CENTRO UNIVERSITÁRIO
SÃOCAMILO



COLEÇÃO
FORMAÇÃO E ATUAÇÃO EM PSICOLOGIA

VOLUME 2
DIÁLOGOS SOBRE A PSICOLOGIA

Org.
Cynthia Cassoni
Gláucia Guerra Benute

© Copyright 2026. Centro Universitário São Camilo.
TODOS OS DIREITOS RESERVADOS.

Coleção: Formação e Atuação em Psicologia.
Volume II - Diálogos sobre a Psicologia.

CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO CAMILO
Reitor e Diretor Administrativo
Anísio Baldessin
Diretora Acadêmica
Celina Camargo Bartalotti

PRODUÇÃO EDITORIAL
Coordenadora Editorial
Bruna San Gregório
Analista Editorial
Cintia Machado dos Santos
Assistente Editorial
Bruna Diseró

Autores
Christina Haas Tarabay
Gabriela Souza do Nascimento
Luciano Espósito Sewaybricker
Maria Clara Lobo Lotufo
Marina Calazanz D'Aquino Baroni
Rafaela Aparecida Cocchiola Silva
Tatiana Iuriko Kawasaki Nakabayashi
Vagner Huffenbaecher Pepe

Organizadoras
Cynthia Cassoni
Gláucia Guerra Benute

F82

Diálogos sobre a Psicologia: volume 2 / Gláucia Rosana Guerra Benute/ Organizadoras Cynthia Cassoni, Gláucia Guerra Benute. -- São Paulo: Setor de Publicações - Centro Universitário São Camilo, 2026.

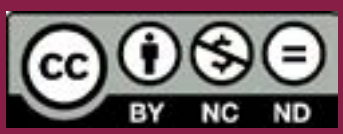
78 p.

Vários Autores
ISBN 978-65-84146-28-0

1. Psicologia 2. Prática profissional 3. Atuação do psicólogo I. Cassoni, Cynthia II. Benute, Gláucia Rosana Guerra III. Título

CDD: 150

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Ana Lucia Pitta.
CRB 8/9316



Palavras Iniciais

Se o primeiro volume foi um convite à reflexão acerca dos fundamentos teóricos e conceituais da Psicologia, este segundo volume amplia o percurso iniciado, apresentando a aplicação desses conhecimentos em cenários concretos de atuação. Assim, serão contemplados diferentes campos de atuação do psicólogo, evidenciando a diversidade de contextos, de demandas e de práticas da atuação, implicando o leitor na compreensão de que decisões, escolhas e posicionamentos deixam de ser abstratos e passam a produzir efeitos concretos na vida das pessoas e nas dinâmicas sociais.

O livro é composto por seis capítulos e se organiza não como um percurso descritivo das áreas, mas como um conjunto de provocações sobre o fazer profissional, revelando que cada campo de atuação carrega especificidades técnicas, mas também dilemas éticos, desafios institucionais e exigências de posicionamento.

Inicia-se com a avaliação psicológica, processo investigativo criterioso, que exige responsabilidade metodológica e clareza quanto às suas finalidades e limites. Trata-se de uma ferramenta transversal que sustenta diferentes práticas profissionais. A avaliação não se encerra em si mesma; a apropriação da técnica, aliada ao compromisso ético e social, permite responder de forma consistente às demandas que emergem de diferentes contextos.

A orientação profissional coloca o psicólogo em contato com uma atuação que permite auxiliar no processo de escolha em um cenário marcado pela multiplicidade de possibilidades, conectando a atuação diretamente ao mercado de trabalho, aos processos decisórios e às inseguranças relacionadas às escolhas.

Ao adentrar o universo do trabalho, o leitor é levado a reconhecer que trabalhar não é um ato neutro, mas um elemento estruturante da vida social, atravessado por transformações históricas e por desafios contemporâneos que impactam diretamente a subjetividade. A Psicologia Organizacional, nesse sentido, revela-se como um campo estratégico e, ao mesmo tempo, profundamente desafiador.

Com um convite à reflexão acerca da atuação profissional no campo jurídico, entrelaçam-se conhecimentos advindos de áreas distintas, exigindo do profissional conhecimento e habilidade para compreender a relevância de sua atuação, as implicações de seus encaminhamentos e decisões, requerendo uma prática ancorada em fundamentos técnicos sólidos, orientada por princípios éticos e atenta às consequências de seus posicionamentos profissionais.

Dissertar sobre a Psicologia do Esporte convoca ao rompimento de visões restritas à performance de alto desempenho, ampliando-se para abarcar dimensões sociais, educativas e de saúde, permitindo uma atuação abrangente dentro dos contextos em que o esporte se insere.

É possível que o leitor já tenha percebido que a atuação do psicólogo está intimamente relacionada ao ato de lidar com situações-limite, contando com a imprevisibilidade e a subjetividade que dão significado a cada contexto da atuação. No entanto, atuar em emergências e catástrofes convoca a uma atuação que beira ao caos, que diz da urgência, do que era impensável.

Nesse conjunto, o livro não apresenta respostas prontas – e essa é, talvez, sua maior qualidade. Ele evidencia que a atuação em Psicologia não pode ser reduzida a protocolos ou definições estáticas, mas exige leitura de contexto, capacidade crítica e compromisso ético contínuo.

Este livro se configura como um espaço de problematização da prática, no qual o leitor é convocado a pensar não apenas onde pode atuar, mas como e para quê atuar. Se o primeiro volume constrói bases, este segundo coloca essas bases à prova.

Prepare-se para uma leitura que informa, conecta teoria e prática, conhecimento e experiência, sempre considerando as exigências reais do exercício profissional.

Boa leitura!

Gláucia Guerra Benute
Cynthia Cassoni

Organizadoras

SUMÁRIO

Capítulo 1: Avaliação Psicológica: diálogos entre fundamentos, contextos e práticas profissionais 6

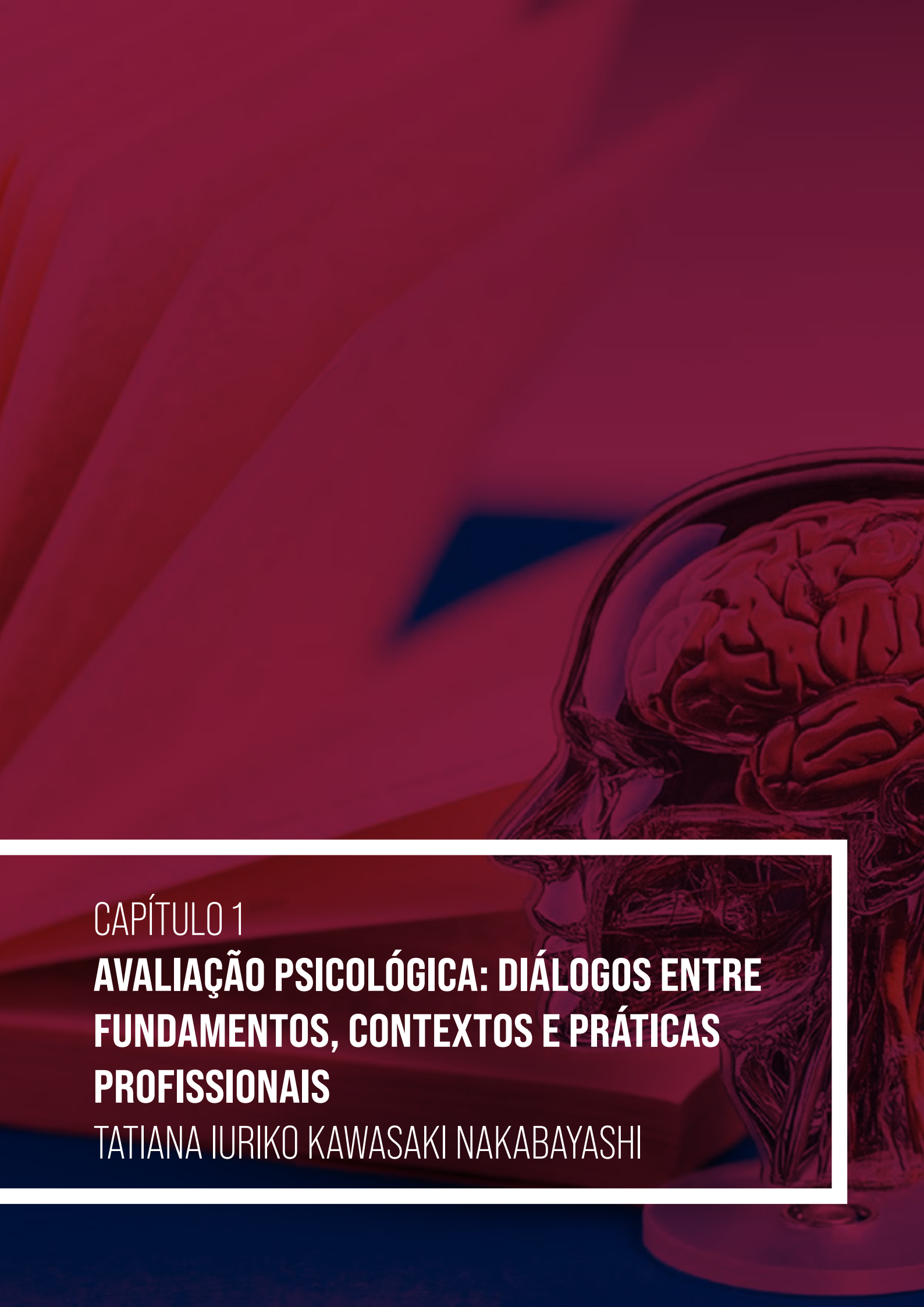
Capítulo 2: Orientação Profissional em Psicologia: diálogos sobre formação e construção de trajetórias 20

Capítulo 3: Psicologia Organizacional e do Trabalho: diálogos sobre atuação profissional e contextos de trabalho 28

Capítulo 4: Psicologia Jurídica: diálogos entre atuação, instituições e demandas sociais 44

Capítulo 5: Psicologia do Esporte: diálogos entre contexto histórico, ética e atuação profissional 59

Capítulo 6: Gestão de Riscos, Emergências e Desastres: diálogos com a atuação do psicólogo em contextos críticos 69



CAPÍTULO 1

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: DIÁLOGOS ENTRE FUNDAMENTOS, CONTEXTOS E PRÁTICAS PROFISSIONAIS

TATIANA IURIKO KAWASAKI NAKABAYASHI

INTRODUÇÃO

O presente capítulo tem por propósito apresentar a avaliação psicológica enquanto uma prática profissional baseada em aspectos metodológicos específicos e que pode ser empregada nos mais diferentes e diversos contextos. Neste sentido, pode-se entender que a avaliação psicológica envolve um processo investigativo acerca de fenômenos psicológicos a fim de responder demandas e elucidar questões sobre um indivíduo, um grupo de indivíduos ou até mesmo uma instituição.

Também serão abordadas no presente capítulo as especificidades que devem ser respeitadas quando a avaliação psicológica é realizada em indivíduos em diferentes momentos do desenvolvimento humano, além dos diversos contextos em que a avaliação psicológica pode ocorrer, tais como o escolar e educacional, o hospitalar e o forense.

DEFINIÇÃO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica é considerada um processo técnico e científico aplicado a indivíduos, grupos e também instituições – e conforme as demandas a serem elucidadas, requer o uso de métodos investigativos específicos. A Resolução CFP nº 31/2022, em vigência, estabelece que:

> Avaliação Psicológica é um processo estruturado de investigação de fenômenos psicológicos, composto de métodos, técnicas e instrumentos, com o objetivo de prover informações à tomada de decisão, no âmbito individual, grupal ou institucional, com base em demandas, condições e finalidades específicas. (Art. 1º)

Neste sentido, pode-se entender que o planejamento é imprescindível para se realizar uma avaliação psicológica de forma sistemática. O processo investigativo que ocorre em qualquer avaliação psicológica tem por propósito elaborar hipóteses sobre características, particularidades e/ou funcionamento de um indivíduo e confirmá-las ou refutá-las ao longo das etapas da avaliação (Cunha, 2007).

Quanto aos métodos, técnicas e instrumentos que podem ser utilizados na avaliação psicológica, estes foram desenvolvidos com o objetivo de investigar características psicológicas e comportamentais específicas de indivíduos. De acordo com o Artigo 5º da Resolução CFP nº 31/2022, compete à(ao) psicóloga(o) decidir quais recursos investigativos serão utilizados na avaliação psicológica, contanto que estejam "fundamentados na literatura científica psicológica e nas normas vigentes do Conselho Federal de Psicologia (CFP)" (p.3, Artigo 5º, Resolução CFP nº 31/2022).

Os métodos, técnicas e instrumentos podem ser classificados em dois tipos de fontes de informação, segundo a resolução vigente (Resolução CFP nº 31/2022): fontes fundamentais de informação e fontes complementares de informação.

As fontes consideradas fundamentais de informação são as entrevistas psicológicas e anamneses, os testes psicológicos aprovados pelo CFP e os protocolos ou registros de observação clínica de comportamentos (sejam estes obtidos individualmente ou em processo grupal). Em relação aos testes psicológicos, podem ser utilizados somente testes psicológicos aprovados pelo CFP e que estejam com parecer favorável no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI). É configurada como falta ética o uso de testes psicológicos com parecer desfavorável no SATEPSI na avaliação psicológica.

Já as fontes complementares de informação são as técnicas e instrumentos não psicológicos com evidências empíricas e científicas quanto à medida obtida e, portanto, sustentadas pela literatura científica. Desta forma, são consideradas fontes complementares de informação os documentos técnicos, os protocolos ou relatórios de equipes multi e interprofissionais bem como os instrumentos de rastreio de sintomas, por exemplo. Os instrumentos considerados não privativos ao psicólogo são considerados fontes complementares de informação e podem ser utilizados como recursos auxiliares no processo investigativo, desde que possuam fundamentação científica.

Concernente ao objetivo de prover informações à tomada de decisão, a avaliação psicológica busca, por meio de métodos, técnicas e instrumentos, obter informações sobre particularidades e características do indivíduo (ou grupo ou instituição) e assim, caso necessário, fundamentar propostas de intervenção, orientações, recomendações ou até mesmo encaminhamentos a outros profissionais e serviços.

Pelo fato de a avaliação psicológica se configurar um exercício profissional exclusivo ao profissional psicólogo, a(o) psicóloga(o) deve elaborar um documento escrito ao final do processo investigativo que deve ser entregue ao indivíduo na entrevista devolutiva. Este documento escrito deve ser elaborado de acordo com o preconizado pela Resolução CFP nº 06/2019 e o não cumprimento das diretrizes apresentadas neste documento se configura em falta ética.

