orientar e responder todas as dúvidas sobre o evento, acompanhando os problemas gerados nas inscrições de trabalhos e dos participantes, e dos palestrantes. Enfim, dar apoio para todos que precisassem regularizar sua situação, inclusive em relação ao pagamento ou mesmo devolução, ou para quem tivesse com alguma dúvida sobre o CBPOT. Sabíamos que a demanda era grande e que precisaríamos de alguém dedicado nessa questão.

Criamos um grupo destinado à comunicação do evento com a psicóloga especializada em *marketing*, Gisele Meter, que dava as coordenadas para lançarmos as mensagens através do *site* do

congresso e para as redes sociais, como Instagram, Facebook e outras disponíveis, para atingirmos o público. Foram criados *posts* e vídeos com a Diretoria da SBPOT e com as coordenações geral e científica do congresso, além de profissionais tanto da academia quanto pesquisadores de POT de influência e relevância para a área. Criamos cartazes para distribuir nas IES e filipetas para divulgação.

Na logística, nosso membro da comissão organizadora, a professora da UP Marina Pires Machado, ajudou a acertar negociações para fazermos acordo e parceria com uma empresa de turismo (a Agatur, que ficou como agência oficial do evento e nos proporcionou descontos para negociações das passagens dos palestrantes e convidados), bem como com hotéis de quatro categorias, para palestrantes, convidados, público em geral e para estudantes. Em razão da negociação com a Agatur, conseguimos um serviço de van gratuito, cedido pelos hotéis conveniados para o evento, para os palestrantes e convidados.

Havíamos negociado contrato com uma empresa de ambulância para emergências durante o evento. Também tínhamos conseguido, pela UP, o serviço de limpeza e segurança pelo preço de custo do contrato da universidade. Conseguimos uma parceria para serviços de técnicos de som e imagem para os auditórios, com monitoria nas palestras. Em relação à alimentação, realizamos uma parceria com os três restaurantes que fazem parte da UP, e conseguimos um preço de custo para as refeições dos congressistas e palestrantes do congresso; além de café cortesia na sala de eventos para participantes, e um *coffee break* para os palestrantes e convidados VIP. Como a UP era pa-

trocinador *master* e oficial, os seus alunos tiveram um valor subsidiado, com um bom desconto, para que pudessem se inscrever e participar do congresso.

Abrimos em agosto de 2019 a inscrição do congresso, e o volume de inscritos para apresentação de trabalhos foi grande, com significativa demanda de análise à Comissão Científica, que corrigia e emitia parecer dos trabalhos para serem arrumados ou reprovados. Os inscritos com trabalho aprovado pela Comissão Científica teriam que comprovar inscrição e efetuar o pagamento. Incentivamos as IES, principalmente do Paraná, por ser o primeiro CBPOT a ser realizado no estado, a inscrever seus alunos com trabalhos de conclusão de curso, entre outros. Evidentemente, esse trabalho de divulgação foi feito em todas as regiões do Brasil.

Definimos lotes de inscrição, com um valor de inscrição que aumentava até próximo do dia da realização, prevista para 08 a 11 de julho de 2020. Também promovemos a inscrição em grupos que proporcionavam um desconto ou uma inscrição gratuita. Vivemos o ano, para 2020, buscando ativar a divulgação visando incentivar ainda mais as inscrições. As tratativas, metas e parcerias estavam dentro do esperado, até que em março de 2020 se firmaram as consequências da pandemia e o cenário ficou difícil para todas as atividades presenciais. Houve o fechamento das universidades e isolamento das pessoas para o controle da crise sanitária que se iniciava. O engajamento de todos os envolvidos continuou elevado, porém tivemos que começar a repensar os aspectos práticos que havíamos planejado durante dois anos.

Em uma situação completamente atípica, comunicamos a todos a suspensão do congresso, sem previsão para retomada, dado o cenário, e de todas as atividades presenciais; a exemplo, todos os congressos foram suspensos. Começamos os estudos de como nos adequar ao cenário do momento. Avaliamos, em um primeiro momento, alterar para realizar presencialmente em julho de 2021. Porém, diante de um cenário mundial que não se estabilizava, alteramos para novembro de 2021. Mas nada definido, pois tudo estava em compasso de espera, tudo muito incerto. Nosso maior receio era o grande pedido de desistência e a devolução das inscrições, pois tínhamos 360 inscritos pagos até aquele momento e aproximadamente 200 aguardando ou pendentes para concluir e pagar a inscrição.

Apesar da nossa expectativa de manter a tradição de um grande encontro presencial, estávamos acompanhando o desenvolvimento da pandemia, que trazia muitas incertezas, o que não deixava segurança para estimar o tempo de quando seria possível realizar o congresso de forma presencial. Com as informações que passávamos para os inscritos, como SBPOT e comissões Organizadora e Científica, conseguimos manter a credibilidade. Com isso, mantivemos também a grande maioria dos inscritos que estavam em compasso de espera, e tivemos poucas desistências. Em razão dessa incerteza, deixamos a decisão da realização para a gestão seguinte, pois nosso mandato terminava em julho de 2020. Por ter a organização e o controle do IX CBPOT, Rapahel Di Lascio foi convidado a participar da nova gestão 2020/2022, que assumiria com a incumbência de repensar a realização do IX CBPOT em seu formato e época junto com seu grupo. E foi as-

sim que a gestão 2018/2020 atipicamente não terminou sua gestão em assembleia tradicionalmente ocorrida dentro do CBPOT, e também foi assim que a estreia da gestão posterior (2020/2022) é o CBPOT e não o seu encerramento. Mas, essa será uma história narrada no próximo capítulo, o da gestão seguinte!

## Referências

Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho [SBPOT]. (2020). *Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil* [recurso eletrônico]. Brasília, DF: UniCEUB.

Van de Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. J. P. M. (2012). Employee Well-being and the HRM-Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391–407. doi.org/10.1080/09585192.2020.1759671

# SBPOT

GESTÃO 2020

2022

- 
- ▶ **Maria Nivalda de Carvalho-Freitas** – Presidente de junho de 2020 a janeiro de 2022
  - ▶ **Daiane Rose Cunha Bentivi** – Vice-presidente e presidente de janeiro a agosto de 2022
  - ▶ **Melissa Machado de Moraes** – 1ª Tesoureira
  - ▶ **Sabrina Cavalcanti Barros** – 2ª Tesoureira
  - ▶ **Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro** – 1ª Secretária
  - ▶ **Raphael Henrique Castanho Di Lascio** – 2º Secretário e Coordenador geral do IX CBPOT
  - ▶ **Juliana Porto** – Presidente do X CBPOT

## Capítulo 11

# Gestão 2020 – 2022

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas  
Daiane Rose Cunha Bentivi  
Melissa Machado de Moraes  
Sabrina Cavalcanti Barros  
Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro  
Raphael Henrique Castanho Di Lascio

**A** décima diretoria da SBPOT foi eleita em 6 de junho de 2020, em assembleia realizada por meio virtual, pela primeira vez desvinculada do Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Iniciou em um contexto completamente atípico no cenário macrossocial sanitário de trabalho e emprego no país; no cenário meso, relativo ao campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT); e no cenário micro da própria gestão da associação.

O objetivo do presente capítulo é compartilhar os caminhos percorridos pela gestão, as escolhas dos projetos realizados e os desafios que identificamos durante a gestão, e para o futuro da associação. Essa história, para ser melhor compreendida,

necessita ser situada, ainda que brevemente, dentro do contexto macrossocial e político aliado ao contexto do trabalho e da POT no país e no mundo.

## 1. Cenários em que trabalhamos durante a gestão 2020-2022

No cenário macrossocial, estávamos vivendo em plena pandemia de Covid-19, que se caracterizava como uma situação de emergência, com o mais alto nível de alerta da Organização Mundial de Saúde (OMS) devido à sua letalidade e ausência de conhecimentos científicos sobre a causa, o tratamento e a prevenção da doença. A estratégia identificada para interromper a propagação do vírus era o isolamento social. Quarentenas e *lockdowns*, como protocolos de prevenção, passaram a fazer parte da vida das pessoas no mundo. Até março de 2022 já haviam morrido cerca de 6,13 milhões de pessoas no mundo, e, no Brasil, cerca de 660 mil pessoas<sup>1</sup>. Houve uma corrida solidária mundial entre os cientistas para o desenvolvimento de vacinas e para a identificação de protocolos de vacinação, tratamentos e formas de prevenção. Um cenário jamais visto de contribuições internacionais e trabalho coletivo em que o objetivo de proteger a vida da humanidade prevalecia, a despeito de qualquer outro tipo de interesse no meio acadêmico e nos laboratórios mundiais. No final de 2020, já tínhamos vacinas autorizadas para uso da população, embora ainda não se tivesse clareza de sua efetividade ao longo do tempo. Continuamos não tendo clareza sobre isso no momento da escrita deste capítulo.

---

1 Segundo <https://ourworldindata.org/explorers/coronavirus-data-explorer>.

No entanto, esse cenário de trabalho coletivo e de solidariedade entre cientistas da saúde não era o padrão de comportamento mundial. Pudemos ver concretizar-se um preceito marxiano de que a história não se desenrola de forma linear, de que ela é um processo dialético. Teses e antíteses são suas molas propulsoras. Então, ao lado de processos colaborativos dos pesquisadores tivemos processos disruptivos no cenário político brasileiro e em vários países do mundo. Esses processos se iniciaram antes mesmo da pandemia, com a ascendência ao poder de governos conservadores, de direita e com uma concepção obscurantista de ciência. No governo Bolsonaro, a negação da gravidade da Covid-19 causou cisões, divisões e mortes. Esse cenário explicitava um recado para todos nós de que os interesses individuais, econômicos e políticos lutam para fazer prevalecer sua força e hegemonia, mesmo em situações em que a morte envia sinais da finitude da humanidade, numa antítese às possibilidades de solidariedade que vimos emergir em busca da erradicação do coronavírus.

Nesse período, tivemos também um aumento significativo do desemprego, embora em dezembro de 2021 a taxa de desocupação no país, de 11,2% (PNAD Contínua, 2022<sup>2</sup>), já fosse similar ao ano de 2016. No entanto, a pandemia pode ser considerada um marco divisor na reconfiguração do mundo do trabalho. Algumas evidências de mudanças: a chegada da chamada revolução industrial 4.0, trazida com a internet, a inteligência artificial, a robótica e a biologia sintética (Perasso, 2016), com uma

---

2 <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33240-desemprego-cai-para-11-2-no-trimestre-encerrado-em-janeiro-menor-taxa-para-o-periodo-desde-2016>.

reorganização do trabalho de forma sem precedentes na história, e potencializada pela pandemia. Destacamos também a precarização do trabalho, que se refere a perdas de direitos dos trabalhadores relacionadas tanto ao vínculo contratual quanto à emergência cada vez mais presente da incerteza em relação à continuidade da atividade de trabalho, à estabilidade, a garantias de emprego, e à vulnerabilidade econômica e social (Siegmann & Schiphorst, 2016). Alguns fenômenos passaram a fazer parte, de maneira extensiva, do mundo do trabalho: *home office*, trabalho por hora ou intermitente, uberização, empreendedorismo, pejotização etc.

Na psicologia, cenário meso, continuam presentes forças que historicamente estiveram em disputa pelo poder de fazer valer suas visões: do que deveria ser esse campo disciplinar; do papel das associações profissionais; das estratégias de busca de influência nas diversas esferas de tomada de decisão, participação em conselhos, fóruns de entidades etc. – como é característico da atuação política nos diversos campos do saber. Nada de muito novo. No entanto, a ameaça externa à pesquisa e às universidades colocada pelo governo Bolsonaro impôs que agentes normalmente com posições teóricas, epistemológicas e axiológicas distintas se unissem para fazer parte de uma frente de defesa da psicologia brasileira, buscando contribuir para o desenvolvimento da psicologia, que completa 60 anos em 2022.