E, por fim, é importante ressaltar que a avaliação psicológica apresenta limitações especialmente pelo fato de propor investigar fenômenos psicológicos que são dinâmicos, não definitivos e não cristalizados. Neste sentido, pode-se entender que o funcionamento psicológico, as interações sociais e cada comportamento humano resultam de múltiplos fatores que se interrelacionam (desde o histórico de vida do indivíduo e seu mundo vivencial e simbólico, bem como os condicionantes históricos, culturais, econômicos e sociais), tornando o entendimento dos fenômenos psicológicos complexo e particular (Conselho Federal de Psicologia, 2005).

USO DE TESTES PSICOLÓGICOS NA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Conforme estabelecido pela Resolução CFP nº 31/2022, somente podem ser utilizados testes psicológicos aprovados pelo CFP e que possuam parecer favorável no SATEPSI. Além deste aspecto, outros cuidados devem ser considerados pela(o) psicóloga(o) no uso de testes psicológicos na avaliação:

1) A(o) psicóloga(o) deve ser proficiente em relação ao teste psicológico a ser utilizado, apresentando domínio teórico e técnico quanto à aplicação e à correção do instrumento, bem como à interpretação dos dados obtidos à luz do referencial teórico proposto pelo teste;

2) Devem ser respeitados todos os critérios preconizados pelo manual do teste, desde as características do ambiente em que o teste será aplicado, o público-alvo do teste, as instruções para execução da atividade até as possíveis intervenções que podem ser realizadas para manter o *rapport* com o indivíduo. Isto porque, conforme disposto no Código de Ética Profissional do Psicólogo, Artigo 2º, é vedado à(ao) psicóloga(o) "interferir na validade e fidedignidade de instrumentos e técnicas psicológicas, adulterar seus resultados ou fazer declarações falsas". Portanto, a(o) psicóloga(o) não pode alterar ou adaptar a aplicação do teste da forma que julgar ser mais conveniente, uma vez que, para o teste avaliar com fidedignidade (precisão) o construto psicológico a que se propõe, a padronização do teste (isto é, as instruções de execução da tarefa, as possíveis intervenções e até mesmo a condição do ambiente, por exemplo) deve ser respeitada. Caso haja alteração neste procedimento, as informações obtidas quanto ao desempenho do indivíduo não são mais confiáveis;

3) Devem ser utilizados somente testes psicológicos originais, com respectivos estímulos e protocolos de resposta, porque o uso de fotocópias compromete a qualidade do instrumento e pode impactar no desempenho do construto psicológico avaliado;

4) A(o) psicóloga(o) deve considerar características específicas do indivíduo (sejam elas alterações sensoriais, físicas ou até mesmo psicológicas) que podem impactar em seu desempenho no teste. Isto porque, segundo Malloy-Diniz *et al.* (2016), déficits sensoriais podem potencializar queixas cognitivas e dificuldades na realização dos testes psicológicos;

5) Os testes psicológicos são recursos poderosos no processo investigativo por terem como proposta trazer luz à manifestação comportamental dos fenômenos psicológicos, porém é importante enfatizar que o objetivo da avaliação psicológica não é a aplicação de testes psicológicos, mas sim compreender as particularidades e características do indivíduo. Neste sentido, pode-se afirmar que os testes psicológicos não definem quem é o indivíduo, muito menos delimitam o seu sofrimento.

Em relação à administração dos testes psicológicos, existem três formas possíveis reconhecidas pelo CFP: administração do teste em formato "lápis e papel" (portanto, através de protocolos de resposta, uso de estímulos e registro das respostas, sendo aplicados de forma presencial e em contexto face-a-face com o profissional); testes que são administrados de forma informatizada (sendo os estímulos e/ou o protocolo de resposta apresentados no computador, com aplicação presencial e em contexto face-a-face com o profissional); e testes de aplicação on-line (em que o indivíduo recebe o *link* de acesso ao teste e pode respondê-lo de forma remota ou à distância). É importante ressaltar que os testes informatizados e os testes on-line foram desenvolvidos nestas modalidades e foram submetidos à apreciação e à avaliação do CFP. E, uma vez aprovados, constam como favoráveis ao uso no SATEPSI e à administração (seja informatizada ou on-line) consta no manual do instrumento. Portanto, é imprescindível reforçar que é proibida a alteração da administração do teste que se encontra estabelecida no manual: caso o teste seja em formato "lápis e papel", a(o) psicóloga(o) não pode, por julgamento próprio, adaptar a administração para uso no computador ou até mesmo on-line. Esta conduta se configura em falta ética de acordo com o Código de Ética Profissional do Psicólogo.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CICLO VITAL E OS PRINCIPAIS INSTRUMENTOS

Segundo Papalia e Martorell (2022), o desenvolvimento humano ocorre em etapas sucessivas e de forma contínua ao longo de toda a trajetória de vida, sendo marcado por mudanças significativas nos aspectos físicos, motores, biológicos, neurológicos, psicológicos, cognitivos, morais, sociais e afetivos – aspectos estes interrelacionados e mutuamente influenciados.

O avanço da produção científica nas áreas de Avaliação Psicológica, Psicologia do Desenvolvimento, Psicologia Cognitiva e Neuropsicologia (além de outras ciências, tais como a Medicina) possibilitou identificar particularidades e conquistas que são esperadas em algumas etapas do desenvolvimento e a avaliação psicológica deve contemplar as especificidades de cada etapa do ciclo vital. Portanto, aspectos que serão avaliados com mais ênfase em uma criança serão distintos dos aspectos avaliados em um adulto ou pessoa idosa, bem como a forma como tais aspectos serão avaliados e as competências necessárias do psicólogo avaliador.

De acordo com Tonietto (2018), a avaliação de crianças de zero a dois anos de idade tem como objetivo central identificar os marcos do desenvolvimento em diferentes domínios (cognitivo, socioemocional, motricidade, comportamento adaptativo, comunicação e linguagem), a fim de detectar atrasos e propor intervenções precoces que minimizem prejuízos futuros no desenvolvimento infantil.

Os instrumentos disponíveis para a avaliação são, em sua maioria, não privativos ao psicólogo e os mais utilizados no contexto brasileiro são:

Faixa etária	Instrumentos disponíveis
0 – 2 anos	Escalas Bayley de desenvolvimento do bebê e da criança pequena, terceira edição (Bayley III); Teste de Triagem do Desenvolvimento – DENVER II; Escalas de Comportamento Adaptativo Vineland, terceira edição (Vineland-3).

Em relação à avaliação psicológica de crianças em idade pré-escolar (de dois a cinco anos), um dos principais objetivos neste momento do ciclo vital é a avaliação das habilidades cognitivas, uma vez que a criança se encontra em um intenso processo de desenvolvimento e aprimoramento de habilidades e a avaliação busca investigar possíveis atrasos no desenvolvimento bem como o potencial para aprendizagem da criança. Neste sentido, os testes psicológicos aplicados nesta faixa etária procuram reduzir o impacto do fator verbal e da escolaridade, já que estas ainda estão em processo de aquisição e fluência da língua nativa e não estão sujeitas a um processo formal de escolarização. Os testes psicológicos (portanto privativos ao psicólogo) mais utilizados em crianças em idade pré-escolar são:

Faixa etária	Instrumentos disponíveis
2 – 5 anos	Teste Não-Verbal de Inteligência SON-R 2½-7[a] (com parecer favorável no SATEPSI até 25/02/2027 para normatização e até 25/02/2032 para validade do instrumento); Escala de Maturidade Mental Colúmbia 3, edição brasileira revisada – CMMS-3 (com parecer favorável no SATEPSI até 19/05/2033 para normatização e até 19/05/2038 para validade do instrumento); Matrizes Progressivas Coloridas de Raven – CPM-Raven (com parecer favorável no SATEPSI até 19/05/2033 para normatização e até 19/05/2038 para validade do instrumento).

Concernente à avaliação psicológica de crianças em idade escolar (de seis a doze anos), algumas habilidades (tais como a linguagem) já estão bem estabelecidas e a avaliação psicológica busca responder demandas (queixas escolares, possíveis atrasos no desenvolvimento, potencial para aprendizagem, aspectos afetivos e funcionais). Desta forma, muitos testes psicológicos podem ser aplicados, inclusive testes que buscam avaliar funcionamento psicológico e dinamismo psíquico – já que a criança consegue compartilhar, através da linguagem, a riqueza do seu mundo vivencial. Dentre eles, os que merecem destaque no contexto brasileiro são:

Faixa etária	Instrumentos disponíveis
6 – 12 anos	Escala Wechsler de Inteligência para crianças, quarta edição – WISC-IV (com parecer favorável no SATEPSI até 13/09/2040 para normatização e até 03/12/2031 para validade do instrumento); Escala de Inteligência Wechsler Abreviada – WASI (com parecer favorável no SATEPSI até 18/11/2026 para normatização e até 18/11/2031 para validade do instrumento); Teste Não-Verbal de Inteligência SON-R 2½-7[a] (com parecer favorável no SATEPSI até 25/02/2027 para normatização e até 25/02/2032 para validade do instrumento); Teste Não-Verbal de Inteligência SON-R 6-40 (com parecer favorável no SATEPSI até 19/02/2037 para normatização e até 19/02/2042 para validade do instrumento); Teste de Apercepção Infantil com Figuras de Animais – CAT-A (com parecer favorável no SATEPSI até 22/03/2033 para validade); Técnica do Desenho da Casa-Árvore-Pessoa: Avaliação Psicológica no contexto brasileiro – HTP (com parecer favorável no SATEPSI até 09/12/2038 para validade).

Quanto à avaliação psicológica de adolescentes, esta visa responder demandas muitas vezes relacionadas ao desempenho acadêmico e social, bem como a elucidar questões psicológicas e emocionais que podem impactar no desenvolvimento do(a) adolescente. A adolescência é um momento marcado pelo desenvolvimento físico intenso (caracterizado pela puberdade) e também socioemocional, uma vez que os adolescentes ressignificam o papel dos pais e a importância das amizades, bem como iniciam o interesse e engajamento afetivo e sexual com seus pares. Os testes psicológicos utilizados neste momento do ciclo vital variam de acordo com a demanda, mas os mais frequentemente utilizados para avaliação da inteligência quanto do funcionamento psíquico são:

Faixa etária	Instrumentos disponíveis
Adolescência	Escala Wechsler de Inteligência para crianças, quarta edição – WISC-IV (com parecer favorável no SATEPSI até 13/09/2040 para normatização e até 03/12/2031 para validade do instrumento); Escala de Inteligência Wechsler Abreviada – WASI (com parecer favorável no SATEPSI até 18/11/2026 para normatização e até 18/11/2031 para validade do instrumento); Técnica do Desenho da Casa-Árvore-Pessoa: Avaliação Psicológica no contexto brasileiro – HTP (com parecer favorável no SATEPSI até 09/12/2038 para validade).

E, por fim, a demanda por avaliação psicológica em jovens, adultos e pessoas idosas pode ocorrer devido a alterações no padrão de funcionamento do indivíduo bem como ao enfrentamento de dificuldades específicas (tais como o declínio cognitivo em pessoas idosas, por exemplo, ou até mesmo o diagnóstico tardio de algum transtorno do neurodesenvolvimento). Assim, como no caso dos adolescentes, os testes psicológicos utilizados variam de acordo com a demanda, porém podem ser citados os testes mais consagrados na literatura para avaliação (tanto da inteligência quanto do funcionamento psíquico) destas faixas etárias:

Faixa etária	Instrumentos disponíveis
Jovens, Adultos e Pessoas idosas	Escala Wechsler de Inteligência para adultos, terceira edição – WAIS-III (com parecer favorável no SATEPSI até 03/10/2035 para normatização e até 17/08/2039 para validade do instrumento); Sistema de Avaliação por Performance Rorschach – R-PAS (com parecer favorável no SATEPSI até 29/04/2032 para normatização e até 29/04/2037 para validade do instrumento); Técnica do Desenho da Casa-Árvore-Pessoa: Avaliação Psicológica no contexto brasileiro – HTP (com parecer favorável no SATEPSI até 09/12/2038 para validade).

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM DIFERENTES CONTEXTOS

A avaliação psicológica pode ser realizada em diversos contextos e apresentará, portanto, diferentes objetivos.

A Avaliação Psicológica no contexto da Psicologia Escolar e Educacional

Considerando a avaliação psicológica que ocorre no contexto da Psicologia Escolar e Educacional, é importante definir estas duas áreas da Psicologia. Segundo Giordani *et al.* (2022), a primeira, Escolar, está relacionada à prática da(o) profissional psicóloga(o) em instituições de ensino, focada no processo de escolarização e ensino-aprendizagem, nas relações que se estabelecem nesta dinâmica e na própria instituição escolar. Já a Psicologia Educacional diz respeito às teorias da Psicologia que sustentam a atuação no ambiente educacional, oferecendo fundamentos científicos que norteiam a prática profissional.

Enquanto processo investigativo, a avaliação psicológica neste contexto envolve questões relacionadas à aprendizagem (Ribeiro; Freitas, 2018; Sotelo-Dynega; Dixon, 2014, *apud* Giordani *et al.*, 2022), avaliações psicoeducacionais em casos de inclusão escolar e adaptação (Fonseca *et al.*, 2018; Sousa; Nascimento, 2018; Walcott *et al.*, 2018, *apud* Giordani *et al.*, 2022), investigações sobre questões do neurodesenvolvimento (Carim *et al.*, 2018; Pereira *et al.*, 2018; Varanda *et al.*, 2019; Wilkinson, 2016, *apud* Giordani *et al.*, 2022) e de saúde mental (Silva; Pacheco, 2020; Souza *et al.*, 2020;

Pfledderer *et al.*, 2019; Olayinka; Bolanle, 2016; Splett *et al.*, 2013, *apud* Giordani *et al.*, 2022).

E é de suma importância ressaltar que, por mais que a avaliação psicológica possa ocorrer em âmbito individual (ou seja, envolva a avaliação do aluno e a aplicação de testes psicológicos para compreender seu funcionamento cognitivo, por exemplo), o foco não é reforçar a premissa de que as dificuldades vivenciadas neste âmbito são decorrentes do fracasso individual do aluno, mas sim compreender os processos multifatoriais que estejam impactando em seu desenvolvimento, buscando promover saúde e qualidade no ambiente escolar (Antunes, 2008; Barbosa; Marinho-Araújo, 2010; Firbida; Facci, 2015; Souza *et al.*, 2016, *apud* Giordani *et al.*, 2022).

Neste sentido, um dos desdobramentos da avaliação psicológica consiste em propor dispositivos necessários à adaptação do ambiente de ensino-aprendizagem e/ou das práticas docentes, de modo a garantir o bem-estar psicológico do aluno e a promover sua inclusão escolar.

Quanto às demandas levantadas para avaliação psicológica neste contexto, estas envolvem solicitações feitas pelos professores (a partir da observação do comportamento e/ou desempenho do aluno, sendo, com frequência, díspares do restante da turma, do esperado para a faixa etária e/ou do nível de escolaridade), solicitações feitas pela família (que, muitas vezes, são justificadas por questões relacionais e/ou comportamentais identificadas no ambiente familiar) e solicitações feitas pelo próprio aluno (pela autopercepção sobre as dificuldades de aprendizagem e para estudar, para manter a atenção, ou até mesmo relatos de sofrimento) (Giordani *et al.*, 2022). E, frente a tais demandas, entende-se que a avaliação psicológica neste contexto está intimamente relacionada à própria intervenção pedagógica, já que se busca promover o desenvolvimento saudável dos alunos, das equipes docentes e de gestão, e das famílias (Viana, 2016).

A Avaliação Psicológica no contexto hospitalar

A avaliação psicológica no contexto da Psicologia Hospitalar baseia-se no modelo biopsicossocial, valorizando assim uma visão integral do ser humano e do seu processo de adoecer em suas dimensões física, psicológica e social. Neste sentido, são aspectos relevantes à avaliação psicológica neste contexto os componentes físicos (entre eles, a própria doença que acomete a saúde do indivíduo), componentes cognitivos, afetivos e comportamentais relacionados ao processo de adoecer e à própria internação, questões relacionadas ao impacto na dinâmica familiar devido ao adoecimento e/ou internação, componentes inerentes ao próprio sistema de saúde (acesso a uma equipe interdisciplinar bem articulada, intervenções e tratamentos específicos, por exemplo) e ao contexto sociocultural do indivíduo (Kern de Castro; Remor, 2019; Straub, 2014, *apud* Remor, 2019).

Quanto às particularidades da avaliação psicológica no contexto hospitalar, diferentemente da avaliação que ocorre em consultório clínico, o processo investigativo costuma também ser interventivo, uma vez que os pacientes não costumam permanecer hospitalizados por um longo período e, quando há demanda para avaliação, esta tem caráter de urgência (devido à necessidade de enfrentamento de uma situação significativamente aversiva para si e/ou para seus familiares, por exemplo, ou até mesmo a intensificação de um sofrimento frente à doença).

Mesmo quando a avaliação psicológica é solicitada para pacientes internados em clínicas como a pediatria, oncologia, unidades de transplantes e cardiologia (portanto, internações mais prolongadas), a avaliação tem um caráter interventivo porque visa-se, durante o processo investigativo, identificar possíveis indicadores de sofrimento e de desajustes no paciente e/ou familiares que possam impactar no curso do tratamento hospitalar e na doença, e assim intervir antes que haja prejuízo aos envolvidos. Além disso, busca-se também reforçar recursos pessoais e habilidades que possam instrumentalizar o indivíduo e/ou seus familiares a lidarem com a situação (Remor, 2019). Em determinadas situações, a avaliação psicológica visa reavaliar os indivíduos a fim de compreender as mudanças que ocorreram e a sua adaptação à doença.

Concernente às demandas por avaliação psicológica no contexto hospitalar, estas variam de acordo com a inserção da(o) psicóloga(o) no hospital, uma vez que a(o) profissional pode atuar no próprio serviço de psicologia quanto em unidades médicas especializadas (por exemplo, pediatria, oncologia, unidades de transplante e cardiologia). Em geral, é solicitada avaliação psicológica quando há necessidade de investigar possível sofrimento psicológico significativo frente a doenças orgânicas, manifestação de delírios e outros sintomas (tais como sintomas depressivos, de ansiedade ou estresse) frente a doenças orgânicas, sintomas somáticos e diagnósticos diferenciais (Pagoto, 2011, *apud* Remor, 2019).

Além destas demandas, a(o) psicóloga(o) pode ser solicitada a realizar uma avaliação psicológica para compreender a adesão do indivíduo ao tratamento, para preparação para cirurgia e até mesmo para compreender o desempenho das habilidades cognitivas. Porém, é importante enfatizar que a atuação da(o) psicóloga(o) neste contexto também busca promover reflexão frente ao próprio sofrimento e esclarecimentos de dúvidas quanto ao tratamento – é possibilitar que o indivíduo se aproprie do seu processo de adoecer e dos processos relacionados ao seu tratamento.

Em relação às informações que são relevantes no processo investigativo, a(o) psicóloga(o) pode utilizar diversas fontes de informação, tais como o histórico médico do paciente (prontuário), a observação clínica, a aplicação de instrumentos de triagem, questionários validados, bem como entrevistas realizadas com o paciente e seus familiares ou acompanhantes. São avaliados fatores pessoais, hábitos, nível de escolaridade, interesses, crenças, estratégias de enfrentamento prévias, competências sociais e recursos psicológicos disponíveis. Importante ressaltar também que temas relacionados à alta hospitalar e às expectativas futuras costumam ser abordados pelos pacientes ao longo de suas internações e a avaliação psicológica visa compreender quais recursos e estratégias o indivíduo apresenta para a vivência desta próxima etapa.

A Avaliação Psicológica no contexto forense

Segundo Lago e Puthin (2020), a avaliação psicológica no contexto forense busca responder a demandas específicas relacionadas às ações judiciais (sendo do sistema de justiça cível ou criminal). Neste sentido, pode-se dizer que o principal propósito do processo de avaliação é compreender os fenômenos psicológicos envolvidos no caso, a fim de oferecer uma resposta fundamentada à demanda de natureza legal. Portanto, busca-se, a partir da avaliação psicológica forense, responder a uma questão legal expressa pelo juiz ou por algum outro operador jurídico (promotor ou advogado,

por exemplo) e assim esclarecer questões relacionadas aos fenômenos psicológicos – porém, compete ao juiz a decisão final quanto ao processo jurídico.

Em relação às particularidades da avaliação no contexto forense, apesar do processo avaliativo promover uma experiência de autoconhecimento, de reflexão e de questionamento por parte do avaliado, de acordo com Rovinski (2014, *apud* Lago; Puthin, 2020), a motivação deste na participação do processo pode ser impactada de forma negativa, uma vez que a solicitação por avaliação psicológica é feita por um agente da Justiça e não por uma demanda individual e voluntária. Além disso, segundo Shine (2005, *apud* Lago; Puthin, 2020), a atuação da(o) psicóloga(o) deve ser balizada pela ética e pelo rigor técnico uma vez que existe a possibilidade de o avaliado apresentar um relato de forma exagerada ou até mesmo forjada no intuito de evidenciar no exame psicológico os danos que alega estar sofrendo.

Outra particularidade da avaliação psicológica no contexto forense é o foco não clínico da investigação: diferentemente da avaliação que é realizada no consultório (em que se busca compreender o dinamismo psicológico de um indivíduo e o seu sofrimento), a avaliação forense busca trazer luz a aspectos relacionados a uma questão legal. Portanto, o diagnóstico psicológico de um indivíduo será relevante apenas se trouxer implicações à demanda judicial (por exemplo, em casos de inimputabilidade devido a algum transtorno mental).

Segundo Lago e Puthin (2020), quanto às demandas por avaliação psicológica no contexto cível, as mais frequentes estão relacionadas ao acionamento de medidas protetivas, à destituição do poder familiar e a processos de adoção, conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990). As avaliações realizadas por equipes interdisciplinares auxiliam decisões judiciais sobre acolhimento e reintegração familiar. Neste sentido, no contexto de adoção, a(o) psicóloga(o) atua tanto na preparação de crianças acolhidas quanto na avaliação de candidatos à adoção, examinando aspectos como motivação, maturidade e condições de exercer a parentalidade. Nas Varas de Família, a avaliação psicológica é importante em ações sobre guarda, convivência, alienação parental e reconhecimento de paternidade socioafetiva. O psicólogo também atua em casos de dano psíquico, assédio moral ou sexual relacionados ao ambiente laboral, investigando se há vínculo entre as condições de trabalho e os danos alegados. E, na maioria das avaliações psicológicas, são utilizados métodos como entrevistas, visitas domiciliares e testes projetivos e de personalidade.

Já quanto a avaliação psicológica no contexto criminal, segundo Lago e Puthin (2020), a avaliação psicológica pode ocorrer em diferentes fases do processo penal – investigação, instrução judicial e execução da pena – e destina-se a examinar tanto vítimas quanto acusados ou condenados, dependendo da demanda legal. Uma das demandas mais atuais é a avaliação psicológica no contexto de violência sexual, psicológica ou física contra crianças e adolescentes, nas quais a(o) psicóloga(o) busca identificar indicadores indiretos de vivência, sem, contudo, afirmar ou negar categoricamente a ocorrência do abuso. Outra demanda está relacionada à avaliação da capacidade do indivíduo de compreender o caráter ilícito do ato e de agir conforme esse entendimento (portanto, imputabilidade penal).

> a) escolhe diferentes métodos, técnicas e instrumentos que empregará para realizar o processo de avaliação psicológica, conforme solicitações apresentadas, demandas identificadas e contextos do público-alvo a ser avaliado;

b) estabelece *rapport* no momento da avaliação psicológica para fins de planejamento e análise dos dados;

c) obtém informações, mediante observação, descreve-as e analisa-as para complementar o processo de avaliação psicológica;

d) emprega métodos, técnicas e instrumentos psicológicos para investigar e registrar fenômenos, processos e construtos psicológicos, de modo planejado e estruturado;

e) distingue, define, formula, elabora e conduz inquéritos para aprimorar o processo e o resultado de avaliações psicológicas;

f) administra, corrige e realiza aplicação de técnicas psicológicas, bem como aplicação e correção de instrumentos psicológicos, de acordo com os respectivos manuais técnicos;

g) emprega, quando necessário, métodos, técnicas, relatórios e instrumentos validados e não privativos de outras profissões como fontes complementares de subsídio para a avaliação psicológica;

h) considera o aspecto circunstancial, dinâmico e multifacetado dos fenômenos e construtos psicológicos avaliados, bem como os alcances, limitações, condicionantes históricos, culturais e sociais e os impactos das consequências de avaliações psicológicas;

i) serve-se das informações obtidas na avaliação psicológica para proceder à devolutiva, com o objetivo de orientar demandantes e pautar o próprio exercício profissional frente ao avaliado;

j) compreende a teoria da medida e a psicometria aplicada à lógica da elaboração de instrumentos e da interpretação de dados;

k) desenvolve e atualiza testes com consistência técnico-científica, fundamentação teórica, objetivos, pertinência teórica, evidências empíricas, método objetivo de interpretação e correção, uniformidade processual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação psicológica, enquanto prática profissional exercida pela(o) psicóloga(o), configura-se como um processo técnico e científico que demanda rigor metodológico, fundamentação teórica e compromisso ético. Trata-se de um processo essencial à compreensão dos fenômenos psicológicos em múltiplos contextos – clínico, escolar, organizacional, hospitalar, forense.

O exercício profissional exige que a(o) psicóloga(o) selecione métodos, técnicas e instrumentos de modo criterioso, pautado na literatura científica e nas diretrizes do Conselho Federal de Psicologia. Nesse sentido, o processo avaliativo não se limita à aplicação de testes, mas constitui uma investigação ampla sobre o funcionamento psicológico do indivíduo, grupo ou instituição, visando subsidiar decisões, intervenções e encaminhamentos.

A prática da avaliação psicológica deve reconhecer o caráter dinâmico dos fenômenos psicológicos e seus múltiplos fatores – históricos, sociais, culturais e subjetivos. Assim, qualquer conclusão derivada do processo avaliativo deve ser compreendida como situada e contextual, evitando generalizações indevidas ou interpretações reducionistas dos fenômenos.

Como campo de especialização, a Avaliação Psicológica exige do profissional uma formação contínua, atualização técnica e reflexão crítica sobre suas práticas. O desenvolvimento e o uso ético de instrumentos psicológicos, a observância das normativas vigentes e o compromisso com a promoção do bem-estar psicológico e dos direitos humanos são pilares fundamentais dessa atuação.

Dessa forma, entende-se que a avaliação psicológica, além de produzir conhecimento técnico-científico, contribui significativamente para a promoção da saúde mental, a justiça social e o fortalecimento da prática profissional da Psicologia em seu compromisso ético, social e humano.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Conselho Federal de Psicologia. *Código de Ética profissional do Psicólogo*. Resolução nº 10, de 27 de agosto de 2005.

BRASIL, Conselho Federal de Psicologia. *Resolução CFP 06-2019*. Institui regras para a elaboração de documentos escritos produzidos pela(o) psicóloga(o) no exercício profissional e revoga a Resolução CFP nº 15/1996, a Resolução CFP nº 07/2003 e a Resolução CFP nº 04/2019, 2019.

BRASIL, Conselho Federal de Psicologia. *Resolução CFP 031-2022*. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI e revoga a Resolução CFP nº 09/2018, 2022.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. *Estatuto da Criança e do Adolescente*. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm.

CUNHA, Jurema A. *Psicodiagnóstico* V. 5ª edição. Porto Alegre: ArtMed, 2007. ISBN 978-85-7307-722-3.

GIORDANI, Jaqueline P.; BANDEIRA, Denise R.; HUTZ, Claudio S.; TRENTINI, Clarissa M. Psicologia, Educação e Avaliação Psicológica. In: HUTZ, Claudio S.; BANDEIRA, Denise R.; TRENTINI, Clarissa M.; *et al. Avaliação psicológica no contexto escolar e educacional*. Coleção Avaliação psicológica. Porto Alegre: ArtMed, 2022. ISBN 978-65-8133-520-5.

LAGO, Vivian de M.; PUTHIN, Sarah R. Demandas de avaliação psicológica no contexto forense. In: HUTZ, Claudio S.; BANDEIRA, Denise R.; TRENTINI, Clarissa M.; *et al. Avaliação psicológica no contexto forense*. Coleção Avaliação psicológica. Porto Alegre: ArtMed, 2020. ISBN 978-85-8271-594-9.