Tal conjuntura influenciou a política da psicologia à época. Em 2019, surgiu o movimento da Frente em Defesa da Psicologia Brasileira, que venceu o processo eleitoral do Conselho Federal de Psicologia e iniciou sua gestão no ano de 2020. A Frente, que reunia acadêmicos, lideranças de entidades, pesquisadores e pro-

fissionais, tinha como principais pautas: a defesa do pensamento progressista, dos Direitos Humanos, da ciência, da ética e de condições dignas para o exercício profissional. O FENPB (Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira) buscava definir seu planejamento estratégico e se mobilizava diuturnamente para fazer frente a demissões de professores universitários, defesa dos direitos humanos, defesa do trabalho e da ciência etc.

Além da atuação política como imperativo de manutenção e desenvolvimento do campo de atuação da psicologia como um todo, e da POT mais especificamente, questões relacionadas à relação do homem com o trabalho ganharam grande centralidade neste período da gestão, como, por exemplo, pesquisas sobre saúde e trabalho, transformações sociais, questões relacionadas à diversidade e aos direitos do trabalhador. Nesse contexto, aparecem como pano de fundo as discussões sobre as relações entre a sociedade e o sofrimento psíquico. Paradoxalmente, num contexto de pandemia e, mais recentemente, de ameaça de ampliação da guerra entre Ucrânia e Rússia para o mundo, o estatuto de ideal de modelo de comportamento social a perseguir baseado na positividade<sup>3</sup> permanece. A premissa ‘nós podemos’ ganha ascendência nas mídias sociais e nos contextos de trabalho. A valorização da realização, da velocidade e da superação constantes desloca a máxima do modelo de sociedade disciplinar do *dever fazer* para o *poder fazer*. No entanto, esse excesso de positividade tem levado as pessoas ao esgotamento refletido cotidianamente nos sintomas da síndrome de *burnout*, no estresse e

---

3 É importante esclarecer que não estamos tratando aqui dos pressupostos da Psicologia Positiva.

na depressão, discutida por Han (2017) no que ele denomina de sociedade do cansaço. Nesse contexto, a síndrome de *burnout*, já reconhecida pela OMS como transtorno mental relacionado ao trabalho, em 2000 (Cardoso, Baptista, Sousa, & Goulart Junior, 2017), passa a ganhar maior evidência em 2022.

## 2. Nossa gestão: propostas e ações realizadas

Dentro desse contexto, a décima diretoria da SBPOT foi eleita em junho de 2020 (Figura 1). O grupo foi constituído a partir de duas ideias centrais: realizar uma transição tranquila entre as gestões e garantir diversidade no que diz respeito tanto à regionalidade quanto ao pertencimento em distintos grupos de pesquisadores. Assim, compôs-se a chapa contendo, da gestão anterior, Prof.<sup>a</sup> Daiane Bentivi, Prof. Raphael Di Lascio e Melissa Machado de Moraes, e incluindo três novos membros advindos de GTs da ANPEPP distintos, Prof.<sup>a</sup> Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Prof.<sup>a</sup> Elisa Maria Barbosa de Amorim-Ribeiro e Prof.<sup>a</sup> Sabrina Cavalcanti Barros, que instituíram como lema da gestão: Diversidade e Inclusão.

Um ponto interessante da composição da chapa é que, por ter sido constituída no contexto pandêmico, acabou por ser eleita e empossada no ambiente virtual, e manteve a virtualidade até o fim da gestão. Assim, muitos dos membros da gestão nunca se encontraram presencialmente, até o momento final da gestão, no CBPOT, realizado em formato presencial em São João del-Rei, em julho de 2022.



*Figura 1.* Composição da Gestão 2020-2022 na posse, durante a Assembleia Geral ocorrida virtualmente

Os valores pensados para embasar a gestão eram os seguintes: respeito à história da entidade e às realizações das gestões anteriores, buscando uma construção coletiva da SBPOT; diálogo, visando construir ações descentralizadas e consensuais, tendo como parâmetro o exercício ético e democrático da Psicologia Organizacional e do Trabalho enquanto campo científico e profissional; diversidade como possibilidade de aprendizagem com a diferença, com a divergência e com a tensão; e inclusão como parâmetro integrador da diversidade e como potencializador da POT.

A plataforma de gestão almejava alcançar as seguintes metas:

1. Executar o IX CBPOT a partir das diretrizes planejadas pela gestão anterior, porém adaptado para o formato virtual, e assegurar a realização do X CBPOT em 2022.
2. Ampliar maciçamente a divulgação da SBPOT e da rPOT nas redes sociais.
3. Criar uma comissão para discutir e avaliar as mudanças no trabalho, no país, e elaborar recomendações aos profissionais que atuam na POT.
4. Manter a participação da SBPOT nos diversos fóruns regionais e nacionais, via representações já existentes.
5. Sistematizar e operacionalizar o oferecimento de cursos de atualização e aperfeiçoamento via acesso remoto, e/ou via educação à distância, para alunos de graduação em Psicologia e para profissionais que atuam na POT em todo o país (com certificados de participação). Essa última ação pressupunha:
  - i) a construção de cursos que tivessem por referência o Manual de Competências já elaborado pelo grupo; ii) a busca de parcerias e a formação de pequenos grupos de pesquisadores referência, nas diversas áreas de competência, para a organização dos cursos; iii) elaboração de manuais das diversas áreas de competência, baseados em evidências de pesquisas (caso ainda não tivessem sido elaborados), para servir como materiais de suporte para a prática profissional em POT; iv) construção de parcerias com editoras e com plataformas de formação já existentes no país para auxílio na viabilização das ações; v) envolvimento de alunos da pós-graduação, caso necessário, para a operacionalização dos cursos.

A Prof.<sup>a</sup> Nivalda permaneceu na presidência da SBPOT no período de junho de 2020 a janeiro de 2022. Em 27 de janeiro de 2022, a Prof.<sup>a</sup> Daiane assumiu a presidência da SBPOT em função da renúncia da presidente, que, embora não participando mais da gestão, continuou trabalhando para concluir alguns projetos (livro: *Psicologia Organizacional e do Trabalho: perspectivas teórico-práticas* e o curso “Capacitismo e Inclusão”) e auxiliar na coordenação da parte presencial do X CBPOT na Universidade Federal de São João del-Rei.

## Meta 01: IX e X CBPOT

Diante do contexto pandêmico em que nossa Gestão 2020/2022 assumiu a entidade, o primeiro grande dilema posto foi se realizaríamos o IX CBPOT naquele ano (2020), pois tinha sido adiado pela gestão anterior por causa da pandemia de Covid-19 iniciada em março de 2020. Essa decisão foi muito difícil pela impossibilidade de realizá-lo presencialmente, pois o país ainda mantinha as medidas de distanciamento social para a contenção da pandemia. Uma importante justificativa nos fez seguir em frente: o lucro advindo do CBPOT é a principal receita da entidade e garante a publicação da rPOT. Nesse sentido, apesar dos desafios de realizar pela primeira vez na história da entidade um evento na modalidade virtual, o IX CBPOT precisava ocorrer para assegurar a saúde financeira da entidade, além de manter a periodicidade do congresso de dois em dois anos. E assim, o IX CBPOT, integralmente virtual, foi organizado em apenas três meses – de agosto a novembro de 2020 –, o que exigiu de nós muita criatividade, empenho, esforço e dedicação.

O congresso já dispunha de 350 pessoas que haviam se inscrito anteriormente para participação na modalidade presencial. Assim, seguimos a organização do congresso, buscando adaptar o modelo de nosso congresso para o modelo virtual. Além do desafio de transpor as atividades para o meio virtual, mantendo a qualidade e experiência marcante que é participar do nosso congresso, outro ponto importante que não tiramos de vista foi a questão financeira: o congresso virtual tinha que ser um congresso financeiramente viável para a manutenção da entidade no biênio seguinte. A Diretoria da SBPOT assumiu o compromisso para a realização desse Congresso de forma 100% virtual, reiniciando as atividades da Comissão Organizadora, da Secretaria e da Comissão Científica – que já havia organizado parte das atividades para o presencial – e inserindo mais parceiros, profissionais da área que atuaram como voluntários durante o evento (Figura 2).



Figura 2. Equipe organizadora do IX CBPOT.

O congresso ocorreu em 2020, ao longo de duas semanas de evento alternando manhãs, tardes e noites, iniciando no sábado, 31 de outubro, com os minicursos, e finalizando no dia 14 de novembro. O evento contou com atividades diversas, como lançamento de livros, mesas-redondas, apresentação de trabalhos, mesas temáticas, relatos de experiência, palestras, também uma abertura com solenidade, o encerramento com a entrega do Prêmio “Sigmar Malvezzi”, e uma apresentação artística. Um diferencial do congresso virtual foi que todas as atividades ficaram gravadas, e permaneceram disponibilizadas até março de 2021 aos participantes.

Os desafios e as dificuldades para isso acontecer foram muitos. Tivemos muito trabalho de organização na busca de ferramentas e tecnologia: fomos atrás de informações, contratamos profissionais técnicos com conhecimento de plataforma e de *site*, visando dar suporte e apoio, entre outras questões. Durante os três meses que tínhamos para a realização do evento, nós buscamos, aprendemos e nos ajustamos. Podemos dizer que conseguimos, com muito esforço e trabalho de todos e com todas as limitações e dificuldades que tivemos, fazer um ótimo IX CBPOT, trazendo um resultado necessário para nossa sobrevivência. Podemos afirmar que não perdemos a qualidade e mantivemos a boa imagem de nossa SBPOT.

Findado o IX CBPOT, seguimos para a organização do próximo congresso, o X CBPOT (Figura 3). Sendo a segunda Diretoria a assumir a missão de dois congressos em uma única gestão, o desafio era grande. Para a escolha da sede, decidimos por São João del-Rei (Minas Gerais), tendo como anfitriã e Presidente do congresso, a Prof.<sup>a</sup> Maria Nivalda de Carvalho-Freitas.

Escolhemos a Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) para sediar as atividades presenciais do evento porque ela é um polo de educação que possibilita a formação acadêmica em nível de ensino superior e de pós-graduação para a população do município e região e área de influência imediata em Minas Gerais. Sua pós-graduação oferece 30 cursos, sendo um deles o de Psicologia. A UFSJ conta atualmente com cerca de 40 pesquisadores bolsistas do CNPq, e vem desenvolvendo, também, ações no quesito internacionalização, possuindo, no presente momento, mais de 60 acordos de colaboração ativos com universidades estrangeiras de reconhecido prestígio acadêmico, localizadas em países de todos os continentes. Somam-se a isso o vínculo com seis redes internacionais e o desenvolvimento de programas de pós-graduação sanduíche com universidades estrangeiras.



*Figura 3.* Logomarca do X Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Após a renúncia da Prof.<sup>a</sup> Nivalda Carvalho-Freitas do cargo de presidente da entidade e do congresso, em janeiro de 2022, a Prof.<sup>a</sup> Daiane Bentivi assumiu interinamente a presidência do congresso, passando-a, posteriormente, para a Prof.<sup>a</sup> Juliana

Barreiros Porto em maio do mesmo ano. A presidência da Comissão Científica, então, ficou a cargo da Prof.<sup>a</sup> Ligia Caroline Oliveira-Silva. Para a coordenação do congresso virtual, foi convidada a Prof.<sup>a</sup> Pricila Zarife, permanecendo, na coordenação do evento presencial, a Prof.<sup>a</sup> Nivalda.