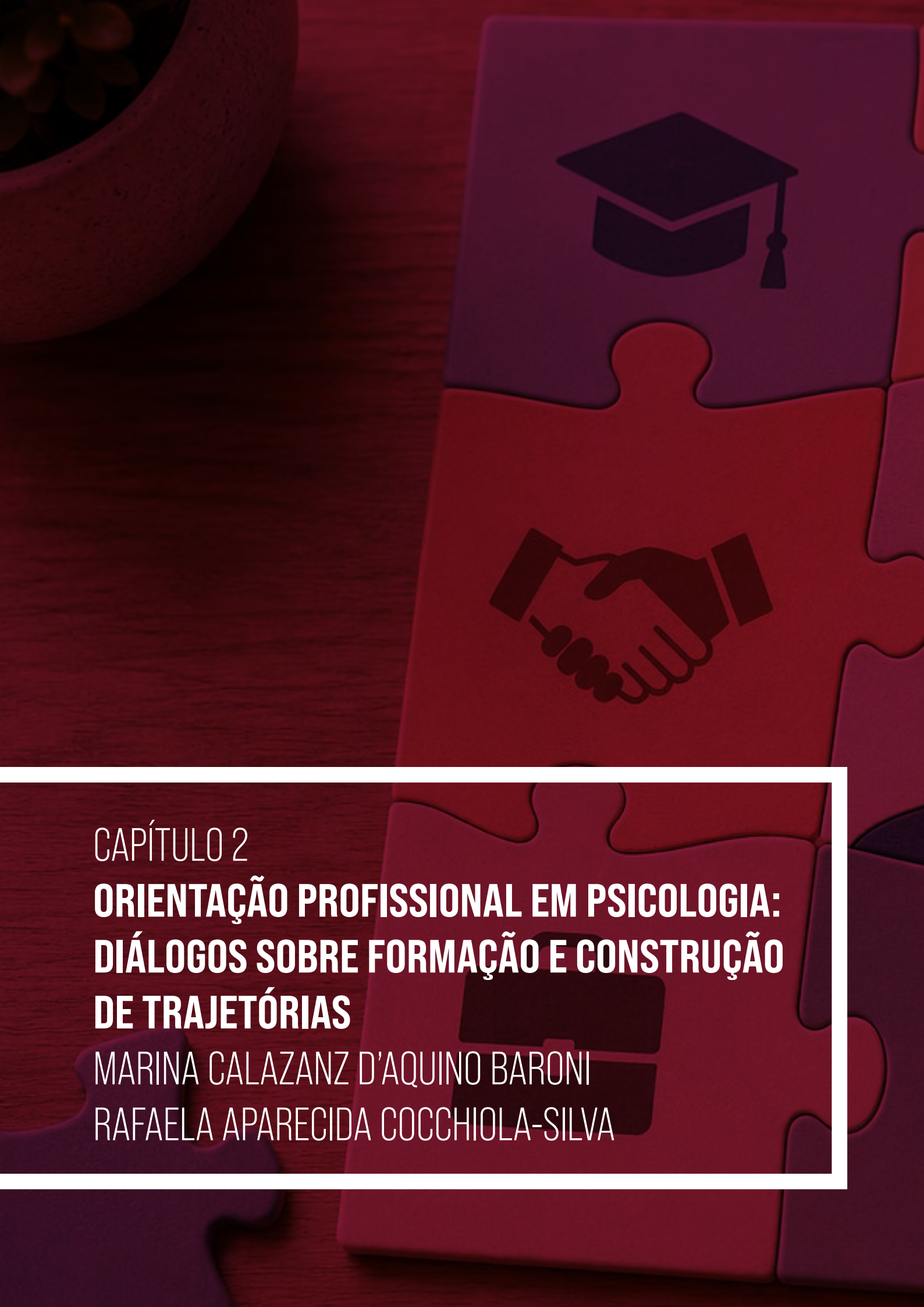
MALLOY-DINIZ, Leandro F.; NEVES, Fernando S.; BARCELLOS, Marco Antônio V.; PAULA, Jonas Jardim de. In: MALLOY-DINIZ, Leandro F.; MATTOS, Paulo; ABREU, Neander; *et al. Neuropsicologia: aplicações clínicas*. Porto Alegre: ArtMed, 2016. ISBN 978-85-8271-290-0.

PAPALIA, Diane E.; MARTORELL, Gabriela. *Desenvolvimento humano.* 14ª edição. Porto Alegre: ArtMed, 2022. E-book. ISBN 978-65-5804-013-2.

REMOR, Eduardo. Avaliação Psicológica em contextos de saúde e hospitalar. In: HUTZ, Claudio S.; BANDEIRA, Denise R.; TRENTINI, Clarissa M.; *et al. Avaliação psicológica nos contextos de saúde e hospitalar*. Coleção Avaliação psicológica. Porto Alegre: ArtMed, 2019. ISBN 978-85-8271-557-4.

TONIETTO, Lauren. Avaliação da inteligência no ciclo vital. In: HUTZ, Claudio S.; BANDEIRA, Denise R.; TRENTINI, Clarissa M. *Avaliação psicológica da inteligência e da personalidade*. Coleção Avaliação psicológica. Porto Alegre: ArtMed, 2018. ISBN 978-85-8271-487-4.

VIANA, Meire N. Interfaces entre a psicologia e a educação: Reflexões sobre a atuação em Psicologia Escolar. In: VIANA, Meire N.; FRANCISCHINI, Rosangela. *Psicologia escolar:* que fazer é esse. Conselho Federal de Psicologia. Brasília: CFP, 2016. ISBN 978-85-89208-76-5.



CAPÍTULO 2

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL EM PSICOLOGIA: DIÁLOGOS SOBRE FORMAÇÃO E CONSTRUÇÃO DE TRAJETÓRIAS

MARINA CALAZANZ D'AQUINO BARONI
RAFAELA APARECIDA COCCHIOLA-SILVA

INTRODUÇÃO

No mundo do trabalho atual, existe uma grande diversidade de campos profissionais e opções de atuação. As especializações aprofundam-se nas particularidades de cada área, reflexo da crescente divisão do trabalho. Além disso, o mercado de trabalho se apresenta cada vez mais competitivo e instável. Essa instabilidade também está relacionada à falta de políticas governamentais estruturadas, o que dificulta o planejamento e a perspectiva de futuro.

Diante disso, muitas vezes, o jovem se vê obrigado a fazer uma escolha precoce, sentindo-se despreparado para tal decisão. Nesse contexto, é importante que os jovens tenham maior clareza sobre os fatores envolvidos na escolha profissional.

A variedade de profissões e especializações disponíveis pode gerar sentimentos de angústia e confusão, uma vez que essa escolha é valorizada tanto social quanto individualmente. No plano pessoal, a profissão representa o estilo de vida que o jovem almeja; no âmbito social, está ligada à identidade e ao reconhecimento.

Considerada um dos momentos mais significativos da vida do jovem, a escolha profissional exige reflexão sobre os determinantes sociais e familiares envolvidos no processo. Assim, a definição da profissão deve ser compreendida como parte de um projeto de vida, em constante construção. Para isso, é fundamental que o jovem desenvolva o autoconhecimento, compreendendo seu contexto social, seus desejos, suas potencialidades e as implicações de suas decisões.

Nessa linha, dentro da formação em psicologia, o campo da Orientação Profissional (OP) se configura como área interdisciplinar cujo objetivo é auxiliar jovens e adultos na escolha profissional, com foco na construção e desenvolvimento de suas trajetórias. Na interface entre os campos da Psicologia, Educação e Administração, a OP busca compreender os fatores que influenciam as decisões de carreira, como interesses pessoais, habilidades, valores, mercado de trabalho e contexto sociocultural.

O campo da OP nasce no início do século XX, com a industrialização e as modificações que as ocupações passaram a configurar nesse novo cenário. Foi Frank Parsons, considerado o “pai” da orientação vocacional, quem primeiro sistematizou métodos para a definição da profissão, comparando as exigências do mercado com aptidões dos jovens.

Atualmente, a OP atua não somente com jovens na primeira escolha profissional, mas volta-se para todo o desenvolvimento profissional no decorrer da vida, com atuação na transição de carreira, na realocação, no planejamento profissional e no preparo para a aposentadoria.

A Orientação Profissional é frequentemente ensinada como parte da grade curricular dos cursos de graduação em Psicologia, seja como disciplina obrigatória ou optativa. Uma breve análise das ementas de diferentes cursos de graduação em psicologia, seja de universidade pública ou privada, indica que, de forma geral, os objetivos descritos nessas ementas visam o desenvolvimento de competências dos alunos em formação para a atuação como orientadores em diversos contextos que envolvam a escolha profissional e a gestão de carreira, como em escolas, empresas e consultórios privados.

Diante da complexidade que envolve a atuação no campo da OP, o ensino

dessa disciplina na formação em Psicologia apresenta grandes desafios. Entre eles, destacam-se: como conciliar teoria e prática? Qual o papel do psicólogo na orientação profissional? Quais métodos e recursos técnicos devem ser priorizados?

A disciplina de Orientação Profissional do curso de Psicologia do Centro Universitário São Camilo busca desenvolver o ensino teórico-prático dos alunos do 9º semestre, com a oportunidade de atuação junto à população vinculada ao *campus* Pompeia, com atendimentos na Clínica-Escola Dra. Nise da Silveira.

A seguir, apresenta-se o relato de uma experiência supervisionada realizada no primeiro semestre de 2025, como parte das atividades práticas desenvolvidas na disciplina de Orientação Profissional. A vivência ocorreu em dupla, sob supervisão docente, junto à população atendida pela Clínica-Escola Dra. Nise da Silveira, no *campus* Pompeia do Centro Universitário São Camilo.

EXPERIÊNCIA ACADÊMICA EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

O presente relato tem por objetivo compartilhar a experiência de atuação em orientação profissional durante a realização da disciplina obrigatória ministrada e supervisionada pela docente Profa. Dra. Rafaela Aparecida Cocchiola Silva.

Durante a graduação em Psicologia, buscamos explorar diversas possibilidades acadêmicas – e a experiência com a Orientação Profissional foi uma dessas oportunidades enriquecedoras. Dessa forma, desde os primeiros contatos teóricos com a temática da escolha profissional, por meio de aulas e leituras indicadas, a motivação para realizar atendimentos em OP tornou-se crescente. Isso se deve, em parte, ao pouco reconhecimento dessa modalidade de atendimento no contexto clínico durante a formação, sendo mais popularmente associada ao ambiente educacional.

Ainda é pouco mencionado que o psicólogo tem papel central no processo de orientação. A imagem do psicólogo ainda é frequentemente associada ao consultório clínico. No entanto, para uma estudante do 9º semestre, prestes a concluir a graduação, a vivência com a OP revelou uma nova possibilidade de atuação – especialmente neste momento de transição para a prática profissional com credenciamento ativo no Conselho.

A ansiedade que antecedeu o início da atuação em OP foi marcante, revelando a expectativa diante de uma prática ainda pouco explorada ao longo da formação, sobretudo para uma estudante oriunda de estágios predominantemente clínicos.

Por isso, entender a relevância do trabalho desenvolvido em OP com foco na promoção de saúde, como argumentam Bock e Aguiar (1995), foi fundamental para a presente experiência, pois tal promoção caracteriza-se pelo melhor entendimento de si mesmo como um ser histórico e inserido socioculturalmente.

Nesse sentido, entendemos que a OP cria condições para que os jovens apreendam sua história e o contexto no qual estão inseridos, para a compreensão de si e do outro de forma menos estereotipada, preconceituosa e ideológica. Com isso, o jovem desenvolve consciência do mundo, tendo plenas condições de construir seu projeto de vida, organizar suas ações e intenções, baseado nas suas reais condições.

O primeiro impacto sentido diante da experiência foi a necessidade de dissociar a escuta clínica tradicional da abordagem voltada à orientação profissional. Foi desafiador compreender que, naquele contexto, a escuta precisava estar direcionada a temas como escolha profissional, mercado de trabalho, processos seletivos, sem necessariamente adentrar o campo da análise subjetiva e investigar "como foi a relação com os seus pais na infância?".

Diante disso, tornou-se necessário um reposicionamento da escuta e da postura ética a fim de diferenciar a atuação clínica da intervenção na orientação profissional. Inicialmente, este aspecto gerou estranhamento na aluna, uma vez que, na orientação, embora temas emocionais inevitavelmente surjam como ansiedade e dúvidas, assim como o medo da autonomia, na OP, o ponto central deve ser direcionar o jovem para realizar ponderações e despertar reflexões, conforme exposto por Leite (2018).

Sendo assim, o psicólogo, como orientador profissional, deve atuar como facilitador, e não como alguém que indica o caminho a ser seguido. O profissional deve possibilitar que o jovem seja instigado a se responsabilizar por suas decisões e se posicionar diante do futuro para definir como quer conduzir o seu caminho, favorecendo a emancipação do jovem (Lucchiari, 1993).

Diante dessas considerações iniciais, durante a disciplina de Orientação Profissional e supervisões realizadas havia sido debatido que o processo de escolha deve envolver o conhecimento sobre mercado de trabalho e o entendimento das carreiras e das exigências dos processos seletivos, não se pode definir de antemão qual é a melhor direção de carreira e futuro para a pessoa que busca a orientação (Lucchiari, 1993). É preciso antes de tudo, proporcionar ao jovem espaço para conhecer a si mesmo, interesses e aptidões diante das diversas possibilidades de carreira no mercado.

Embora a OP, assim como o atendimento clínico, acolha questionamentos e angústias sobre o futuro, há diferenças importantes entre os dois contextos. Na OP, o foco está em relacionar o autoconhecimento com as possibilidades profissionais, utilizando métodos e técnicas específicos voltados à escolha de carreira e à exploração de informações profissionais.

A partir desse posicionamento, estabeleceu-se um cronograma de nove semanas com a pessoa atendida, considerando as duas etapas fundamentais do processo de OP. A primeira visa promover o autoconhecimento, explorando fatores individuais como interesses, habilidades e valores, além de favorecer a construção do projeto de vida. A segunda etapa concentra-se na oferta de informações profissionais, apresentando diferentes carreiras, suas práticas e as exigências do mercado de trabalho.

Assim, diante da definição do planejamento dos encontros no processo de OP, optou-se pela entrevista inicial proposta por Bohoslavsky (1981), com intuito de conhecer o jovem que procurou atendimento e as motivações envolvidas.

A entrevista inicial em OP busca entender os aspectos psicossociais da pessoa a ser atendida e compreender as ansiedades predominantes para entender os eventuais conflitos vivenciados pelo jovem diante da escolha do futuro profissional. Após essa compreensão inicial, foi estabelecido o contrato de trabalho.

Além da primeira intervenção baseada no diálogo, outros atendimentos também seguiram com a escuta ativa. Nessas ocasiões, optou-se por atendimentos com o objetivo de acessar e elaborar as angústias latentes e os conhecimentos sobre os principais determinantes presentes no processo de escolha: família, amigos e escola.

Embora o uso de escalas padronizadas não estivesse previsto inicialmente, ao longo dos atendimentos identificou-se a necessidade de avaliar o quanto a pessoa atendida se percebia preparada diante da complexidade envolvida em uma escolha profissional autônoma. Por esse motivo, optou-se pela aplicação da Escala de Maturidade para Escolha Profissional (EMEP). Foram destinadas duas semanas do cronograma para o uso desta escala, sendo uma para aplicação e outra para devolutiva de resultados obtidos.

De acordo com os desenvolvedores da escala Super e Ginzberg (1952 e 1957 *apud* Neiva, 2016), o processo de maturidade é um processo contínuo no decorrer das experiências humanas, passando por fases, o que não difere da visão de aperfeiçoamento profissional na escolha de profissão. Sendo assim, essa escala tem o objetivo de mensurar a maturidade da pessoa em 5 dimensões: se o sujeito se sente seguro com a sua decisão (Determinação); se se responsabiliza por essa decisão (Responsabilidade); se fez a escolha frente suas crenças e valores, havendo influências impactantes de um núcleo social (Independência); quanto o indivíduo se conhece, como desejos, vontades, interesses, potencialidades (Autoconhecimento); e se tem conhecimento da realidade dos aspectos educacionais e sociais inserido no mercado de trabalho (Conhecimento da realidade educativa e socioprofissional) (Neiva, 2016).

A disciplina de Orientação Profissional e a experiência do atendimento proporcionaram contato com instrumentos específicos da OP que engrandeceram a vivência, pois foi possível avaliar a importância da aplicação para o caso atendido, contextualizando o uso do instrumento diante da prática profissional.

Em sequência do cronograma, utilizou-se a técnica chamada *genoprofissiograma*, sendo solicitado ao orientando o pedido para desenhar a árvore genealógica de seus familiares e as respectivas profissões de cada um, com o objetivo de compreender as influências familiares sobre o processo de escolha profissional, identificando possíveis movimentos de aproximação ou afastamento de determinados estilos de vida representados por essas trajetórias profissionais (Morais; Leal, 2023).

Para a próxima intervenção foi utilizada a técnica do *Projeto de Vida: Viagem ao Futuro*, descrita por Lucchiari (1993). A proposta tem como objetivo estimular ao orientando que se imagine no futuro, permitindo o acesso a fantasias, medos, estereótipos e possíveis dificuldades relacionadas às profissões consideradas. Por meio de técnicas de relaxamento e visualização guiada, o orientando foi conduzido a imaginar-se dez anos à frente, o que possibilitou avaliar se a rotina visualizada era satisfatória e, assim, relacionar e promover reflexão sobre sua escolha profissional.

A técnica de projeção do futuro teve grande impacto na minha experiência em OP, pois evidenciou sua utilidade no auxílio à construção de projetos de vida singulares, alinhados aos desejos e interesses de cada jovem. Conduzir a técnica diante da existência de diversas possibilidades de carreira foi impactante porque ajudou a pensar na relação das carreiras com os interesses do orientando.

Ao final dos encontros, utilizou-se a Técnica R-O, elaborada por Bohoslavsky (1981) e posteriormente adaptada por autores como Lucchiari (1993). Na primeira parte da atividade, são entregues ao orientando cartões contendo listas de profissões e outros com áreas do conhecimento correspondentes aos cursos. O objetivo foi associar cada profissão à sua respectiva família profissional, possibilitando a avaliação do nível de familiaridade do orientando com as diferentes áreas e seus objetos de estudo, ao

mesmo tempo em que se estimulava uma postura ativa no processo de conhecimento e escolha.

Em seguida, foi realizada a atividade conhecida como *Festa*, prevista na Técnica R-O (Bohoslavsky, 1981; Lucchiari, 1993). Nela, o orientando deveria imaginar as profissões como pessoas convidadas para uma comemoração, listando aquelas que estariam presentes e aquelas que não convidaria.

Por fim, é solicitado que o orientando organizasse os convidados para uma fotografia simbólica. Nessa etapa, foi solicitado que o orientando posicionasse as profissões na imagem de acordo com sua relevância, por exemplo, no centro ou no canto. Ao final, é avaliado em qual posição o orientando está na *Foto* enquanto profissional. Por meio desse processo de construção da *Festa e Foto* foi possível perceber que as atividades promovem a personalização da escolha e favorecem a reflexão sobre a escolha profissional.

No último dia do cronograma ocorreu a devolutiva com a pessoa atendida, sendo retomado o processo ocorrido durante as semanas e como havia sido a vivência a partir da perspectiva do orientando no processo. Na devolutiva final, foi retomado todo o percurso realizado durante as semanas de atendimento: desde as primeiras dúvidas até o encerramento do processo, passando pelas etapas de autoconhecimento, busca de informações e reflexão sobre o futuro.

Um aspecto especialmente significativo da devolutiva foi que, ao acompanhar o relato da pessoa em orientação, memórias pessoais da estagiária também emergiram, relacionadas ao próprio momento de definição da carreira. Esse resgate gerou a identificação afetiva com a vivência da orientanda e mobilizou reflexões sobre o próprio percurso acadêmico.

Esse exercício permitiu revisitar uma fase marcada por decisões difíceis e por sentimentos como insegurança, idealizações e expectativas. Retomar esse processo despertou não apenas uma nostalgia, mas também a compreensão empática da posição ocupada pela pessoa atendida, trazendo à tona a complexidade que envolve a construção de um projeto de vida e o enfrentamento da responsabilidade de decidir, como descrito por Lucchiari (1993), que o momento que o jovem está escolhendo a profissão coincide com a fase do desenvolvimento em que esse jovem está se conhecendo e reconhecendo.

E, assim, ao término do processo, ficou evidente que a distinção entre a escuta clínica e a escuta voltada à OP ainda está em formação, o que é compreensível no contexto do nono semestre da graduação. Contudo, com o suporte teórico-prático proporcionado pelas supervisões e pelas leituras especializadas, foi possível fortalecer a compreensão da especificidade dessa modalidade de intervenção psicológica. A experiência reafirmou o desejo de aprofundar-se na área, revelando que, embora a escuta e a postura clínica sejam necessárias, o foco da OP deve manter-se centrado em possibilitar ao sujeito uma reflexão crítica e ativa sobre seu projeto de vida.

A vivência da graduanda foi possibilitada pela experiência prática e nos permitiu refletir que o ensino da Orientação Profissional deve conciliar os aspectos teóricos e práticos das propostas e abordagens, assim como a necessidade de avaliar o uso e aplicação dos diversos recursos técnicos no campo da orientação profissional.

Diante desse relato de experiência, o questionamento apresentado no início sobre os desafios do ensino da Orientação Profissional na formação em Psicologia nos leva

a considerar que conciliar teoria e prática exige uma abordagem que vá além da simples transmissão de conteúdos conceituais. A teoria oferece os fundamentos sobre desenvolvimento vocacional, escolhas de carreira, fatores psicossociais e histórico da OP, enquanto a prática permite aplicar esse conhecimento em contextos reais, lidando com as singularidades de cada sujeito e suas demandas.

Nessa linha, entendemos como necessário que o discente aprenda a lidar com a complexidade da escolha profissional na contemporaneidade, pois o mundo do trabalho é mais fluido e menos linear do que no passado, conforme aponta Bauman (2001). De acordo com o autor, o mundo do trabalho na modernidade líquida, as trajetórias profissionais não seguem mais o percurso linear predefinido como antigamente, mas se caracterizam pela flexibilidade, por novas formas de contrato de trabalho e pela incerteza constante. Nesse cenário, é fundamental que os estudantes de Psicologia compreendam a importância de uma atuação em OP que seja contextualizada e eticamente responsável.

O ensino da Orientação Profissional (OP) na formação em Psicologia exige a articulação entre fundamentação teórica e vivências práticas que favoreçam a compreensão do fenômeno da escolha profissional em sua complexidade. A conciliação entre teoria e prática ocorre por meio da integração de conteúdos conceituais – como os modelos de desenvolvimento vocacional, as influências psicossociais e os fatores culturais – com experiências supervisionadas, como na proposta de atendimentos à população na Clínica-Escola. Entendemos que essas experiências desempenham papel fundamental nesse processo, permitindo ao discente aplicar o conhecimento adquirido e desenvolver competências profissionais.

É nesse contexto que o papel do psicólogo na OP se qualifica como facilitador do processo reflexivo, promovendo espaço de escuta ativa, acolhimento e mediação.

A atuação do profissional deve possibilitar que o orientando compreenda sua trajetória, desejos, potencialidades e limitações, elaborando um projeto de vida condizente com suas condições subjetivas e objetivas. Assim, o psicólogo não deve indicar caminhos a serem seguidos, mas sim auxiliar o sujeito a refletir criticamente sobre o mundo que vive e suas possibilidades, assumindo a responsabilidade por suas decisões. A escolha profissional, nesse sentido, ultrapassa a definição de um curso ou carreira e passa a integrar um processo contínuo de construção identitária e de inserção social.

Para alcançar esse objetivo do ensino, é essencial a utilização de métodos e instrumentos técnicos específicos, mas os mesmos devem ser considerados diante de casos reais, não como um plano para a aplicação de instrumentos e técnicas descontextualizados da realidade vivida por quem está sendo atendido.

Diante disso, o ensino da OP no curso de Psicologia deve priorizar práticas pedagógicas que promovam a reflexão crítica, para propiciar a quem busca atendimento a construção da autonomia e o desenvolvimento do autoconhecimento, sempre em articulação com o contexto social e o mercado de trabalho. Essa abordagem favorece a formação de futuros psicólogos que sejam capazes de atuar de forma ética e responsável, tecnicamente fundamentada, contribuindo para o desenvolvimento integral dos sujeitos em momentos de escolha ou transição profissional.

É nesse contexto que o papel do psicólogo na OP se qualifica como facilitador do processo reflexivo, promovendo espaço de escuta ativa, acolhimento e mediação. Ao

invés de indicar caminhos, o profissional estimula o protagonismo do jovem em suas escolhas, respeitando sua singularidade, contexto sociocultural e momento de vida.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Z. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BOCK, A. M. B.; AGUIAR, W. M. J. Por uma prática promotora de saúde em orientação vocacional. *A escolha profissional em questão*, p. 9-23, 1995.

BOHOSLAVSKY, R. *Orientação Vocacional: Estratégia Clínica*. Editora: Martins Fontes, São Paulo, 1981.

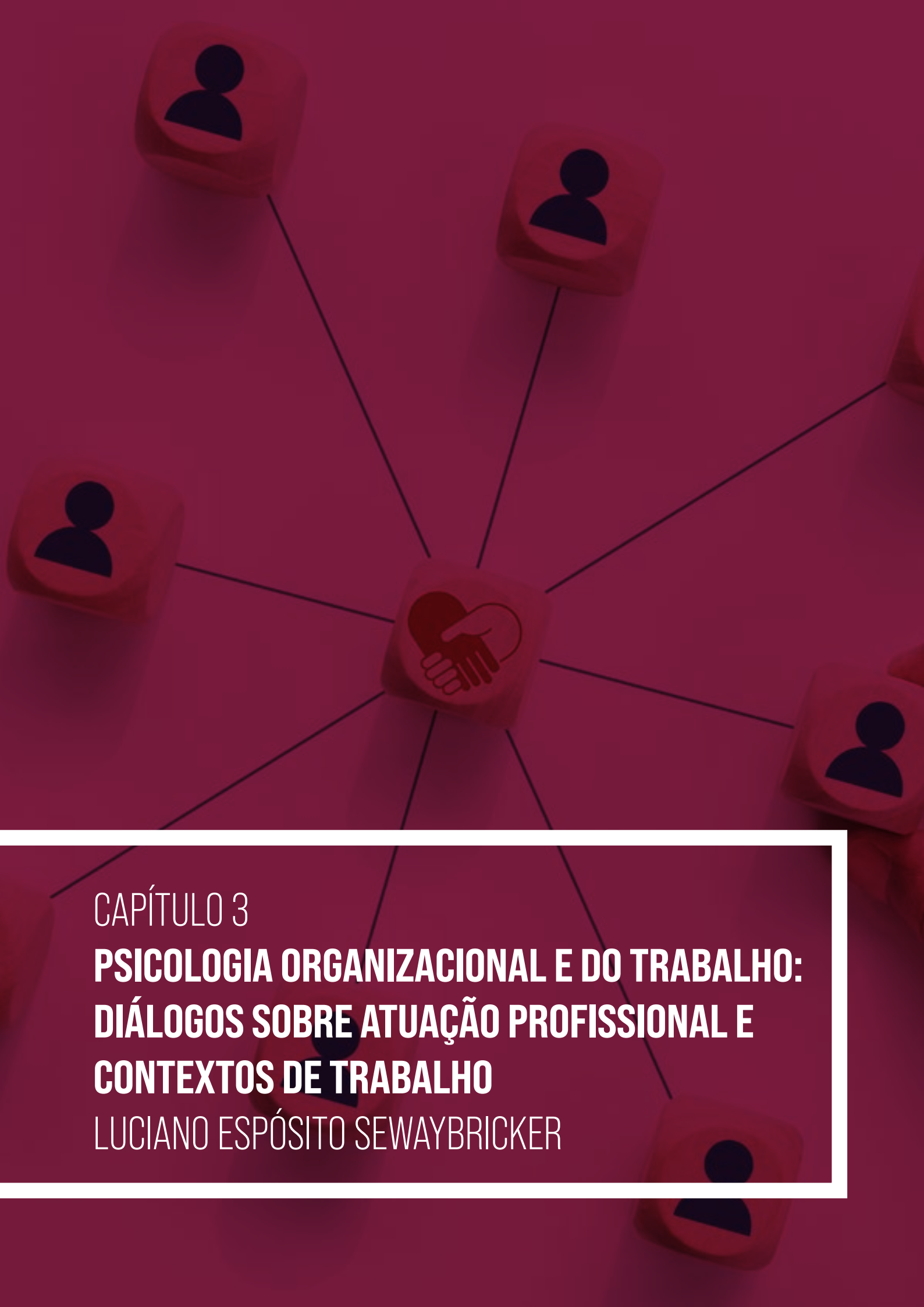
LEITE, M. S. S. *O que fazer? Orientação Profissional*. Editora: Edgar Blücher Ltda., São Paulo, 2018.

LEVENFUS, R. S. *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos*. Artmed Editora, 2016.

LUCCHIARI, D. H. S. *Pensando e Vivendo a Orientação Profissional*. São Paulo: Summus, 1993.

MORAIS, A. C. T.; LEAL, F. S. F. O que o genoprofissiograma nos indica sobre as escolhas profissionais? RECH – *Revista Ensino de Ciências e Humanidades*, v. 7, n. 2, 2023.

NEIVA, K. M. C. Escala de Maturidade para a Escolha Profissional - EMEP- 2ª edição com estudos atualizados. In: Rosane Schotgues Levenfus (Org.). *Orientação Vocacional e de Carreira em contextos clínicos e educativos*. Porto Alegre: Artmed, 2016, p. 148-154.



CAPÍTULO 3

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: DIÁLOGOS SOBRE ATUAÇÃO PROFISSIONAL E CONTEXTOS DE TRABALHO

LUCIANO ESPÓSITO SEWAYBRICKER

INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade de especial complexidade histórica e contemporânea, momento marcado por intensas transformações tecnológicas, econômicas e simbólicas. Mais do que uma simples ação, trabalhar constitui um eixo estruturante da vida social moderna: organiza tempos e espaços, define posições e identidades, estabelece hierarquias e distribuições de poder. Não é por acaso, portanto, que se tornou objeto privilegiado de reflexão e de análise científica.