Com o objetivo de conferir maior dinamismo, diálogo, inclusão e participação de diferentes perspectivas da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), em nível nacional e internacional, no X CBPOT, as Comissões Científica e Organizadora do congresso convidaram pesquisadores e profissionais para colaborar com a organização científica do evento em diversas áreas temáticas, subáreas e temas. Para tanto, foi aberto um edital para que pesquisadores com notório conhecimento e produção científica, em ao menos uma das subáreas da POT contempladas no *e-book* intitulado *Competências para a atuação em POT* (SBPOT, 2020), se candidatassem à coordenação de áreas. As discussões sobre diversidade ganharam relevo e status de uma subárea do congresso devido à temática escolhida para o X CBPOT: “Diversidade, inclusão e equidade: desafios e possibilidades para o mundo do trabalho” (<https://cbpot2022.sbpot.org.br/>). As coordenações de área passaram a ter um papel ativo na organização das atividades científicas, colaborando nos processos de divulgação, avaliação, premiação e coordenação das atividades durante o evento, tanto no formato virtual, quanto no presencial.

## Meta 02: Ampliar maciçamente a divulgação da SBPOT e da rPOT nas redes sociais

As ações de comunicação estiveram integradas às demais ações da gestão, funcionando como suporte e catalizadoras das mesmas. Ao longo dos últimos 20 anos, a associação tem investido em iniciativas de ampliação do contato com os associados e com a comunidade de pesquisadores e profissionais da área. As estratégias nessa direção convergiram, progressivamente, do boletim impresso, encaminhado via correio, para o uso de ferramentas virtuais, começando pelo *e-mail* e alcançando as redes sociais.

Após um período de transição e resgate das ações de comunicação geridas pela gestão anterior e dos projetos associados a essas ações, buscamos dar continuidade e incrementar as ações já em crescente expansão. Do *e-mail* ao Instagram, a associação experienciou a inserção em diversas redes sociais (Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube). Diante do volume e natureza das demandas de comunicação dirigidas à associação, seja por pesquisadores, profissionais da área ou outras entidades, um primeiro esforço foi o de integrar as decisões sobre a natureza e frequência do nosso conteúdo aos objetivos centrais da SBPOT e à nossa capacidade de operacionalizá-los. Nesse sentido, no intuito de integrar a publicação de informes nas diferentes mídias, optamos por centralizar as ações de comunicação para o [@sbpot](#) no Instagram, replicadas para o [@sbpot](#) no Facebook e disponibilizadas no formato integral no [@sbpottv](#) no Youtube (*lives* e cursos).

As decisões sobre produção e publicação de conteúdo foram pautadas na assunção dos objetivos centrais da associação,

como disseminar o conhecimento científico e contribuir para o aprimoramento da prática profissional da área. Os conteúdos produzidos para os perfis da SBPOT estão organizados em eixos temáticos, a saber: marcos da história; rPOT; notícias no mundo do trabalho; eventos e lançamentos promovidos pela associação; apoio a movimentos de defesa à ciência e à profissão em psicologia; e datas comemorativas associadas ao contexto do trabalho.

O eixo “Marcos da História” resgata publicações e eventos importantes no processo de consolidação da área de POT no Brasil, dando destaque ao processo de construção coletiva da área. Um subgrupo de conteúdos colocou em cena o lançamento de novos volumes da rPOT, assim como seus avanços, a exemplo da incorporação de editores estrangeiros e indexação em bases internacionais. O “Notícias do mundo do trabalho” articulou acontecimentos noticiados na mídia nacional e internacional com artigos científicos. Esses *posts* tinham por objetivo promover a disseminação do conhecimento científico produzido, disponibilizando reflexões teóricas e empíricas à comunidade em geral e evidenciando o papel da ciência nos problemas sociais cotidianos.

As diversas ações realizadas pela associação, como lançamento de publicações da SBPOT, *lives*, eventos preparatórios do congresso, rodas de supervisão e consultoria, e comemorações foram comunicadas e disponibilizadas à comunidade via *site* e redes sociais, contemplando os últimos eixos. Diante do momento histórico de desmonte das universidades e centros de pesquisa, e da crescente precarização do trabalho, a associação foi convocada constantemente a se posicionar e publicizar o apoio a manifestos em defesa da ciência, da profissão e dos trabalhadores.

Dando continuidade a ações de produção de conhecimento acessível à comunidade em geral, mantivemos a publicação de textos, disponibilizados na aba *blog* do *site* da SBPOT, com destaque a temáticas correntes como saúde e trabalho no contexto da pandemia, capacitismo e gestão da diversidade, além de tensões e disputas entre as áreas de atuação da psicologia e da administração.

Durante 20 anos a comunicação da associação foi operacionalizada por membros da diretoria e estagiários, atores que subsidiaram a construção e manutenção do *site*, atraindo um expressivo número de seguidores nas redes sociais. Ancorada nesse *background*, e no intuito de profissionalizar as ações desenvolvidas na área de comunicação, a diretoria da SBPOT optou por contratar serviços de produção e *design* de conteúdo, tanto para as redes como para o *site*. Esse trabalho permitiu agilizar, qualificar e padronizar as artes produzidas para as mídias da associação, e garantir a regularidade tanto das postagens como das respostas ao público usuário dos perfis. O *site* foi reformulado, atualizando o funcionamento de abas e sessões às necessidades da associação e do seu público-alvo.

Embora a SBPOT tenha expressiva legitimidade no campo profissional e científico, são frequentes os desafios à garantia de sobrevivência financeira da associação. As reflexões sobre como alcançar um número maior de associados e/ou quais seriam estratégias viáveis de sustentabilidade financeira foram foco constante de preocupação da diretoria. Como estratégia de incremento de benefícios para associados, e para atingir outros objetivos centrais da associação, implementamos o projeto Rodas de Conversa.

As Rodas de Conversa da SBPOT visaram: promover a disseminação do conhecimento científico e de tecnologias na área de POT; contribuir para o aprimoramento da prática profissional da área; facilitar a troca de experiência entre os participantes; e estimular a formação de redes de apoio mútuo. Com duração de duas horas e periodicidade mensal, elas aconteceram de formas alternadas entre Rodas de Supervisão e Rodas de Consultoria. As Rodas de Supervisão são um espaço em que profissionais e pesquisadores compartilham dúvidas, debatem sobre problemas e lacunas da área de atuação com um convidado de referência no tema escolhido. Os debates giram em torno das temáticas de estágio profissionalizante, orientação de carreira, sobrecarga no trabalho virtual, capacitismo e inclusão, *design* instrucional e escrita de artigos científicos. Já as Rodas de Consultoria são um espaço para a apresentação e discussão de casos de intervenção profissional na área de POT. Foram apresentados casos de intervenção em desenvolvimento de competências, inovação, inclusão de pessoas com deficiência, segurança psicológica e assédio moral e sexual. Nas duas modalidades do evento houve a interação face a face (virtual) entre pesquisadores, profissionais e estudantes de graduação, concretizando ações de intercâmbio profissional, acadêmico e de formação na área.

### **Meta 03: Criar uma comissão para discutir e avaliar as mudanças no trabalho no país, e para elaborar recomendações aos profissionais que atuam na POT**

Durante o encaminhamento dos trabalhos da gestão, e tendo como cenário a necessidade de atendimento a demandas excessivas de realização de multitarefas pelos pesquisadores e dificuldades de mobilização sistemática das pessoas, decidimos reconfigurar esta meta, e propusemos a elaboração de um primeiro livro de uma coleção da SBPOT que teve como objetivo central apresentar ao público profissional e aos alunos e docentes dos cursos de graduação em Psicologia, principalmente, contribuições atualizadas sobre a diversidade temática, epistemológica e metodológica do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, além de apresentar possibilidades de utilização e apropriação desses saberes no fazer cotidiano das organizações e do trabalho, em suas diversas configurações. As decisões sobre a concepção do livro e sobre os convites aos autores se pautaram nos valores da diversidade e da inclusão como parâmetros para potencializar as ações de POT.

O primeiro volume da coleção *Psicologia Organizacional e do Trabalho* teve como foco perspectivas teórico-práticas, e buscou contemplar arcabouço teórico a respeito de temas que versam sobre as mudanças no trabalho no país e as competências técnicas necessárias ao exercício profissional, conforme Manual de Competência de POT (SBPOT, 2020).



Esse primeiro volume envolveu professores-pesquisadores de oito Grupos de Trabalho da Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP), sendo composto por 16 capítulos e autores oriundos de 17 estados brasileiros e do Distrito Federal. Os capítulos apresentaram discussões recentes sobre atuações mais clássicas da POT, temas relacionados à cultura organizacional, inclusão e saúde, e discussões sobre o cenário atual do trabalho e possíveis formas de resistência a serem pensadas pelos profissionais de POT. O livro foi publicado pela Vetor Editora e lançado no X CBPOT (Figura 4).

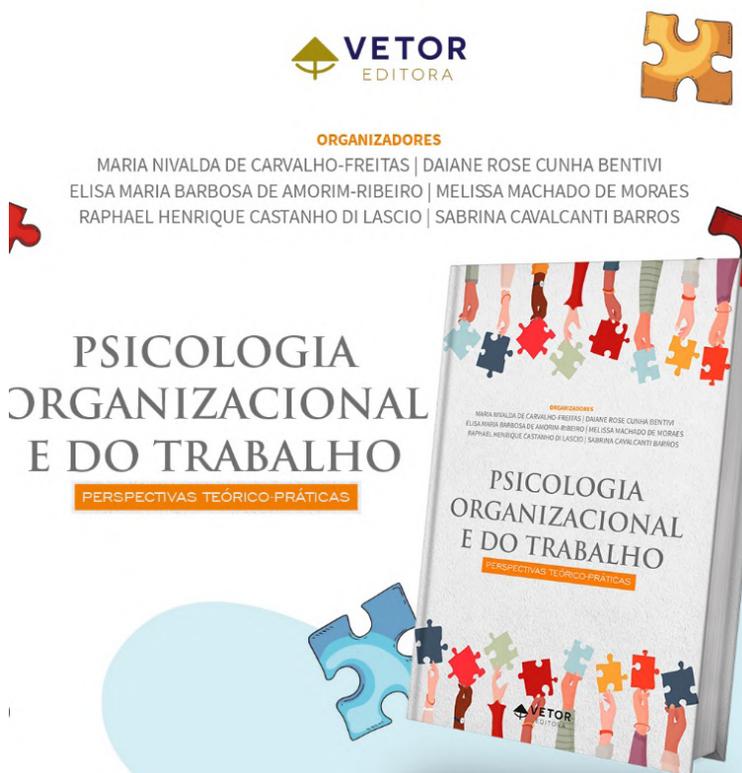


Figura 4. Capa do livro organizado pela diretoria da SBPOT.

## Meta 04: Manter a participação da SBPOT nos diversos fóruns regionais e nacionais, via representações já existentes

O contexto de crise política, econômica, social e pandêmica, anunciado anteriormente, impôs alguns desafios para a ciência como um todo e, em especial, para a psicologia. Para o enfrentamento dessas questões, a SBPOT se manteve ativa em dois fóruns: o Fórum das Ciências Humanas, Sociais, Sociais Aplicadas, Letras, Linguística e Artes (FCHSSALLA) e o Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (FENPB).