Na psicologia, o estudo do trabalho deu origem a um campo vasto e heterogêneo, hoje conhecido como Psicologia Organizacional e do Trabalho. Esse campo abriga diferentes tradições teóricas e metodológicas, que variam conforme o foco e a finalidade das investigações. Há abordagens centradas no indivíduo, outras voltadas às dimensões sociais e coletivas; há ainda perspectivas críticas, que interrogam as próprias condições de produção e os sentidos do trabalho na sociedade contemporânea, e outras pragmáticas, que visam oferecer diretrizes técnicas. Essa diversidade reflete não apenas a amplitude do fenômeno, mas também os distintos compromissos epistemológicos e éticos que orientam a psicologia ao se debruçar sobre ele.

Ao longo deste capítulo, navegaremos por essas complexidades do trabalho, pela configuração do campo psicológico em seu interesse em investigá-lo e pelos desafios que se apresentam na atualidade.

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA O SER HUMANO

O trabalho é, por definição, uma atividade central para o ser humano. É por meio dessa atividade específica que transformamos o mundo, dando forma útil aos recursos que nos rodeiam: construímos uma casa, desenvolvemos um aplicativo, produzimos vacinas. Essa ação intencional sobre o mundo, de transformá-lo, é, para Marx (1971), aquilo que faz do ser humano um animal distinto dos demais. Nenhum outro animal trabalha como o ser humano. Essa relevância do trabalho também não era estranha a Freud (1975), que afirmou que o melhor que podemos fazer na vida é amar e trabalhar.

Em nossa atual organização social, não é difícil identificar a relevância do trabalho em nossas vidas. Somos, desde cedo, questionados sobre o que queremos ser quando crescer, com a expectativa de que nossa resposta seja sobre o mundo do trabalho. O trabalho, portanto, possui um valor identitário (Sennett, 1999). Dizer onde você trabalha e com o que você trabalha é um potente marcador social, sugerindo círculo social, renda, tipo de linguagem, lugares por onde circula e até mesmo posicionamento político. O trabalho é tão relevante que também buscamos ajustar como o nomeamos ou o explicamos para influenciar a percepção que os outros têm de nós. Os títulos profissionais em um currículo e o preenchimento do perfil profissional na plataforma LinkedIn são excelentes exemplos disso.

Além disso, as atividades de trabalho também são potentes mobilizadores internos. A partir da relação com seu trabalho e do resultado dele, as pessoas percebem suas vidas como um projeto (Malvezzi, 2014). Nesse sentido, a ideia de carreira ajuda a dar contorno a esse projeto de vida: há um percurso de desenvolvimento e crescimento, há objetivos a serem alcançados, há um ponto final a ser alcançado. O trabalho

contribui sobremaneira para a dimensão temporal da vida. Muitas vezes, inclusive, a força ontológica do trabalho leva o "porquê ou para que você trabalha" a confundir-se com o "porquê ou para que você vive".

Você pode estranhar alguns dos argumentos anteriores e, com justiça, se perguntar por que o trabalho deveria ter tamanha importância na definição de quem se é. A resposta para essa indagação se dá por duas vias, uma histórica e outra contextual, e ambas indicam dois outros valores do trabalho, além do identitário, que são o seu valor moral e econômico.

Entre os séculos XVI e XVII, a Europa passou por uma importante mudança social, religiosa e política. A concepção de trabalho, então dominante, era a católica, que propunha que tal atividade era ruim, uma penitência a ser cumprida em vida para pagar o pecado original. "Comerá o pão com o suor do seu rosto". Portanto, quanto mais sofrido o trabalho, maiores as chances de adentrar o reino do céu após a morte. Contudo, gradativamente, essa visão passou a ser disputada pela visão protestante, mais consonante com a crescente importância social das atividades comerciais nas grandes cidades (Sewaybricker, 2012). Na visão protestante, o trabalho deixou de ser uma penitência e se tornou a atividade central para sabermos se estamos ou não vivendo bem nossas vidas – algo que Deus, nessa perspectiva, desejaria, já que nos deu a potência para nos realizarmos em vida. E o trabalho, por ser mais facilmente avaliado (em sua atividade ou em seu produto) como bom ou ruim, melhor ou pior, seria uma boa medida para evidenciar a qualidade de vida de alguém. Por exemplo, se há um ano eu produzia 10 sapatos por mês e hoje produzo 20, tenho uma boa evidência de que estou exercendo melhor a minha potência em vida. Em outras palavras, é por meio da qualidade com que trabalhamos que teremos as melhores evidências de estarmos ou não agradando a Deus (Bendassolli, 2007).

Para o sociólogo Max Weber (2004), essa ética protestante se enraizou no mundo moderno, permeando o mundo do trabalho até a atualidade. Os sinais disso estão no ditado popular "cabeça vazia, oficina do diabo" e no estigma que envolve as pessoas que não trabalham (Ribeiro, 2007). Trabalhar, por si só, é bom. Por contraste, não trabalhar é ruim.

Além dos valores identitário e moral, o trabalho também possui valor econômico. Esse valor é fundamental em uma sociedade que se organiza em torno de atividades de troca mediadas pelo dinheiro. Para ter um lugar onde morar, para ter o que comer, para ter acesso a serviços diversos, é necessário ter dinheiro. E o meio pelo qual a maioria das pessoas conseguirá dinheiro para participar dessas trocas é, em geral, por meio de suas atividades de trabalho. Ou seja, é difícil imaginar alguém que consiga escapar do trabalho, que não precise trabalhar ou que não precise se preocupar com sua relação com essa atividade específica. Ainda que seja bastante debatido o quão saudável seja essa dependência das pessoas em relação ao trabalho, levando a discussões sobre renda básica universal (Sureth *et al.*, 2024) e a fenômenos como o *silent quitting* (Oliveira, 2025), o trabalho mantém seu valor identitário, moral e econômico. E, em parte, a manutenção desses valores se dá pelo fato de o trabalho ser um organizador social fundamental.

Não seria exagero, inclusive, dizer que a sociedade moderna se organiza ao redor do trabalho. O sistema educacional é organizado para formar trabalhadores (Fitzgerald, 1986); os critérios de saúde e doença são influenciados pelo corpo adequado ao trabalho (Foucault, 2008); e as relações de poder são definidas pelas hierarquias das

organizações de trabalho (Fleury, 1989).

Organizações sociais alternativas, como a de muitas comunidades indígenas, são exceções diante da abrangência do modo de vida ocidental moderno – orientado pelo trabalho. De todo modo, vale a lembrança de que tal centralidade do trabalho (Malvezzi, 2006) é própria de nosso tempo. O trabalho é um processo sempre contextualizado no tempo e no espaço, com valores específicos e possibilidades particulares, como apontaremos mais adiante. Essas possibilidades, inclusive, apresentam desafios para uma área da ciência que se interesse por esse fenômeno, como a Psicologia Organizacional.

O TRABALHO COMO OBJETO DE INTERESSE PARA A CIÊNCIA

Entender a importância mais ampla do trabalho como objeto de investigação nos ajuda a compreender como diferentes perspectivas psicológicas acabaram por se configurar na relação com esse tema. Vale lembrar, conforme apresentado anteriormente, que o trabalho nem sempre foi uma atividade especialmente relevante para a sociedade. Sempre foi preciso trabalhar para construir, plantar ou colher, é verdade, mas o trabalho nem sempre foi definidor do valor ou da identidade de alguém, nem compreendido como uma atividade edificante. Na compreensão clássica católica, por exemplo, se o trabalho cumpria a função de sofrimento (como forma de expiar o pecado original), melhorar a condição do trabalho ou reformulá-lo não era de relevância central. Mais ainda, uma vez que a mão de obra dominante era composta por escravos ou servos, obrigados a trabalhar porque nasceram sob certas condições, "cuidar" daqueles que trabalhavam também não era de relevância central para aqueles que detinham poder (Bendassolli, 2007).

Esse cenário começou a mudar com a expansão do pensamento protestante pela Europa e, em especial, com a disseminação de espaços de trabalho remunerado, no século XVII. Diante da crescente urbanização europeia, alguns comerciantes passaram a explorar um novo formato de trabalho para potencializar a produção. Em vez da produção ficar restrita às oficinas familiares dos artesãos, ela seria centralizada em grandes galpões organizados por esses comerciantes. A matéria-prima e as ferramentas estariam disponíveis; bastaria que as pessoas oferecessem seu tempo e energia para trabalhar lá. Em troca, seria oferecida uma remuneração (De Masi, 1999).

Esse foi o início, em maior escala, do trabalho nos moldes modernos e, com ele, surgiram problemas próprios do trabalho moderno. Por exemplo, quando o trabalho ficava restrito às oficinas dos artesãos, dependendo de um mesmo núcleo familiar, a quantidade de horas trabalhadas e o preço de cada peça eram definidos por eles. A ponderação entre o cansaço e o trabalho não dependia de ninguém além da própria pessoa que trabalhava e se cansava. Além disso, a motivação para trabalhar era mais direta: essa era a forma de sustento da família, e todo o empenho (ou a falta dele) impactaria diretamente a forma como a família viveria.

Tudo isso mudou quando a organização do trabalho – seu ritmo, sua intensidade e sua remuneração – passou a ser feita por um terceiro. Na ausência de legislação trabalhista ou de uma declaração dos direitos humanos (que surgiram apenas na virada do século XIX), muitas perguntas surgiram: quantas horas de trabalho seriam adequadas para uma pessoa realizar? Qual seria a remuneração justa? Como garantir que a produtividade de um trabalhador permaneça estável ao longo do dia e de um dia para outro? Todas essas e

outras questões tornaram-se relevantes para pessoas que detinham poder na sociedade (a burguesia), o que motivou a ciência a também se debruçar sobre elas. Em um primeiro momento, o nome atribuído à ciência envolvida no trabalho foi "Administração Científica" (Malvezzi, 2000).

É importante notar que, no nascimento da Administração Científica (e até muito tempo depois), o trabalho foi investigado à luz de uma grande assimetria de poder e a serviço daqueles que o detinham. A grande disponibilidade de mão de obra – devido ao êxodo rural e à simplicidade das atividades de trabalho – levava os trabalhadores a serem pouco valorizados. E a relação entre a oferta de trabalho e a demanda de mão de obra levava os próprios trabalhadores a se submeterem a condições degradantes. Assim, não é exatamente estranho que, em seu início, a ciência do trabalho tenha sido alheia às questões de justiça social e de saúde do trabalhador. A orientação principal era: "Como é possível produzir mais investindo o mínimo de recursos?"

O SURGIMENTO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Foi apenas na virada entre os séculos XIX e XX que a psicologia, agora formalmente configurada como área da ciência, voltou-se de forma sistemática aos problemas do mundo do trabalho. Um dos marcos mais emblemáticos dessa aproximação foi o lançamento, em 1913, do livro de Hugo Müstenberg, *Psychology and Industrial Efficiency*. Ainda que, entre o início da Administração Científica e o início do século XX, tenham ocorrido duas revoluções industriais, pouco havia mudado na assimetria de poder. Nesse sentido, a obra de Müstenberg não se diferenciava, do ponto de vista ético, da Administração Científica. O próprio autor escreveu: "Os psicólogos devem se atentar apenas aos meios e não aos fins, porque a ciência não pode resolver problemas políticos" (Müstenberg, 1915). Ou ainda, "o profissional de psicologia pode indicar os métodos pelos quais uma confissão involuntária pode ser extraída de um acusado, mas se essa confissão involuntária é justificável, não é um problema que concerne aos psicólogos" (Müstenberg, 1913, p. 18-19).

Diante desse "nascimento", não surpreende que a Psicologia Organizacional tenha ganhado fama de ciência acrítica, servindo aos interesses dos donos dos espaços de trabalho (industriais, empreendedores etc.). Essa foi a orientação ética que marcou a fundação do campo – e que, como apontaremos adiante, ainda persiste.

Apesar da manutenção da assimetria de poder na organização do trabalho, a forma como essa atividade era configurada e articulada tornou-se muito mais complexa após as revoluções industriais. A recém-estabelecida Psicologia Organizacional, no início do século XX, passou a lidar com novos desafios para aumentar a produtividade dos trabalhadores. A complexidade das máquinas com motores de combustão, por exemplo, era muito maior, exigindo um contingente crescente de profissionais especializados (saltando de 1,5% para 30% da força de trabalho entre 1850 e 1900). As estratégias de seleção desses profissionais precisavam mudar: já não bastava avaliar apenas as condições físicas do candidato, como até então. Mais ainda, a necessidade de trabalhadores especializados fez com que eles deixassem de ser "descartáveis", reduzindo, ainda que discretamente, a assimetria de poder vigente (Malvezzi, 2000).

Eventos importantes na Europa do começo do século XX, como a Primeira Guerra Mundial e a Revolução Russa de 1917, alteraram ainda mais as relações de poder e as dinâmicas do trabalho. Temendo novas revoluções comunistas, governos passaram a oferecer benefícios

a uma parcela maior dos trabalhadores, enquanto estes desenvolveram novas e melhores estratégias de mobilização. Nesse contexto, a Psicologia Organizacional incorporou novos temas de interesse, como os conflitos internos nas organizações e a fadiga laboral.

A pesquisa de Elton Mayo na fábrica da Western Electric, em Hawthorne, exemplifica bem essa mudança (Mayo, 1933). Inicialmente interessado em avaliar o impacto da iluminação na intensidade e na qualidade do trabalho, Mayo descobriu que a atenção dispensada aos trabalhadores influenciava muito mais do que a iluminação em si. Esse resultado deu origem à Teoria das Relações Humanas e impulsionou investigações sobre o papel da liderança no reconhecimento dos trabalhadores e na motivação humana.

A PSICOLOGIA E O TRABALHO PÓS 1950: A CLÍNICA DO TRABALHO

Se compreender a importância do trabalho e sua organização na modernidade é essencial para entender o nascimento da Psicologia Organizacional, conhecer as características do trabalho contemporâneo é fundamental para compreender as diferentes perspectivas da psicologia sobre o tema. Essas perspectivas podem ser vistas ora como ramificações da Psicologia Organizacional, ora como áreas complementares, ora como campos antagônicos.

As principais mudanças relevantes ocorreram, nesse caso, entre as décadas de 1960 e 1980. Uma primeira transformação significativa foi consequência da automação do sistema produtivo decorrente da computação. Essa automação reduziu as atividades operacionais nas fábricas e, em contrapartida, tornou mais relevante e comum o trabalho intelectual, criativo e social. A mudança no perfil do trabalho também alterou a forma como o adoecimento laboral passou a se manifestar. Anteriormente, o trabalho, majoritariamente operacional, favorecia doenças claramente marcadas no corpo e com causas mais facilmente identificáveis: um trabalhador machucava o braço ao carregar peso excessivo ou sentia dores no ombro ao repetir o mesmo movimento. Com a ascensão do trabalho mais abstrato e menos concreto, surgiram adoecimentos (mentais) sem relação causal evidente.