No FCHSSALLA, atuamos ativamente em três pontos principais: na defesa da Capes, na ocasião do movimento de destituição do Conselho Técnico Científico do Ensino Superior; na discussão sobre o projeto de lei 7082/2017, que retrocede em relação à Resolução CNS 510/2016 e regulamenta que as pesquisas da área de ciências humanas e sociais sejam apreciadas pelo CONEP; e nos debates acerca da renovação da Lei de Cotas.

No FENPB, nossa gestão se manteve ativa nas atividades desenvolvidas pelo Fórum, em especial na participação do Planejamento Estratégico desse coletivo, compondo diversos grupos de trabalho e participando ativamente nas discussões. Além disso, manifestamos apoio por meio de notas, de entrevistas-debates e de participação nos debates, no formato de *lives*, fomentados pelas demais entidades ali representadas, entre outras ações. Entre elas, destacamos:

1. *Live* “Por uma Psicologia Anticapacitista”, realizada pelo CFP, em 2020<sup>4</sup>;

2. Nota Pública sobre a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) acerca da comercialização de testes psicológicos, em 2021<sup>5</sup>;

3. Nota Pública sobre as demissões de docentes e pesquisadores do Ensino Superior no país e a educação no país, em 2021<sup>6</sup>;

4. Entrevista ao CFP sobre a Proposta de Emenda à Constituição (PEC-32/2020), em 2021<sup>7</sup>;

Contribuímos ainda com as discussões prévias à elaboração da Resolução CFP 02/2022, que regulamenta a avaliação psicossocial no trabalho<sup>8</sup>, tendo como representantes da SBPOT o Prof., e atual editor-chefe da rPOT, Roberto Cruz e a Prof.<sup>a</sup> Daiane Bentivi. Além disso, constituímos a Comissão Científica do 6º Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão (6º CBP), realizado em novembro de 2022.

A SBPOT também se fez presente em atividades científicas promovidas por entidades parceiras, a exemplo da mesa institucional, no EnANPAD 2021 (Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração), intitulada “Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (GPR) e Psicologia

---

4 [www.youtube.com/watch?v=eymCu26KkP8](http://www.youtube.com/watch?v=eymCu26KkP8)

5 <https://old.sbpot.org.br/noticias/nota-publica-decisao-do-stf-acerca-da-comercializacao-de-testes-psicologicos/>

6 <https://www.sbpot.org.br/post-manifesto/nota-publica/>

7 <https://site.cfp.org.br/psicologia-organizacional-e-do-trabalho-presidente-da-sbpot-fala-sobre-impactos-da-reforma-administrativa-na-psicologia/>

8 <https://site.cfp.org.br/resolucao-cfp-02-2022-regulamenta-avaliacao-psicossocial-no-trabalho/>

Organizacional e do Trabalho (POT): diálogos e convergências”, com vistas a ampliar o diálogo entre a POT e a Administração no campo da pesquisa. Também nos fizemos representar em congressos das entidades parceiras do FENPB, como o Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP), a Associação Brasileira de Orientação Profissional (ABOP) e a Associação Brasileira de Editores Científicos de Psicologia (ABECIPSI).

### **Meta 05: Sistematizar e operacionalizar o oferecimento de cursos de atualização e aperfeiçoamento, via acesso remoto e/ou via educação à distância, para alunos de graduação em Psicologia e para profissionais que atuam na POT em todo o país (com certificados de participação)**

Tínhamos como meta a construção de cursos, tendo por referência o Manual de Competências (SBPOT, 2020) e incluindo pesquisadores das diversas áreas de competência, alunos de graduação e pós-graduação. A proposta ancorava-se na construção de parcerias com editoras e com plataformas de formação já existentes no país, viabilizando a operacionalização da ação, uma vez que a diretoria da SBPOT não possuía estrutura tecnológica, e nem de pessoal, para a implementação dos cursos online. Tentamos durante cerca de oito meses negociar com a editora parceira da SBPOT, que pedia prazos para responder a cada demanda ou sugestão de ação que fazíamos. Depois desse tempo percebemos que a editora não estabeleceria conosco a parceria, pois a última

justificativa dada é que ela também não tinha recursos humanos suficientes para uma ação daquela envergadura.

Frente a esse cenário, decidimos elaborar o primeiro curso online da SBPOT com os recursos que tínhamos. Seria uma forma de avaliar a viabilidade operacional desse tipo de ação, além de estimar um possível retorno financeiro para a associação.

O curso online de “Inclusão e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência”, com carga horária total de 45 horas, foi elaborado pela então presidente da SBPOT, Maria Nivalda, e por Joelma Cristina Santos, orientanda de doutorado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFSJ. O curso contou com o intérprete de Libras Oswaldo Vinícius Rocha, e teve como público-alvo profissionais de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), e de Recursos Humanos/Gestão de Pessoas, pesquisadores e estudantes. O curso foi disponibilizado em ambiente virtual de aprendizagem (Sympla) e foi estruturado de forma que cada aula contenha:

1. **Texto didático:** sobre a temática de cada aula.
2. **Videoaulas:** foram disponibilizadas 16 videoaulas, três depoimentos de pessoas com deficiência que atuam com inclusão, e uma roda de consultoria de um caso de reabilitação de pessoa que se acidentou no trabalho (atuação realizada pela psicóloga).
3. **Caso ilustrativo:** foram disponibilizados casos concretos para que o participante identificasse a aplicabilidade dos conceitos teóricos. Nos conteúdos mais práticos foram indicadas possíveis ações, *checklist*, fluxogramas etc.
4. **Conteúdo para reflexão:** foram colocadas questões para que o participante refletisse a partir de suas próprias vivências.

5. **Leitura complementar:** foram disponibilizados, em todas as aulas, artigos científicos publicados sobre o tema.
6. **Avaliações:** no final do curso, o participante deve responder a uma avaliação de reação e a uma avaliação de aprendizagem com *feedback* imediato das respostas corretas.
7. **Certificado:** o participante recebe certificado de participação no curso.

A avaliação do retorno desse tipo de ação deverá ser realizada pelas próximas gestões, analisando-se, por exemplo: valor do curso a ser comercializado, estratégias de divulgação, possibilidade de parceria com editoras não consultadas pela presente diretoria.

### 3. Outras ações realizadas pela gestão

#### Comemoração dos 20 anos da SBPOT: entrevistas, Live e e-book

Em 2021, a SBPOT completou 20 anos de existência, no dia 26 de maio (Figura 5). Desde que assumimos a gestão, buscamos dar continuidade ao trabalho, iniciado em gestões anteriores, de levantamento e organização da história da associação. Sendo um ano de celebração, nossa intenção era fazer uso dos registros que marcaram a entidade para comemorar esses 20 anos. Um dos maiores desafios para recuperar esses registros, no entanto, foi a escassez de material digitalizado devido à ausência de dispositivos tecnológicos à época das primeiras gestões. Mesmo contando com os arquivos pessoais cedidos pelos membros

das diretorias anteriores, esses documentos não davam conta de refletir o conjunto de atividades mais representativas daquelas gestões.

Em vista disso, desenvolvemos esta produção de um livro, em formato eletrônico, por meio do qual as gestões passadas e atual pudessem narrar essas memórias da SBPOT, da perspectiva e olhar dos próprios atores de cada gestão. Pretendíamos, com este *e-book*, compartilhar com a comunidade científica e profissional a história e as memórias de nossa associação. Convidamos, então, os ex-presidentes de todas as gestões da associação, os quais ficaram responsáveis por reunir os demais membros diretores, bem como aqueles que assumiram, nos períodos correspondentes às gestões, a organização do CBPOT. Incluímos também dois capítulos sobre a rPOT: o primeiro, contando com a participação do primeiro editor-chefe e, o segundo, com os editores-chefes atual e anteriores da revista.

Paralelamente a essa ação, e com o intuito de construirmos registros históricos da nossa associação, realizamos entrevistas com todos os ex-presidentes da SBPOT, resgatando: 1) sua inserção na SBPOT; 2) a composição da diretoria; 3) aspectos do contexto macrossocial da época, bem como do mundo do trabalho; 4) a situação da POT no cenário brasileiro da época; 5) as principais ações desenvolvidas na gestão; e 6) conselhos para os psicólogos e psicólogas do trabalho e das organizações do Brasil. Para a divulgação em nosso canal no YouTube (SBPOT TV), disponibilizamos uma compilação do conjunto dessas entrevistas<sup>9</sup>.

---

9 <https://youtu.be/n1JpSCzWHMc>

Para a celebração dos 20 anos, realizada em 26 de maio de 2021, organizamos um encontro, mediado por plataforma virtual e transmitido em nosso canal SBPOT TV<sup>10</sup>. Nele, contamos com a participação dos ex-presidentes da associação, do CBPOT e da rPOT. Foi um encontro marcado por momentos importantes na história de nossa associação, muitas conquistas e lutas, além de desafios e projeções futuras para a entidade e para o desenvolvimento do campo da POT.



*Figura 5. Logomarca de comemoração dos 20 anos da SBPOT.*

## Representações da SBPOT: atuação internacional

Entre as novidades trazidas pela gestão, encontra-se a indicação de uma pessoa de fora da diretoria para atuar como representante internacional da SBPOT nos diversos fóruns e espaços em que a associação atua. Esse movimento se desenvolve

---

<sup>10</sup> <https://youtu.be/kMzICzZZELk>

a partir da constatação de que os membros formais da gestão não conseguem acompanhar diretamente todas as atividades de representação que envolvem a entidade, caminhando assim, na direção do que poderíamos chamar de um coletivo ampliado. Esse coletivo seria formado por pessoas que frequentemente colaboram (ou apoiam) a gestão e que atuariam em espaços ou atividades mais específicas.

O empurrão para essa função foi um convite que a SBPOT recebeu para participar do OPAL - *Observatorio de La Psicología en America Latina*, uma iniciativa de entidades da Colômbia (*Asociación Colombiana de Facultades de Psicología - ASCOFAPSI* e *Colegio de Psicólogos de Colombia - COLPSI*) juntamente com a *International Union of Psychological Science - IUPSYS*. A OPAL tem como objetivo registrar e analisar o desenvolvimento da psicologia na América Latina, bem como suas contribuições para a ciência e para a sociedade. A participação inicial foi feita pela então presidente da SBPOT, Prof.<sup>a</sup> Nivalda, sendo assumida, em seguida, pelo Prof. Adriano Peixoto, sendo instituído o *International Affairs Officer*.

O outro espaço no qual o *International Affairs Officer* atua é na participação do *Big Tent*, uma iniciativa da *Alliance for Organizational Psychology* que reúne entidades/associações/sociedades científicas da POT em todo o mundo. Essa iniciativa se propõe a ser um espaço de articulação, troca e fortalecimento da área.

No momento que este capítulo foi escrito, essa ação internacional ainda apresentou um caráter muito reativo. Existe uma expectativa de uma atuação mais proativa para o futuro, mas isso depende, em alguma medida, da entrada da temática da

internacionalização na agenda estratégica da SBPOT associada ao estabelecimento de algum objetivo estratégico específico.

### Parceria da SBPOT:

#### Pesquisa do Censo da Psicologia

Diante da comemoração dos 60 anos de regulamentação da Psicologia enquanto profissão, o Conselho Federal de Psicologia convidou a SBPOT e o Grupo de Trabalho Configurações do Trabalho na Contemporaneidade e a Psicologia Organizacional e do Trabalho (GT83) da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP) para apoiarem a pesquisa “Censo da Psicologia Brasileira”. O objetivo da pesquisa é produzir um retrato da profissão no país. Os resultados da pesquisa serão difundidos em um livro a ser publicado pelo CFP e em simpósios a serem apresentados no 6º Congresso Brasileiro de Psicologia, que ocorrerá em novembro de 2022.