A psicanálise foi uma das primeiras áreas a se aproximar desse problema e oferecer uma explicação para o adoecimento. Em 1956, Louis Le Guillant publicou o célebre artigo *La névrose des téléfonistes*, oferecendo uma interpretação convincente dos sintomas apresentados por operadoras de telefonia parisienses – anorexia, problemas gástricos, dores musculares difusas e cefaleia – sem causa física clara. A intensificação do volume e da velocidade de atendimento no quadro telefônico provocava "fadiga nervosa". O problema não era causado por um movimento específico, mas pela exaustão mental decorrente do tempo excessivo de atenção e da pressão constante.

Desde então, a carga do trabalho mental só aumentou, enquanto o trabalho operacional e físico se tornou cada vez menos presente. Entre 2023 e 2024, o número de afastamentos por transtornos mentais no Brasil cresceu 68%, totalizando mais de 471 mil benefícios concedidos por condições como ansiedade e depressão, segundo dados do Ministério da Previdência Social (2025) – o maior número desde o início da mensuração, em 2014. Em 2025, a síndrome de *burnout* foi oficialmente reconhecida como doença ocupacional no Brasil, com inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID-11).

Se os dados de adoecimento mental indicam sua relevância, eles também mostram que o tratamento não tem sido suficiente – caso contrário, não haveria esse crescimento. Em alguma medida, as abordagens psicológicas sobre o adoecimento mental no trabalho precisam confrontar antigas e equivocadas ideias de que ele seria sinal de fraqueza individual, atribuível a uma história familiar disfuncional ou a uma suposta preguiça (Sato; Bernardo, 2005). Tais concepções ainda permeiam muitos ambientes de trabalho, levando pessoas a esconder seu sofrimento ("chorar no banheiro do trabalho") ou a sofrer represálias ao expressá-lo (Dejours, 1987).

Felizmente, a psicologia dispõe de tradições consolidadas para oferecer clareza e apoio às pessoas em suas relações com o trabalho. Em especial, a tradição psicanalítica francesa – herdeira, em grande parte, do trabalho de Le Guillant – consolidou-se no que se chama de Clínica do Trabalho (para mais detalhes sobre o campo, ver Bendassolli; Soboll, 2011). Nessa tradição, Christophe Dejours (1987) e Yves Clot (2010) são referências centrais, desenvolvendo teorias psicodinâmicas que concebem o trabalho como atividade simultaneamente causadora de sofrimento e potencialmente emancipadora e constitutiva do sujeito.

Nessa perspectiva, o trabalho é considerado uma atividade fundamental na sociedade, constituindo a vida subjetiva do indivíduo. O campo de investigação é a narrativa do sujeito sobre sua experiência. É nela – como na tradição psicanalítica – que as tensões entre o individual e o social se manifestam e que os significados (e os sofrimentos) podem ser elaborados e reelaborados (Bendassolli; Soboll, 2011).

A PSICOLOGIA E O TRABALHO PÓS 1950: SAÚDE DO TRABALHADOR

Dizer que houve uma transição do trabalho operacional para o trabalho intelectual é uma forma genérica de apresentar as transformações por meio das quais o mundo do trabalho passou nas últimas décadas. Mais especificamente, tecnologias de transporte e comunicação promoveram mudanças relevantes e mais precisas na forma como as atividades laborais passaram a ser realizadas. Melhores tecnologias de transporte, por exemplo, possibilitaram que processos produtivos fossem "exportados" para outros países, com baixo impacto ou até reduções nos custos de produção. Isso é facilmente observado na indústria têxtil, conhecida pelos polos de produção no sul da Ásia, para onde grandes marcas de roupas instalam suas fábricas. Já as melhorias nas tecnologias de comunicação – tendo a internet como exemplo mais emblemático – permitiram que o trabalho abstrato e intelectual pudesse ser realizado de qualquer lugar. Durante a pandemia, ficou evidente o quanto essa tecnologia já estava desenvolvida, viabilizando a rápida adaptação de muitas atividades.

A adoção gradual dessas tecnologias de transporte e comunicação pelas organizações, sobretudo a partir da década de 1970, promoveu mudanças dignas de nota. A maior facilidade para produzir e trabalhar em diferentes locais favoreceu o "espalhamento" das empresas pelo mundo, seja por meio da abertura de filiais, seja pelo estabelecimento de parcerias. Se antes a perspectiva de trabalho se limitava a uma região ou a um país, agora é possível pensar em um cenário global. Estágios, intercâmbios e expatriações tornaram-

se cada vez mais comuns. Embora esse novo cenário possa ser visto como benéfico em diversos sentidos, também gerou uma série de desafios para as ciências do trabalho.

Um desses desafios diz respeito aos limites das leis trabalhistas. Sempre locais – como é o caso da legislação brasileira –, elas precisam lidar com os efeitos de um mercado de trabalho global. Um país que ofereça maior proteção aos trabalhadores, por exemplo, pode enfrentar o êxodo de empresas que optam por abrir vagas em nações com menos proteções e, consequentemente, menores custos. Assim, muitos países que buscam atrair empresas internacionais acabam por passar por um processo contínuo de fragilização dos vínculos laborais, o que aumenta a insegurança dos trabalhadores. Essa tensão esteve presente em parte dos argumentos da reforma trabalhista brasileira de 2017, aprovada com o objetivo de "flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores" (Agência Senado, 2019).

Outro problema desse cenário é a complexidade das interações entre pessoas de diferentes culturas. Um mundo do trabalho cada vez mais amplo e ágil impõe relações com indivíduos mais distantes – e culturalmente diversos –, com menos tempo para que esses vínculos se desenvolvam com cautela. Essas urgências sociais e culturais acabam gerando pressões emocionais sobre os trabalhadores, que precisam gerenciar expectativas e sentimentos para manter a produtividade (Wharton, 2009).

Em termos mais pragmáticos, essas mudanças na dinâmica do trabalho – de uma atividade mais operacional para outra de caráter intelectual, envolvendo cada vez mais culturas e pessoas, com urgência crescente – exigiram uma nova linguagem para descrever as qualidades necessárias no ambiente profissional. Foi nesse contexto que surgiu o conceito de competências (McClelland, 1973) e que a ideia de inteligência emocional (Goleman, 2011) ganhou destaque. Para serem boas profissionais, as pessoas deveriam compreender adequadamente contextos em constante mudança, utilizando suas habilidades e conhecimentos de forma adequada (Ribeiro, 2009), além de suportar, de maneira resiliente, as pressões emocionais decorrentes das incertezas do mundo (Sennett, 1999).

No entanto, além dessas respostas mais instrumentais e individuais – características de uma Psicologia Organizacional voltada à produtividade –, outras perspectivas psicológicas se desenvolveram e ganharam força. No Brasil, o crescimento dessas abordagens coincidiu com o fortalecimento da Psicologia Social e de seu movimento emancipador durante a ditadura, entre as décadas de 1970 e 1980. A atenção aos problemas sociais mais amplos e a luta por direitos marcaram profundamente uma dessas vertentes, muitas vezes denominada Psicologia da Saúde do Trabalhador (Sato *et al.*, 2006). A Psicologia da Saúde do Trabalhador assume a dimensão social como objeto central de investigação dessa atividade humana – mais especificamente, dá foco às tensões sociais que a atravessam. Fortemente influenciada pelo marxismo, entende o trabalho como atividade central e necessária à realização da natureza humana. Por outro lado, quando o indivíduo é alienado de seu trabalho – perdendo o controle sobre onde, quando e por que trabalha –, há um empobrecimento de sua humanidade. Nesse sentido, as lutas de classe tornam-se centrais para a recuperação do trabalho emancipador.

Assim, a Psicologia da Saúde do Trabalhador tende a operar em dimensões macrossociais, analisando organizações sociais, sindicais e políticas relacionadas ao trabalho, bem como leis trabalhistas e disputas de poder na sociedade. Pela amplitude dessa abordagem, ela é naturalmente multidisciplinar. Abordagens epidemiológicas auxiliam a compreender a natureza dos adoecimentos mentais no trabalho e de problemas estruturais em sua organização (Codo *et al.*, 2004); abordagens sociológicas e políticas – como o marxismo –

ajudam a situar acontecimentos locais em disputas de poder mais amplas, que atravessam espaços e se prolongam no tempo.

Um de seus objetivos centrais é atuar politicamente na disputa de poder – frequentemente desfavorável aos trabalhadores –, garantindo espaço e voz aos próprios trabalhadores. Tradicionalmente, no campo da saúde laboral, os trabalhadores permanecem alheios à compreensão das causas e dos processos relacionados às doenças, cujo conhecimento é concentrado nas ciências médicas. Nessa perspectiva tradicional, os trabalhadores são vistos como sujeitos passivos diante de seus próprios adoecimentos (Sato *et al.*, 2006). Em contrapartida, a Psicologia da Saúde do Trabalhador parte do pressuposto de que ninguém conhece melhor os sofrimentos da atividade laboral do que os próprios trabalhadores, assim como as estratégias possíveis para minimizá-los. Por exemplo, diante da recomendação médica de reduzir a carga de trabalho, uma trabalhadora que dependa economicamente de sua atividade e não tenha alternativas para complementar sua renda provavelmente a ignorará.

Essa abordagem atua em estreita relação com o fortalecimento de movimentos sociais e com a análise de políticas públicas voltadas ao trabalho. O recente enfraquecimento dos sindicatos – decorrente, entre outros fatores, do fim da contribuição sindical obrigatória em 2017 – é um dado relevante para esse contexto.

De modo geral, a Psicologia da Saúde do Trabalhador se interessa pelos mecanismos de poder e controle nos níveis organizacionais, nacionais e internacionais, buscando fortalecer os trabalhadores. No nível organizacional, são exemplos desses mecanismos as estratégias de avaliação de pessoas e de desenvolvimento da cultura organizacional (Leite, 1995); no nível nacional, as políticas públicas, a legislação e, principalmente, sua fiscalização; no nível internacional, surgem mecanismos novos e complexos, como as pressões de empresas globais, os vínculos informais com empresas estrangeiras e as disputas discursivas travadas digitalmente. Na atual era de adoção maciça da inteligência artificial, merecem atenção as contingências e os controles impostos por essa tecnologia, que influenciam o tipo de informação consumida, as respostas consideradas adequadas e as atividades automatizadas. Os desafios de compreender rapidamente tais mecanismos – que mudam constantemente – e de fortalecer os trabalhadores diante deles são especialmente relevantes na contemporaneidade.

NOMES, DIVISÕES E APROXIMAÇÕES

A Psicologia Organizacional tende a ser uma referência a uma perspectiva mais pragmática, buscando operacionalizar a adoção de tecnologias nas organizações – seja por meio do desenvolvimento de treinamentos, da adequação dos processos de seleção e avaliação de pessoas, ou de ajustes nos processos organizacionais para melhor incorporá-las. A Clínica do Trabalho tende a representar um interesse pelos impactos vividos pelas pessoas diante das características do trabalho, bem como esses impactos se refletem em sofrimento ou realização (buscando apoiá-las nos processos psicodinâmicos de significação). Já a Psicologia da Saúde do Trabalhador costuma se debruçar sobre as dinâmicas de poder na sociedade e sobre como os trabalhadores podem conquistar maior influência, atuando de forma mais efetiva sobre o próprio destino.

É importante observar, entretanto, que esses nomes não são utilizados uniformemente, sendo possível encontrar variações (Bendassolli & Soboll, 2011). Por vezes, a própria

expressão Psicologia Organizacional abrange aspectos das demais áreas. Malvezzi (2014, p. 15) descreve bem esse percurso da Psicologia Organizacional (POT), destacando seu amplo escopo: "... a POT, como uma área do conhecimento que estuda as relações do homem com o trabalho, tem sido uma fonte contínua de conceitos e teorias que subsidiam o equacionamento da eficácia e os meios de evolução da qualidade de vida no trabalho."

Por essa razão, a ideia de que a Psicologia Organizacional seja acrítica e sirva exclusivamente aos "donos" dos espaços de trabalho, embora coerente com parte de sua história, representa uma simplificação da forma como essa área se expressa atualmente.

A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

A atuação dos profissionais de psicologia na área de Recursos Humanos (RH) tem se tornado cada vez mais comum. Há uma abundância de vagas de estágio ou para profissionais recém-formados, que geralmente oferecem remuneração superior à de outras áreas da psicologia. Seja por necessidade ou por preferência, muitos psicólogos acabam atuando no setor de RH. É importante destacar, no entanto, que essa não é uma área exclusiva de profissionais da psicologia, nem uma área que se vale exclusivamente de conhecimentos psicológicos. Embora ambos sejam muito frequentes, a natureza do RH é particular e heterodoxa, valendo-se de conhecimentos, ferramentas e técnicas que se mostrem funcionais, independentemente do campo científico de origem (psicológicos, administrativos, econômicos, sociológicos, médicos, entre outros). Como área de orientação pragmática, o RH raramente exige rigor ou coerência teórica. O mais relevante é a eficácia de determinado conhecimento. Seja pela relevância da área para psicólogos, seja pela presença da psicologia nela, farei uma breve apresentação do RH.

Ao longo do século XX, o RH ganhou complexidade. Em um primeiro momento, sua função era registrar os trabalhadores vinculados a determinada organização, remunerá-los conforme tais registros e selecionar os melhores profissionais. Por volta de 1900, essas atividades eram relativamente simples, pois o próprio trabalho tendia a ser operacional e repetitivo. Esse cenário é muito diferente da atualidade, em que as funções exercidas são mais diversas e complexas e as organizações, igualmente, se tornaram mais sofisticadas.

Quando se referem às responsabilidades atuais do RH, os manuais tendem a abranger todo o ciclo de vida de uma pessoa na organização (Chiavenato, 2014), desde o processo de recrutamento e seleção até o desligamento. Em alguns casos, incluem-se também atividades que antecedem o recrutamento ou sucedem o desligamento, como a gestão da marca empregadora (o quanto as pessoas desejam trabalhar em determinada empresa) e a gestão da relação após o término do vínculo, que também pode ser vista como uma forma de preservar a imagem organizacional. Além dessas, há inúmeras outras atividades ao longo da experiência de trabalho de alguém em uma organização: administração de remuneração e benefícios, elaboração de planos de cargos e salários, avaliação de desempenho, gestão e diagnóstico de cultura organizacional, desenvolvimento e treinamento de pessoas e equipes, desenho de processos, entre outras. A quantidade de atribuições faz com que, em muitas organizações, os profissionais executem apenas parte delas, sendo comum que apenas empresas mais maduras e com recursos financeiros suficientes contemplem todas as funções.