#### Gestão da atividade financeira

As principais fontes de renda para a sustentabilidade da SBPOT, desde sua criação, têm sido os congressos e os direitos autorais dos livros que possuem o selo da entidade. Acerca destes últimos, há alguns anos a associação tem enfrentado uma diminuição drástica nos valores recebidos das vendas dos livros, devido, entre outras razões, à pirataria propiciada pela internet. O contexto de pandemia, já mencionado anteriormente, nos exigiu a busca por alternativas que garantissem a sustentabilidade da associação, a exemplo do IX CBPOT no formato virtual e da construção de um curso EaD, para diversificar as fontes

de ingresso financeiro. Foram ações inovadoras para a SBPOT, mas ainda em fase incipiente. O momento é de transição, sob os efeitos do mundo digital e dos inúmeros desafios impostos pelo contexto atual, e exigirá, das gestões futuras, seguire buscando ações inovadoras que contribuam para garantir a sustentabilidade financeira da nossa associação.

### Eleição do Conselho Fiscal

Foi realizada a eleição da Comissão Fiscal da SBPOT em 3 de outubro de 2020, tendo sido eleitos Hugo Sandall, Eveli Freire de Vasconcelos e Rayana Santedicola Andrade.

### Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT)

Embora haja, neste livro, um capítulo específico para a rPOT, é importante sublinhar que a nossa gestão garantiu a manutenção financeira da revista, visando manter a universalização do acesso ao conhecimento científico. Além disso, como desdobramento da aproximação da SBPOT com a ANPAD, a rPOT participou, pela primeira vez, do *fast track* dos melhores artigos do EnANPAD 2021.

## 4. Desafios identificados durante a gestão: pensando no futuro da SBPOT

Um grande desafio de participar da gestão da SBPOT, da forma como a entidade está estruturada, é a dificuldade em compatibilizar a atuação profissional dos membros da diretoria em suas instituições de origem com a grande demanda de trabalho

necessário para a manutenção da consolidação da associação e para a ampliação de sua atuação para os diversos públicos da POT: pesquisadores, docentes, profissionais do campo, gestores, alunos de graduação e pós-graduação etc.

A SBPOT é uma pequena-grande entidade. Grande por sua importância para a área e para a sociedade, por seus feitos e pelo fortalecimento da identidade do campo. Porém, é pequena no que tange à sua estrutura de gestão. Um grande desafio para os membros da Diretoria é a gestão do dia a dia da entidade, com a responsabilidade de atuar em toda a parte operacional, muito por conta de questões financeiras.

Acreditamos que o maior desafio da SBPOT é conseguir ampliar a quantidade de associados e a sua estrutura de gestão. Muitas são as frentes de atuação da entidade, muitos são os projetos a serem tocados, e trazer parcerias de profissionais que possam contribuir com a gestão possibilitaria mais agilidade para as ações. Acreditamos que plantamos a semente da ideia de gestão ampliada – contando com a colaboração dos representantes regionais da SBPOT, Eveli Vasconcelos, Ilda Moraes, Alexandra Marçulo e Renato Marcondes, e com o Prof. Adriano Peixoto como Representante Internacional –, e os ganhos foram positivos. Quem sabe onde poderemos chegar se pudermos contar com mais colegas para coordenar projetos futuros?

Outro ponto importante é a manutenção da saúde financeira da entidade em um contexto de crise econômica. Faz muitos anos que a maior parte dos recursos que mantêm financeiramente a SBPOT e a rPOT são advindos do congresso, e a dependência dos

recursos provenientes do congresso traz grande insegurança para a entidade. Assim, esta gestão plantou duas sementes para a diversificação de captação de recursos: a produção de livros próprios pela SBPOT, que terão os *royalties* cedidos para a entidade; o projeto SBPOT *Academy*, com um conjunto de cursos de atualização profissional na área de organizações e trabalho.

## Referências

Cardoso, H. F., Baptista, M. N., Sousa, D. F. A., & Goulart Júnior, E. (2017). Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 121-128. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12796>

Han, B. C. (2017). *Sociedade do cansaço*. Petrópolis:Vozes.

Perasso, V. (2016). *O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas*. BBC. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>

SBPOT (2020). *Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil*. Brasília: UniCEUB.

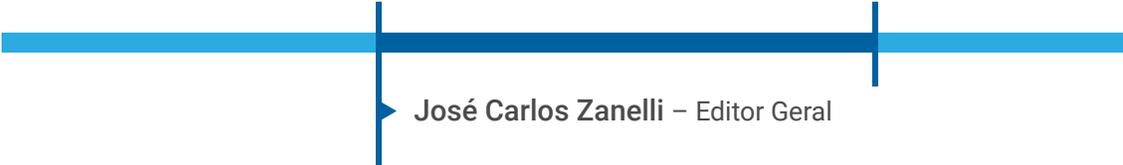
Siegmann, K. A., & Schiphorst, F. (2016). Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work. *Progress in Development Studies*, 16(2), 111-123. <https://doi.org/10.1177/1464993415623118>

# SBPOT

Revista Psicologia:  
Organizações  
e Trabalho (rPOT)

2001

2005



José Carlos Zanelli – Editor Geral

# Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT) 2001 – 2005

José Carlos Zanelli

## O nascimento e os cinco primeiros anos da Revista Psicologia: Organizações e Trabalho

**N**o capítulo intitulado “O contexto e as transformações que culminaram com a criação da SBPOT” (Zanelli, Borges-Andrade, Bastos), deste livro, esclarecemos que as três últimas décadas do século XX foram marcadas por uma progressiva inquietação dos profissionais dedicados à Psicologia Organizacional e do Trabalho quanto à então evidente necessidade de institucionalizar pelo menos três aspirações deste segmento de especialistas: a *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* – rPOT, a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho

– SBPOT e os Congressos Brasileiros de Psicologia Organizacional e do Trabalho – CBPOTs. Assim, nessa sequência, de fato sucederam e foram materializadas na primeira metade dos anos 2000.

Embora a intenção de criar a Revista fosse bem anterior, foi no ano 2000 que a rPOT germinou e a proposta foi debatida, em assembleia que coordenamos junto aos participantes do Grupo de Trabalho Psicologia Organizacional e do Trabalho – GTPOT, da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia - ANPEPP. Logo após os debates, que indicaram diretrizes e refinaram a proposta, pela ocasião de um edital do Conselho Federal de Psicologia – CFP, que anunciava a possibilidade de apoio financeiro a empreendimentos que objetivavam a consolidação das subáreas da Psicologia, elaboramos (com a participação do Prof. Roberto Cruz/UFSC), e submetemos à aprovação do CFP, um projeto com a finalidade de conseguir verba para a criação da Revista.

Simultaneamente, ainda no ano 2000, passamos a anunciar, pelas redes dos participantes do GTPOT e outros meios, a gestação da Revista. O movimento foi exitoso, a ponto de recebermos, ainda em germinação, originais de artigos que, devidamente avaliados, foram suficientes para compor o primeiro número. Tínhamos, portanto, elementos suficientes para levar a notícia e solicitar a alocação da rPOT no Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGP, da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. O acolhimento foi pleno, confirmado pela infraestrutura física, técnica e instrumental que nos foi provida no âmbito do Departamento de Psicologia/UFSC. Durante os cinco anos iniciais e depois, enquanto a rPOT foi se tornando compartilhada com outros programas de pós-graduação, e mesmo quando foi

incorporada à SBPOT, o acolhimento e o suporte do PPGP/UFSC se estenderam, pelo menos até o final daquela década.

O primeiro número da rPOT – v. 1 n. 1 (2001) – veio à luz no primeiro semestre de 2001. Apresentou cinco artigos, três de autores brasileiros, um de autor português e outro de autora espanhola. Além disso, duas resenhas de livros referenciais compuseram o número. No editorial, em seu início, o contentamento ficou registrado: “Brindemos! Hoje os psicólogos organizacionais e do trabalho têm motivo para uma festa”. Logo em seguida, escrevemos:

A falta de identidade do segmento chega ao ponto de alguns colegas revelarem que ‘já nem se sentem psicólogos’, tal é a intensidade das leituras, práticas e interações com profissionais de outras origens acadêmicas. A existência de um periódico da área, a partir de hoje, aumenta as oportunidades de cada um espelhar-se nas atividades dos pares e ampliar o próprio fazer (Zanelli, 2001, p. 7).

O primeiro número contava, afora o Editor Geral, com cinco Editores Regionais, contemplando as diversas regiões geográficas brasileiras, e onze membros no Conselho Editorial, sendo uma espanhola e outro argentino – todos eles profissionais evidentemente reconhecidos na área. Os critérios e características técnicas para o envio dos originais inéditos, a serem avaliados pelos consultores *ad hoc*, estavam explícitos na contracapa interna de cada exemplar. A Revista oferecia oportunidade de publicação a artigos originais produzidos em língua portuguesa, espanhola, francesa e inglesa, em edições semestrais.

Até o quarto número – v. 2 n. 2 (2002) –, os custos com o processo de editoria da Revista foram amparados, em grande parte, pela verba obtida com a aprovação do projeto pelo CFP. Além de prover a infraestrutura, as despesas de distribuição dos números aos assinantes ficaram sob a responsabilidade do PPGP/UFSC, prolongada por longo período. A partir do quinto número – v. 3 n. 1 (2003) –, após seu segundo ano de existência, a Revista passou a contar, em parte, com verba do Conselho Nacional de Pesquisa – CNPq, complementada significativamente pela captação de assinantes e manutenção das assinaturas.

Novos assinantes eram captados, principalmente nos congressos e pela colaboração dos que se dispunham a levar o Cartão de Assinatura para as cidades onde residiam e seus locais de trabalho. Nos congressos, nos empenhávamos para apresentar as cópias físicas dos números publicados, obter assinaturas e solicitar a colaboração dos que se prontificavam a divulgar. Com a publicação do “Psicologia, organizações e trabalho no Brasil” (Zanelli, Borges-Andrade, Bastos, 2004), o “livro verde” passou a acompanhar os números da rPOT nos eventos científicos.



Figura 1. Capa do primeiro número da rPOT e cartão de assinatura.

Vale a pena registrar as reações de satisfação e, até, de entusiasmo dos congressistas que, pela primeira vez, tomavam conhecimento da existência do nosso periódico e do “livro verde”. Justificavam suas reações expressando que a POT, finalmente, consolidava uma literatura com suporte em pesquisas brasileiras.

A recepção de artigos para avaliação, por sua vez, ganhava vigor. Os artigos extrapolavam o escopo das atividades mais tradicionais da POT, ampliando-se para outras subáreas da Psicologia e para outras áreas de conhecimento, é claro, com interesses ou objetos de investigação conexos. Também os autores ultrapassavam as fronteiras nacionais, e as procedências se tornavam internacionalizadas.

Os anos seguintes não diferiram muito em termos da necessária busca de sustentação financeira e dos cuidados com os procedimentos que assegurassem a qualidade almejada. O processo editorial foi sendo aprimorado em suas etapas: recepção, leitura e aceitação dos originais; escolha dos avaliadores *ad hoc* e envio dos artigos para avaliação; recepção e análise das avaliações (pareceres); reenvio dos originais com observações dos avaliadores aos autores; recepção e análise das versões corrigidas pelos autores; reenvio das versões corrigidas aos avaliadores para validação e novos pareceres; reexame dos novos pareceres; comunicação dos resultados aos autores; preparação e composição inicial dos artigos aprovados; redação do editorial; envio da composição inicial para revisão ortográfica e gramatical; reexame dos artigos revisados; envio da composição inicial da revista ao designer gráfico; análise e aprovação da diagramação proposta pelo designer; envio da composição diagramada para a gráfica; exame da primeira prova gráfica (e de outras, se neces-

sárias) e, se tudo estivesse adequado, autorização para impressão. Finalmente, recebimento das cópias impressas pela gráfica.

Destacamos, pelo marcado comprometimento com a qualidade da Revista em seus primeiros anos a Assistente Editorial naquele período, a estudante de graduação em Psicologia/UFSC, Suzana Almeida Araújo (atualmente, doutoranda na Universidade Federal de Minas Gerais). De tal modo, juntamo-nos em agradecimentos a todos os autores, pesquisadores, professores e estudantes que, na época, cooperaram e contribuíram com nosso trabalho.

Desde a sua gestação até o final do quinto ano – v. 5 n. 2 (2005) –, coordenamos o projeto inicial e o processo editorial, da captação (de artigos e de assinaturas) à distribuição das cópias impressas aos assinantes e à divulgação da Revista, em variados contextos e eventos brasileiros e estrangeiros. Após seis anos (2000 a 2005), quando transferimos a editoria, a “menina rPOT estava adequadamente desenvolvida e saudável, conforme os padrões esperados para a sua idade e época”.

A rPOT era e é motivo de orgulho da categoria!

## Referências

Zanelli, J. C. (2001). Prefácio. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1(1), 7-8. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v1n1/v1n1a01.pdf>

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A.V. B. (Orgs.) (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

# SBPOT

Revista Psicologia:  
Organizações  
e Trabalho (rPOT)

2006

2021

- 
- A horizontal timeline bar is shown, with a vertical line at 2006 and another at 2021. Below the bar, a vertical line descends from the 2006 mark, with arrows pointing to the names and terms of the editors.
- ▶ José Carlos Zanelli e Narbal Silva (2006 e 2010)
  - ▶ Gardênia Abadd, Narbal Silva, Pedro Bendassolli, Suzana Tolfo, Juliana Porto e Mauro Magalhães (2007 - 2012)
  - ▶ Katia Puente-Palacios (2013 - 2014)
  - ▶ Pedro Bendassolli (2014 - 2016)
  - ▶ Thaís Zerbini (2017 - 2019)
  - ▶ Roberto Moraes Cruz (2019 - atual)
  - ▶ Jairo Borges-Andrade – Editor Sênior (2019 - atual)

# Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT) 2006 - 2021

Roberto Moraes Cruz

Jairo Borges-Andrade

Thaís Zerbini

Pedro Bendassolli

Katia Puente-Palacios

Mauro Magalhães

Juliana Porto

Suzana Tolfo

Narbal Silva

Gardênia Abadd

## Trajetória da Revista: Psicologia, Organizações e Trabalho (rPOT) (2006 a 2021)

**A** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* (rPOT) completou 20 anos de existência em 2021. Durante esse período, a rPOT se consolidou como uma fonte importante de acesso a conhecimentos especializados, gratuitos e qualificados, desempenhando um papel fundamental na disseminação de informação na área das Organizações e do Trabalho, particularmente, em língua portuguesa.

Em 2006, a editoria do primeiro volume da rPOT foi compartilhada pelos professores José Carlos Zanelli e Narbal Silva. No segundo volume, já inteiramente assumido pelo professor Narbal Silva, são publicados artigos originados do II CBPOT. Entre 2007 e 2012, a editoria da rPOT voltou a ser compartilhada por um grupo de pesquisadores: Gardênia da Silva Abadd, Narbal Silva, Pedro Bendassolli, Suzana da Rosa Tolfo, Juliana B. Porto, Mauro Magalhães, com a colaboração de outros profissionais na edição de números especiais - Sonia Maria Guedes Gondim, Susana M. Tavares e José Carlos Zanelli. A rPOT passa a ser publicada quadrimestralmente em 2011, e, a partir de 2014, ela passa a ser publicada trimestralmente.

Podemos afirmar que foi um período profícuo de mudanças na rPOT. Destaca-se a inserção da rPOT no Sistema de Editoração Eletrônica de Revistas Científicas (SEER), protagonizada pelo professor Narbal Silva, junto com as professoras Gardênia Abbad da Silva e Sonia Gondim, e operacionalizada na UFSC, passo importante para a indexação da revista e busca de uma melhor classificação no Qualis Periódicos da CAPES. O SEER possibilitou a realização *on-line* de todos os passos da editoração da revista, desde a submissão de manuscritos pelos autores até a avaliação dos artigos pelos consultores e a hospedagem dos artigos em página da internet. Além disso, possibilitou uma gestão mais moderna da editoração dos artigos, reduzindo etapas, facilitando o controle do ritmo das avaliações dos manuscritos, e a disponibilização dos artigos na íntegra para todos. Os exemplares da Revista que na época migraram para o Repositório Institucional/UFSC poderão ser encontrados no endereço eletrônico: <https://repositorio.ufsc.br/>

Em 2010, a rPOT migrou para o sistema do Portal Eletrônico de Periódicos em Psicologia (PePsic) e passou a integrar essa iniciativa da BVS-Psi, ABECIP, União Latino-Americana de Entidades de Psicologia (ULAPSI), com apoio do Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde. A partir daquele momento, a rPOT passou a utilizar o método *Scielo: Open Journal System (OJS)*, que permitiu a gestão integral e eletrônica da revista científica. Com essa integração ao PePsic e à Scielo, a rPOT adquire maior visibilidade, submissões e acesso aos manuscritos.

Nesse período de gestão compartilhada foram atualizadas as normas para a submissão de manuscritos, com exigência de declaração de direitos autorais para publicação na rPOT, que passa a adotar, definitivamente, as normas da Associação Americana de Psicologia (APA). A linha editorial e as seções de submissão foram definidas e consolidadas. O prazo médio de tramitação, em 2012, foi reduzido para 5 meses, e a revista encontrava-se indexada no IndexPsi, Lilacs, Latindex. Estava aceita no Ebsco e com processos em andamento na Redalyc e Scielo. Vale destacar o apoio oferecido pela editora Artmed na revisão de textos dos artigos publicados e nas dificuldades já enfrentadas por uma infraestrutura reduzida. Além disso, foram formalizadas as exigências pela declaração de cessão de direitos autorais dos artigos e da carta de autorização para publicação, assinada por todos os autores e coautores.

A passagem da rPOT para a publicação de quatro números por ano, ocorrida a partir de 2014, consolidou o processo de editoração eletrônica da rPOT, desde a submissão até a publicação, com planejamento e administração financeira à cargo da SBPOT.

Durante essa gestão foram publicados dois números especiais - Cultura Organizacional e Fatores Psicossociais Relacionados ao Trabalho, além de um dossiê sobre a temática Inovação, Criatividade e Empreendedorismo, em cuja organização a Revista contou com a participação de editores convidados. Todavia, cabe resgatar que a qualificação da rPOT na categoria B1 do Qualis/CAPES é obtida em 2012, e um novo projeto gráfico para a revista é lançado. Posteriormente, entre 2013 e 2014, a professora Katia Elizabeth Puente-Palacios assume como editora-chefe da revista, trabalhando com a equipe composta pelos professores Luciana Mourão, da Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO, e Janice Janissek de Souza, da Universidade Federal da Bahia. Ainda nesse período, a rPOT passa a integrar o Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (Pepsic), adquirindo maior visibilidade e acesso e volume de submissões aos autores.

No último número de 2014, e até o ano de 2016, o professor Pedro Bendassolli passa a exercer o papel de editor-chefe do rPOT. Durante esse período, a rPOT passou por mudanças técnicas e estruturais importantes visando a sua modernização no cenário dos periódicos indexados: i) atualização de normas de submissão e mudança no *layout*, visando aproximar a rPOT das tendências internacionais; ii) aprimoramento do questionário para pareceristas; iii) indexação da rPOT na PsycINFO, visando o aumento das citações de publicações da rPOT pela comunidade científica; iv) ampliação de publicações em língua inglesa, visando a melhoria das citações recebidas pela rPOT, conforme o *SCImago Journal Rank* (medida da importância ou prestígio de periódicos acadêmicos); v) a rPOT passa a ter o seu próprio Iden-

tificador de Objeto Digital (DOI) e, também, para cada artigo publicado; vi) adoção de prazos mais rápidos para a tramitação de manuscritos na rPOT, visando a redução do tempo de tramitação de manuscritos.

Durante esse período foram publicados os resultados da VII CBPOT e dois números especiais. O primeiro com foco em estudos teóricos, visando aprimorar a qualidade das produções teóricas e das revisões da literatura, e o segundo, sobre transformações no mundo do trabalho e a terceirização. Um acontecimento muito importante desse período foi a avaliação da rPOT no Qualis/Capes, que foi elevada para A2.

Entre o final de 2016 até o segundo volume de 2019, a editora-chefe passa a ser a professora Thaís Zerbini. A equipe de editores associados (EA) da gestão foi composta por professores de diferentes localidades do país, a saber: Maria do Carmo Fernandes Martins (Universidade Metodista de São Paulo); Mary Sandra Carlotto (Universidade do vale do Rio do Vale dos Sinos); Daniela Moscon (Universidade de Salvador); Marina Gregghi Sticca (Universidade de São Paulo/ Ribeirão Preto); e Marcos Ricardo Micheletto (Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”). Compôs a equipe a Profa. Teresa Rebelo da Universidade de Coimbra, cumprindo seu papel de Editora Associada Internacional da rPOT. Além dos editores associados, nossa assistente editorial, Michelle Nunes, completa o quadro dos profissionais que trabalharam em equipe nessa gestão.

Ao longo da gestão foram realizadas diversas atividades, sendo exclusivas da editora-chefe (EC): i) organizar as reuniões mensais com os editores associados; ii) atender, de forma personalizada,

os editores associados; iii) revisar forma e conteúdo dos manuscritos aprovados para a publicação; iv) elaborar os Editoriais dos números publicados no período, em conjunto com os editores associados; v) definir os dois artigos que seriam divulgados nas redes sociais a cada número; vi) realizar a manutenção do banco de potenciais pareceristas. Além de tais atividades, havia aquelas, também exclusivas da EC, relacionadas à tesouraria da revista, como: i) pagar os profissionais terceirizados (tradutores e diagramadores); ii) pagar o DOI; iii) realizar o controle financeiro mensal da revista; iv) enviar relatórios de entradas e saídas financeiras à empresa de contabilidade. Os Editores Associados (EA) eram responsáveis por: i) selecionar pareceristas; ii) comunicar-se com os autores do manuscrito; iii) avaliar a qualidade dos pareceres; iv) emitir o parecer final.

Durante a gestão foi aprimorado o uso das redes sociais para divulgação dos artigos produzidos. A assistente editorial da rPOT era responsável pela criação de posts e legendas de divulgação dos artigos escolhidos, os quais, após a aprovação da EC, eram divulgados – em especial no Facebook e no LinkedIn. A importância dessa divulgação consiste na aproximação entre a ciência e a sociedade civil, com linguagem acessível a todas as pessoas interessadas no tema e não somente aos pesquisadores. Ainda era enviado um *newsletter* para contatos de todo o país por *e-mail*, informando sobre a divulgação de um novo número da revista. Exemplos de *posts* podem ser vistos na Figura 2.

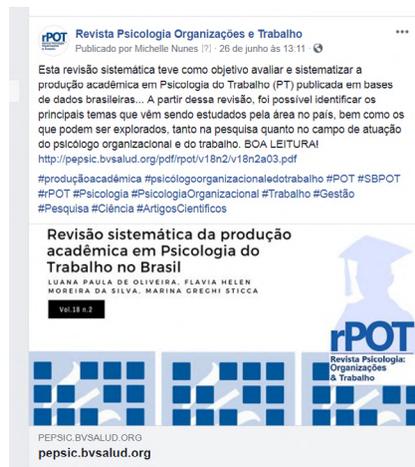


Figura 2. Posts de artigos científicos publicados no Facebook.

Associada a essa demanda, a assistente editorial ainda realizava as seguintes atividades: i) contato com os prestadores de serviço; ii) controle do serviço de diagramação; iii) elaboração de cronogramas de publicação e datas associadas a cada número da revista; iv) resolução das dúvidas dos EA e da EC quanto ao uso do sistema de submissão e avaliação; v) auxílio no preenchimento de formulários de indexadores.

Uma das primeiras atividades da gestão foi o acompanhamento do n.º 4 de 2016 sobre “Aspectos teóricos, metodológicos e epistemológicos em POT”. A EC tirava as dúvidas dos autores referentes ao cronograma e tramitação dos manuscritos. Os artigos publicados nesta edição foram publicados em inglês, o que deu maior visibilidade ao conteúdo produzido internacionalmente. Outra atividade realizada nesta gestão foi a chamada para o número especial “Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos em Portugal”. A proposta foi feita pela editora associada internacional, Teresa Rebelo. A ideia era que o número 4 do ano de 2017 contemplasse exclusivamente produções de pesquisadores portugueses. O objetivo era enfatizar a produção de Portugal sobre a área da Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos, com o intuito de aproximar e estreitar os laços das comunidades científicas portuguesa e brasileira neste domínio. Portanto, foram aceitos apenas artigos de pesquisadores portugueses.

O número consistiu em uma Chamada Pública, no referido país, com o objetivo de atrair pesquisas desenvolvidas por investigadores de instituições de ensino superior portuguesas que: i) estivessem relacionados, em termos de tópicos abordados, na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e Recursos Humanos (RH) e ii) que apresentassem resultados relacionados aos contextos e realidades portuguesas. A proposta foi um sucesso, e conseguimos entregar um número com artigos de extrema relevância à comunidade.

O comprometimento e o interesse por parte dos pesquisadores portugueses em publicar na rPOT nos fez ampliar as parcerias

internacionais. No V Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (CIAPOT), realizado na Universidad Del Valle em Cali, Colômbia, entre os dias 18 e 20 de outubro de 2018, o Presidente da SBPOT na época, Prof. Adriano Peixoto, fez um convite oficial aos colegas da América Latina, em nome dos Editores da rPOT, para pensarmos em uma Chamada Pública. Os professores Erico Rentería Pérez, da Universidad Del Valle, e Elisa Ansoleaga, da Universidad Diego Portales, aceitaram prontamente e foi estabelecida parceria de trabalho, sendo eles os editores convidados desse número especial.

Outras atividades realizadas nessa gestão foram o cronograma e as orientações para o número especial de “Desenho do Trabalho”, e o processo de transição do novo Editor-Chefe, Roberto Moraes Cruz, que incluiu tanto o treinamento de questões operacionais quanto a discussão do planejamento estratégico elaborado da revista. Entre as sugestões para a próxima gestão estava a inserção do Editor Sênior e do Editor Júnior, que começaram a atuar com Prof. Roberto Moraes Cruz, como pode ser visto na Figura 3. A inclusão da figura do Editor Sênior teve como objetivo apoiar as gestões dos novos editores-chefes, além de manter a história da revista, e a do editor júnior, o de preparar novos pesquisadores para assumir futuras posições de editorias em revistas nacionais e internacionais.

A atividade de destaque da Gestão 2016-2019 se deu com a conquista de um importante indexador: o DOAJ (*Directory of Open Access Journals*), diretório de revistas eletrônicas de acesso aberto mantido pela *Lund University Libraries*, na Suécia. Ele permite o acesso gratuito a revistas científicas e acadêmicas de qualidade.

A conquista do DOAJ consistia em um dos objetivos estratégicos propostos pela revista em busca do reconhecimento de seu processo editorial. Um agradecimento especial à nossa assistente editorial anterior, Daniele Souza Paulino, que foi fundamental no acompanhamento da solicitação do referido indexador. Quem se interessar pelos critérios (55 no total) e dados necessários para que a rPOT fosse avaliada dentro da qualidade esperada, consulte o Apêndice 1. Foi mais um desafio conquistado.

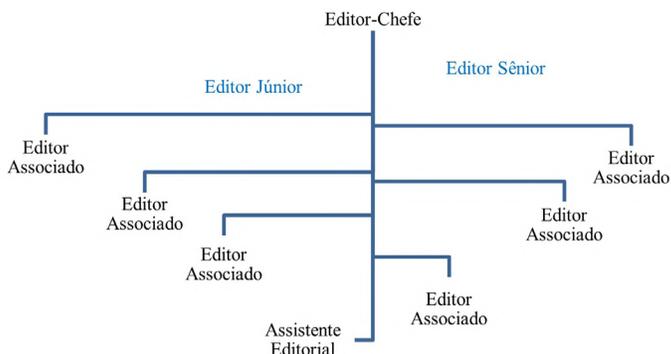


Figura 3. Proposta à nova gestão de nova estrutura da rPOT.

Destaca-se, ainda, o investimento da rPOT na formação da editora-chefe ao financiar sua ida ao “XXV Curso de Editoração Científica”, promovido pela Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC) e realizado em São Paulo entre os dias 21 e 23 de junho de 2017 no Anfiteatro Altino Antunes, localizado na Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia da USP. O XXV CEC visou capacitar os envolvidos em publicação de artigos científicos para atribuição de qualidade aos periódicos brasileiros. Por meio de palestras, mesas-redondas e minicurso, foram abordados os temas fundamentais para a publicação científica.

Os palestrantes com larga experiência em publicação científica e/ou gestão de periódicos disponibilizaram conhecimento para os participantes enfrentarem os desafios impostos à publicação dentro das regras exigidas pela comunidade científica.

Outro fato ocorrido ao final da gestão foi a necessidade de a rPOT realizar o pagamento de prestadores de serviços em nome da SBPOT, para que fosse possível a ocorrência do VIII Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (VIII CBPOT) em Goiânia, pois, naquele momento, a conta da SBPOT no Banco do Brasil encontrava-se bloqueada. No momento em foi possível, a SBPOT repôs os valores investidos.

Ao final da gestão foram elaborados tópicos de um planejamento estratégico da rPOT para ser repassado à gestão seguinte. Entre os abordados, estavam: 1) mapear os artigos por área; 2) solicitar a incorporação da rPOT na Scopus em 2021 (a espera de 5 anos terminaria em 2021); 3) promover incentivos aos aceites de pareceristas por meio da indicação de, pelo menos, quatro nomes de pareceristas no ato da submissão, divulgar e trabalhar junto aos colegas pesquisadores o quão imenso é a chance de aprender ao revisar um trabalho de sua área; e ampliar o número de bons revisores; 4) discutir se o número de editores é adequado (há revistas com mais de 20 editores, entre os quais há Editor de Entrevistas, de Debates, de Criação, Sênior e Júnior); 5) ampliar a internacionalização; 6) buscar novas fontes de financiamento – discutir se a adoção de taxas de publicação será necessária a longo prazo e candidatar-se em editais; 5) analisar constantemente o fator de impacto, lembrando que ele é da revista e não do autor e que, hipoteticamente, toda revista tem como calcular, sendo a fórmula: Total de Citações/Total de Artigos

(Média por 2 anos). De qualquer modo, existe o cálculo do *Web of Science - JCR Journal Citation Reports - Clarivate*; 6) lembrar que citações erradas podem influenciar no fator de impacto.

Por fim, a gestão 2016 -2019 destaca a importância de ressaltar que a ciência está mais aberta do que nunca. Por isso, é importante aumentar a publicação de vídeos e de entrevistas com autores nas páginas oficiais da rPOT e SBPOT, assim como ampliar a utilização de mídias sociais.

A partir do terceiro número da rPOT, publicado em 2019, e até o momento (dezembro de 2022), o professor Roberto Moraes Cruz assume como editor-chefe, tendo como assistente editorial, Pedro Augusto Croce Carlotto. Durante esse período foram realizadas ações visando a modernização e o aperfeiçoamento do fluxo de trabalho da rPOT. Foi alterado o *layout* da revista, buscando-se aproximá-la das publicações internacionais. Um importante aspecto a ser considerado foi a mudança no conteúdo do Editorial, que passou a ser escrito como um artigo científico, visando promover a reflexão de temas atuais de interesse da comunidade científica em POT.

Ainda em 2019, seguindo as sugestões da gestão anterior, a rPOT passa a contar com dois editores juniores (doutorandos de PPGs em Psicologia) – um projeto inovador voltado à formação de novos editores –, que também passam a assinar o editorial da rPOT juntamente com os demais editores associados. Além disso, foi ampliado o quadro de editores associados com a incorporação de dois brasileiros e quatro do exterior (Portugal, Espanha, Chile e Moçambique), dentro da política de ampliação da revista na América Latina e no contexto ibero-americano.

Um dos principais desafios enfrentados nesse período, assim como nas gestões anteriores, tem sido acelerar o sistema de revisão por pares e o processo de editoração e publicação dos artigos em sua forma definitiva. Todos esses esforços e mobilização de pareceristas e editores se alinham ao propósito de rapidamente difundir os conhecimentos produzidos, sem perder de vista a garantia da qualidade da produção científica disponibilizada.

No espírito de reduzir o custeio do processo de diagramação externo à revista, foi adquirido o *software* Adobe InDesign, que passou a ser utilizado pelo assistente editorial para diagramar os artigos da rPOT, com uma redução significativa de despesas nesse item e, ao mesmo tempo, o aumento do controle da equipe editorial sobre o processamento dos manuscritos. Além disso, foram substituídos os fornecedores – de pessoa física para pessoa jurídica, também com vistas à redução dos custos de prestação de serviços autônomos.

Durante esse período de gestão foram editados dois números especiais. O primeiro, em 2019, “Desenho do Trabalho e sua Relação com Processos e Resultados Organizacionais”, foi editado por Livia de Oliveira Borges, Erico Rentería Pérez e Roberto Moraes. O segundo, “Tribute to José Maria Peiró”, publicado em inglês, foi editado por Jairo Borges-Andrade, Vicente González-Romá, Amalia Raquel Pérez-Nebra e Ana Zornoza Abad. No momento, uma das metas centrais da rPOT é a indexação nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*. Atualmente a rPOT conta com o seguinte quadro de editores associados nacionais: Alessandro Luiz de Andrade (UFES), Daniela Campos Bahia Moscon, Nádia Kienen, Marcos Ricardo Datti Micheletto, João Viseu,

Mussa Abacar, Maria Elisa Ansoleaga Moreno, M<sup>a</sup> Inmaculada López-Nuñez.

Durante a pandemia da Covid-19, a rPOT, em seus editoriais, procurou mobilizar pesquisadores e profissionais da POT, e áreas afins, para a publicação de produções científicas relacionadas à pandemia e seus impactos na saúde dos trabalhadores, na gestão de trabalho e dos processos organizacionais. A rPOT, nesse contexto, se alinhou a um movimento expressivo de periódicos científicos nacionais e internacionais, reconhecendo o fato de que a pandemia desencadeou mudanças relevantes na produção e nas atividades organizacionais, afetando a saúde mental e a dinâmica dos processos de trabalho. Esses aspectos foram intensamente retratados nos artigos publicados na rPOT em 2020 e 2021, tornando-se uma fonte de informações importantes para acadêmicos, líderes, psicólogos organizacionais, gestores de recursos humanos e trabalhadores em geral (Cruz et al. 2020, Cruz et al., 2021a; Cruz et al., 2021b; Cruz et al., 2021c).

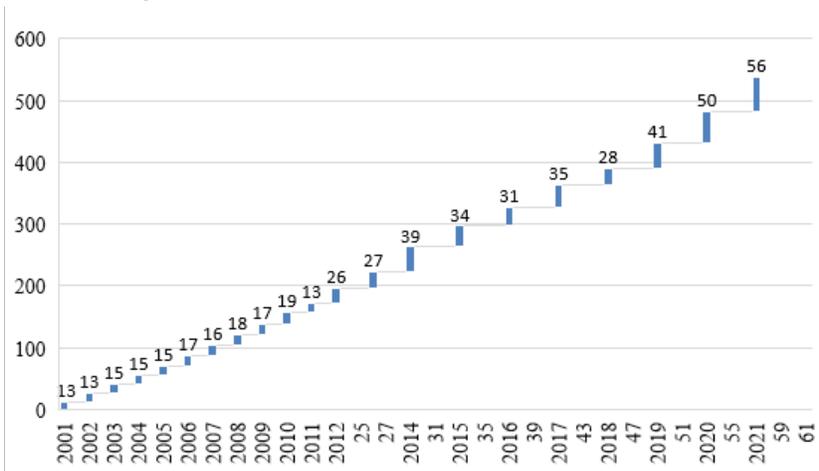
Em março de 2020, e depois em novembro de 2021, a rPOT disputou e se saiu vitoriosa em dois editais da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP) voltados ao financiamento de parte do processo de editoração de periódicos científicos vinculados a programas de pós-graduação filiados à entidade. Esse aporte, mais o financiamento da SBPOT, tem mantido uma média de 14-15 artigos por número. A tradução dos editoriais na íntegra para o inglês contribuiu para uma das metas propostas no projeto editorial, que era ampliar a internacionalização da rPOT. Outra meta atingida foi a manutenção do pagamento do DOI, que garante o livre acesso eletrônico aos artigos publicados na rPOT.

O editorial do n.º 4 da RPOT (out./dez. 2021), intitulado “20 anos da rPOT e o papel dos periódicos científicos na pandemia da COVID-19”, comemorou a trajetória exitosa da revista, o que pode ser confirmado com uma rápida análise da produção científica veiculada pela rPOT nesse período. Em 20 anos de existência, foram publicados, na rPOT, 60 números e 551 artigos, refletindo uma produção de conhecimentos científicos em diferentes domínios da POT e áreas afins (Cruz et al., 2021d).

Desde o seu início, a rPOT se tornou uma fonte importante de acesso a conhecimentos especializados, gratuitos e qualificados, desempenhando um papel fundamental na disseminação de informação na área das Organizações e do Trabalho. A história da rPOT reflete o esforço empreendido por seu corpo de editores e pareceristas em divulgar achados científicos, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de teorias, métodos e tecnologias, assim como em promover a reflexão crítica na formação e atualização profissionais.

Uma visão da quantidade de publicações realizadas pela rPOT entre 2001 e 2021 (tabela 1) demonstra o aumento significativo da quantidade de manuscritos publicados por volume e número ao longo dos anos.

**Gráfico 1. Quantidade anual e acumulada da produção científica publicada na rPOT entre 2001 e 2021.**



Recentemente, a rPOT, citada no *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology* (Feitosa & Sim, 2021) foi considerada a mais importante revista científica na América Latina e um dos mais importantes periódicos do mundo no campo da POT (Cruz et al., 2021c). A rPOT, vinculada à SBPOT, ganha, definitivamente, reconhecimento internacional por seu histórico de contribuições científicas e profissionais.

## Referências

- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Andrade, A. L. D., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Micheletto, M. R. D., & Carlotto, P. A. C. (2020). COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), I-III. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.2.editorial>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Andrade, A. L. D., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Micheletto, M. R. D., ... & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021a). Produção e divulgação de conhecimentos científicos em tempos de pandemia da COVID-19. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(1), I-II. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.editorial>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Andrade, A. L. D., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Micheletto, M. R. D., ... & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021b). O legado da pandemia da COVID-19 para a psicologia das organizações e do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1-2. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.editorial>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Andrade, A. L. D., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Micheletto, M. R. D., ... & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021c). Ciência e conflitos éticos na gestão da pandemia da COVID-19. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(3), I-III. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.editorial>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Andrade, A. L. D., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Micheletto, M. R. D., ... & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021d). 20 anos da rPOT e o papel dos periódicos científicos na pandemia da COVID-19. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(4), 1-3.

Zanelli, J. C. (2001). Prefácio. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 1(1), 7-8. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v1n1/v1n1a01.pdf>

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A.V. B. (Orgs.) (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

## Apêndice 1 - Critérios e dados exigidos para a obtenção do indexador DOAJ.

Questão	Informação sobre a revista/ Critério	Respostas
1	Nome	Revista Psicologia: Organizações e Trabalho
2	URL	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&amp;pid=1984-6657">http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&amp;pid=1984-6657</a>
3	Título alternativo	rPOT
4	ISSN da revista (versão impressa)	Não se aplica
5	ISSN da revista (versão eletrônica)	1984-6657
6	Editora	Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho
7	Sociedade ou Instituição	Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho
8	Plataforma, Host ou Agregador	Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC)
9	Nome do contato para a revista	Thaís Zerbini
10	Endereço de email do contato	<a href="mailto:thais.zerbini@gmail.com">thais.zerbini@gmail.com</a>
11	Confirme o endereço de email do contato	<a href="mailto:thais.zerbini@gmail.com">thais.zerbini@gmail.com</a>
12	Qual é o país onde a editora (instituição) está sediada?	Brasil
13	A revista cobra taxas de processamento dos artigos?	Não
14	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index">http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index</a>
15	Valor	Não se aplica
16	Moeda	Não se aplica

17	A revista cobra taxas de submissão de artigos?	Não
18	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index">http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index</a>
19	Valor	Não se aplica
20	Moeda	Não se aplica
21	Quantos artigos a revista publicou no último ano civil?	31
22	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&amp;pid=1984-6657&amp;lng=es&amp;nrm=isso">http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&amp;pid=1984-6657&amp;lng=es&amp;nrm=isso</a>
23	A revista tem uma política de isenção de pagamento de taxas para publicação (para autores de países em desenvolvimento etc.)?	Não
24	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index">http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index</a>
25	Qual é a política de arquivamento digital usada pela revista?	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/">http://pepsic.bvsalud.org/</a>
26	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/paboutj.htm">http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/paboutj.htm</a>
27	A revista permite o rastreamento automático na web de seu conteúdo por robôs/spiders (também conhecido como mineração de texto)?	Não
28	Quais são os identificadores dos artigos usados pela revista?	DOI
29	A revista fornece, ou deseja fornecer, metadados em nível do artigo ao DOAJ?	Sim
30	A revista fornece estatísticas de download para artigos?	<u>Sim</u>

31	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://analytics.scielo.org/w/accesses/list/articles?journal=1984-6657&amp;collection=psi">http://analytics.scielo.org/w/accesses/list/articles?journal=1984-6657&amp;collection=psi</a>
32	Qual foi o primeiro ano e volume em que a revista disponibilizou em acesso aberto o conteúdo de seus artigos? (O texto integral pode ser fornecido como PDFs. Não se aplica às novas revistas).	2001
33	Indique, por favor, quais os formatos os artigos estão disponíveis em texto completo.	HTML e PDF
34	Adicione as palavras-chave que melhor descrevem a revista.	People Management, Meaning of Work, Well-being in Organizations, Career and Retirement, Mental Health at Work
35	Selecione o idioma(s) no qual os artigos em texto completo estão publicados.	Português, Inglês, Espanhol e Francês
<b>Qualidade e transparência do processo editorial</b>		
36	Qual é a URL para a página do Conselho Editorial?	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pedboard.htm">http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pedboard.htm</a>
37	Selecione, por favor, o processo de revisão dos manuscritos.	Double blind peer review
38	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm">http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm</a>
39	Qual é a URL para a página do âmbito e objetivos?	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm">http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm</a>
40	Qual é a URL para a página com as instruções aos autores?	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm">http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm</a>
41	A revista tem uma política de verificação de plágio?	Sim

42	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/about/submissions#authorGuidelines">http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/about/submissions#authorGuidelines</a>
43	Qual é o número médio de semanas entre a submissão e publicação?	20
<b>A revista é de acesso aberto (Open Access)?</b>		
44	Qual é a URL para a declaração do acesso aberto da revista?	<a href="http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/about">http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/about</a>
<b>Licenciamento de conteúdo</b>		
45	A revista embute, exhibe ou incorpora a informação sobre licença CC nos metadados dos artigos de forma que essa seja legível também por máquinas?	Sim (CC-BY-NC)
46	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&amp;pid=1984-6657&amp;lng=pt&amp;nrm=isso">http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&amp;pid=1984-6657&amp;lng=pt&amp;nrm=isso</a>
47	A revista permite a reutilização de seu conteúdo, de acordo com uma licença Creative Commons ou outro tipo de licença com condições semelhantes (selecione 'Outro')?	Sim
48	Quais das seguintes opções de licença a revista adota? (Assinale todas que se aplicam)	CC-BY-NC
49	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&amp;pid=1984-6657&amp;lng=pt&amp;nrm=isso">http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_serial&amp;pid=1984-6657&amp;lng=pt&amp;nrm=isso</a>

50	A revista permite aos leitores “ler, baixar, copiar, distribuir, imprimir, pesquisar, ou link para o texto completo” de seus artigos e permite que seu uso para qualquer outra finalidade lícita?	Sim
51	Em qual diretório de política de depósito a revista registrou sua política?	Romeo
<b>Copyrights e permissões</b>		
52	A revista permite que o autor (es) mantenha os direitos de autoria sem restrições?	Não
53	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm">http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm</a>
54	A revista permite que o autor retenha os direitos de publicação sem restrições?	Não
55	Introduza a URL onde esta informação pode ser encontrada	<a href="http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm">http://pepsic.bvsalud.org/revistas/rpot/pinstruc.htm</a>
<b>Informações sobre você</b>		
54	Nome	Thais Zerbini
55	Endereço de email	thais.zerbini@gmail.com
56	Confirme o seu endereço de email	thais.zerbini@gmail.com
55	Endereço de email	thais.zerbini@gmail.com

<b>Título</b>	SBPOT: 20 anos de história
<b>Organizadores</b>	Sabrina Cavalcanti Barros Daiane Rose Cunha Bentivi Elisa Maria Barbosa de Amorim Ribeiro Maria Nivalda de Carvalho-Freitas Melissa Machado de Moraes Raphael Henrique Castanho Di Lascio
<b>ISBN</b>	978-65-88076-47-7
<b>Editora</b>	Caravela Selo Cultural
<b>Coordenação editorial</b>	José Correia Torres Neto
<b>Revisão de texto e tipográfica</b>	Ana Luisa Camino
<b>Normalização bibliográfica</b>	Sabrina Cavalcanti Barros
<b>Projeto gráfico, Edit. Eletrônica e Capa</b>	Rafael Campos
<b>Número de páginas</b>	406
<b>Tipologia</b>	Roboto ,Source Serif
<b>Local e data</b>	Natal (RN), julho de 2023