Uma característica importante e inerente ao RH é ser uma área de suporte na

organização. Isso significa que, antes de qualquer outra função, o RH existe para apoiar o funcionamento das demais áreas. Em outras palavras, enquanto as áreas de vendas ou de desenvolvimento de produtos têm função central na missão de uma empresa, o RH atua como potencializador dessas áreas. Por ser uma área de suporte, o RH muitas vezes é preterido, recebendo menos recursos e sendo excluído de decisões estratégicas importantes.

No RH contemporâneo, duas características merecem destaque. A primeira é consequência da velocidade crescente do mundo do trabalho. As tecnologias de comunicação e transporte implementadas após 1980 criaram um cenário global marcado por elevada volatilidade. Organizações surgem, desaparecem, se fundem ou se dividem com rapidez, e os vínculos de trabalho acompanham essa instabilidade. O alto nível de incerteza compromete o engajamento das pessoas com suas atividades: "por que devo me sacrificar pelo trabalho se posso ser desligado a qualquer momento?". Por outro lado, as empresas continuam interessadas em profissionais comprometidos, que tendem a ser mais produtivos e menos propensos a se desligar.

Diante da impossibilidade de modificar esse contexto volátil, as áreas de RH passaram a fomentar o engajamento dos trabalhadores não por meio de promessas falsas de estabilidade, mas sim pela gestão dos símbolos e significados do trabalho (Leite, 1995). É nesse cenário que a cultura organizacional se consolidou como objeto de investigação científica e de gestão. Dentro dessa lógica simbólica, até a nomenclatura da área passou a ser revista: chamar trabalhadores de "recursos" tornou-se malvisto, o que levou à adoção de nomes como Gestão de Pessoas ou Departamento de Gente e Gestão.

A segunda característica é a crescente presença de tecnologias específicas para RH. Conhecidas como *HR Techs*, essas soluções utilizam plataformas em nuvem para o tratamento de grandes bases de dados, acessíveis de qualquer lugar. Em alguns casos, empregam inteligência artificial para analisar previamente essas informações e indicar diretrizes aos RHs. À primeira vista, essas tecnologias podem parecer triviais, mas representam uma mudança significativa no papel estratégico da área. Por exemplo, com base no amplo histórico de processos seletivos, é possível identificar se alguma liderança específica tende a precisar de mais candidatos para entrevista do que outras lideranças, o que seria indicativo de dificuldades no alinhamento de vaga ou de oportunidade para um treinamento sobre como entrevistar. Ou, com base em dados de avaliação de desempenho, remuneração e turnover, o RH pode sustentar que a ampliação de bônus financeiros é mais eficaz do que o aumento salarial para potencializar o desempenho e reduzir a rotatividade. Assim, essas tecnologias permitiram que uma área antes relegada ao papel de suporte apresentasse argumentos sólidos para participar das decisões estratégicas. Ficou mais fácil para o RH relacionar suas ações a impactos financeiros concretos.

Por fim, essas inovações têm moldado tanto as atividades quanto o perfil dos profissionais de RH. Se antes predominavam habilidades de relacionamento, hoje a familiaridade com tecnologias também se tornou igualmente importante. Em alguns casos, são desejáveis competências em análise de dados e até em programação, aproximando o RH de áreas mais ligadas às ciências exatas. É provável que tais habilidades continuem ganhando importância no futuro da profissão.

OS DESAFIOS DO TRABALHO E A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Enquanto o trabalho permanece como atividade central na sociedade, suas características tornaram-se menos claras. Os espaços e o tempo para o trabalho, antes delimitados concretamente por muros e portões, estenderam-se para qualquer lugar e a qualquer momento. Potencialmente, trabalha-se a qualquer instante. Mais ainda, é necessário um esforço para que as atividades de trabalho não "invadam" a vida como um todo, como desligar o celular à noite ou não olhar e-mails nos finais de semana.

Se, no passado, os contratos de trabalho eram mais formais e estáveis, hoje são mais frágeis e menos legíveis. Observa-se uma pluralidade de vínculos de trabalho que compartilham quase o mesmo grau de reconhecimento, como contratos por projeto, PJ, CLT e *freelancer*. Todos esses vínculos – até mesmo o CLT, antes símbolo de segurança – têm indicado uma tendência de fragilização: tem sido cada vez mais rápido vincular-se a um contrato de trabalho e também mais fácil desvincular-se. Parte do argumento, como manifestado nas atualizações da CLT brasileira pós-2017, é que essa fragilização seria necessária para reduzir os custos do trabalho e tornar o mercado mais ágil, em sintonia com a dinâmica global. Não que tais argumentos sejam falsos, mas raramente o impacto sobre a saúde mental dos trabalhadores é considerado nessa equação.

Em meio a essas transformações no mundo do trabalho, há uma série de conflitos e disputas, como bem aponta a perspectiva da Saúde do Trabalhador. A incorporação de tecnologias no mundo do trabalho produz vencedores e perdedores. Enquanto algumas pessoas perdem seus empregos e observam suas especializações se tornarem obsoletas, outras enriquecem e se tornam mais influentes. Essa realidade, contudo, não é exclusiva do nosso tempo. Os impactos de novas tecnologias no mercado de trabalho são antigos e, para alguns analistas, a perda de postos de trabalho sempre foi compensada pela capacidade humana de inventar novas formas de trabalhar. Isso ocorreu, por exemplo, na década de 1970, com a migração maciça de trabalhadores do setor produtivo (fábricas) para o setor de serviços (Menon, 2019). Hoje, surgem novos formatos de trabalho, em especial nas redes sociais, como influenciadores, *podcasters* e *youtubers*.

A diferença, contudo, é que, na atualidade, estamos diante de um universo potencialmente mais amplo de atividades sendo eliminadas, em diferentes setores, com impacto inclusive sobre trabalhadores de nível socioeconômico mais elevado. Um exemplo é o de desenvolvedores de *software* júnior, que têm encontrado maior dificuldade para conseguir trabalho nos Estados Unidos devido ao uso de inteligência artificial nas empresas de tecnologia (Bathgate, 2025).

Curiosamente, esses mesmos desenvolvimentos tecnológicos que ameaçam o trabalho das pessoas também reduzem a necessidade de que elas trabalhem. Em 1930, o célebre economista John Maynard Keynes antecipou que, até 2030, a maioria da população trabalharia menos de 15 horas por semana. Tudo indica que ele errou na previsão, mas isso não significa que hoje não tenhamos a capacidade de trabalhar muito menos horas do que o habitual (United Nations, 2019). O problema, todavia, é que o trabalho é fundamental para a nossa identidade, para a participação na economia e para o reconhecimento de nossa existência como boa (Bendassolli, 2007). Como se reconhecer e se apresentar se não for a partir do trabalho? Como obter dinheiro se não for por meio dele? Podemos trabalhar menos, mas o que faremos no lugar do trabalho? Como a sociedade pode se organizar para viabilizar o não-trabalho?

Duas discussões contemporâneas são relevantes nesse sentido. A primeira diz respeito à já citada renda básica universal, que consiste na distribuição de uma quantia mensal a (potencialmente) todas as pessoas, sem contrapartida. Seria algo como um Bolsa Família estendido a toda a população brasileira. A partir dessa renda básica, quem desejasse trabalhar para complementar seus ganhos poderia fazê-lo, mas o trabalho deixaria de ser a via exclusiva de enriquecimento. Alguns projetos já foram propostos nesse sentido, como o de Andrew Yang, na campanha presidencial dos Estados Unidos em 2020, que previa o pagamento de US$ 1.000,00 a todos os cidadãos acima de 18 anos (Yang, 2020). Além disso, experimentos têm sido realizados em cidades da Europa e dos Estados Unidos para avaliar o impacto da renda básica universal (Rahimi, 2025).

A segunda discussão é a redução da jornada de trabalho sem impacto na remuneração. Iniciativas como o fim da jornada 6 por 1 ou a adoção da semana de quatro dias são exemplos. Contudo, essas discussões esbarram em um problema central: a produtividade dos trabalhadores permanece estável? De certa forma, aqueles que determinam se a redução da jornada ocorrerá ou não – os donos das empresas – tratam a produtividade como condição inegociável, algo como: "só reduzirei a jornada se isso não impactar a produtividade ou, por alguma razão, a aumentar". Esse argumento aparece claramente no discurso da instituição *4 Day Week Global* (2025): "Além de impactos positivos na produtividade, engajamento e bem-estar, houve uma série de impactos positivos no negócio, em que 83% relataram uma melhoria significativa nos processos internos da empresa, enquanto 75% destacaram tanto uma melhora no funcionamento das equipes quanto no uso da tecnologia."

Mas condicionar a redução da jornada à produtividade enfraquece iniciativas nessa direção. Tem sido comum, inclusive, encontrar ações na direção contrária à redução do trabalho, seja pela redução do home office em empresas como *Amazon*, *Microsoft*, *Zoom*, *Apple* e *XP Investimentos* (Colaço, 2025), seja pela adoção de jornadas de 72 horas semanais em algumas empresas de tecnologia ligadas à inteligência artificial (Knibbs, 2025).

O sociólogo polonês Zygmunt Bauman descreveria esse contexto como de "trabalho líquido", em que os problemas são definidos por fluxos globais. Nesses casos, citando Ulrich Beck: "[não adianta] procurar soluções biográficas para contradições sistêmicas" (Bauman, 2003, p. 93). Ou seja, o trabalho é definido por dinâmicas em rede, complexas e globais, enquanto as soluções propostas são, em geral, locais e limitadas. Ainda assim, vemos pessoas se posicionando contra a dinâmica atual, abandonando empregos ou processos seletivos sem aviso prévio – fenômenos conhecidos como *silent quitting* e *ghosting*. De modo geral, as pessoas têm se relacionado com seus trabalhos de forma mais instrumental e menos afetiva, o que, para os departamentos de RH interessados em promover o engajamento, constitui um desafio.

Esses fenômenos podem ser entendidos como iniciativas provisórias e frágeis de não sujeição às estruturas de poder do mundo do trabalho, plenamente compreensíveis diante do cenário contemporâneo de incertezas. Questões sobre critérios e condições futuras de aposentadoria (Arregui, 2020) ou ansiedade diante do agravamento da crise climática e da dificuldade de alcançar acordos multilaterais efetivos (Marques, 2023) alimentam o pessimismo. Diante de um futuro incerto ou apocalíptico, por que dedicar horas e horas a um trabalho que consome o presente? Trata-se de um questionamento legítimo, ainda sem uma boa resposta, em uma sociedade estruturada em torno do trabalho.

Diante disso, é difícil dizer o que a psicologia deve fazer quanto à proposição de soluções, já que estas provavelmente extrapolam uma única disciplina. No entanto, no que diz respeito especificamente à psicologia, independentemente da perspectiva adotada, cabe,

em primeiro lugar, compreender o cenário e traduzi-lo para que outros possam se localizar e se posicionar. Em segundo lugar, é essencial promover o letramento tecnológico – seja pela incorporação de novas ferramentas às práticas profissionais, seja pela compreensão do funcionamento e dos impactos da tecnologia no mundo do trabalho.

Por fim, há um dever ético inescapável para os profissionais da psicologia, já presente no código de conduta (Conselho Federal de Psicologia, 2005), mas que, diante das incongruências do mundo do trabalho e do aumento dos sofrimentos mentais, merece atenção constante. Todo posicionamento – mesmo os que se pretendem neutros – participa da dinâmica de poder, fortalecendo alguns e enfraquecendo outros; privilegiando uns e preterindo outros. Entender o próprio papel nessa dinâmica e os impactos da perspectiva psicológica adotada é indispensável no contexto atual. Se alguém ainda atua supondo uma Psicologia Organizacional acrítica, só pode fazê-lo por falta de informação ou por desvio ético.

REFERÊNCIAS

4 DAY WEEK GLOBAL. *4 Day Week Global webpage*. [*S. l.*], 2025. Disponível em: https://www.4dayweek.com/.

AGÊNCIA SENADO. *Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho*. Brasília, 2 maio 2019. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho.

ARREGUI, J. T. *Continuidade de trabalho no pós carreira organizacional: a aposentadoria está morta*. Viva a aposentadoria. 2020. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: https://repositorio.usp.br/item/003049905.

BATHGATE, R. Will devs lose their jobs to AI? *IT Pro*, 8 ago. 2025. Disponível em: https://www.itpro.com/technology/artificial-intelligence/will-devs-lose-their-jobs-to-ai.

BAUMAN, Z. *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

BENDASSOLLI, P. F. *Trabalho e identidade em tempos sombrios*. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 14, n. 1, p. 59-72, 2011.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas:* o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri: Manole, 2014.

CLOT, Y. *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2010.

CODO, W. *et al. O trabalho enlouquece?* Petrópolis: Vozes, 2004.

COLAÇO, J. "Velho normal": empresas pressionam por trabalho presencial 5 anos após a pandemia. *InfoMoney*, 15 mar. 2025. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/carreira/velho-normal-empresas-pressionam-por-trabalho-presencial-5-anos-apos-a-pandemia/.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Código de ética profissional do psicólogo*. Brasília, 2005. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf.

DE MASI, D. *O futuro do trabalho*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Oboré, 1987.

FITZGERALD, L. F. On the essential relations between education and work. *Journal of Vocational Behavior*, v. 28, n. 3, p. 254-284, 1986. DOI: https://doi.org/10.1016/0001-8791(86)90057-6.

FLEURY, M. T. L. (org.). *Cultura e poder nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1989.

FOUCAULT, M. *O nascimento da clínica*. Trad. Roberto Machado. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

FREUD, S. *O mal estar na civilização*. In: Edição Standard Brasileira, v. 21. Rio de Janeiro: Imago, 1975.

GOLEMAN, D. *Inteligência emocional*. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

KNIBBS, K. Silicon Valley AI startups are embracing China's controversial "996" work schedule. *Wired*, 23 jul. 2025. Disponível em: https://www.wired.com/story/silicon-valley-china-996-work-schedule/.

LEITE, J. Nós quem, cara pálida? In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (org.). *Recursos humanos e subjetividade*. Petrópolis: Vozes, 1995.

MALVEZZI, S. Psicologia organizacional. In: MACHADO, C. *et al. Interfaces da Psicologia*. v. II. Évora: Universidade de Évora, 2000, p. 313-326.

MALVEZZI, S. *Psicologia organizacional e do trabalho*. Tese (Livre docência). Universidade de São Paulo, 2006.

MALVEZZI, S. O trabalho é uma prática transformadora. In: ZANELLI, J. C. *et al. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 13 17.

MARQUES, L. *O decênio decisivo*. São Paulo: Elefante, 2023.

MARX, K. *Grundrisse*. New York: Harper & Row, 1971.

MAYO, E. The Hawthorne Experiment. *Classics of Organization Theory*, p. 134 141, 1933.

MCCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than "intelligence". American *Psychologist*, v. 28, n. 1, p. 1 14, 1973. DOI: https://doi.org/10.1037/h0034092.

MENON, J. Why the Fourth Industrial Revolution could spell more jobs – not fewer. *World Economic Forum*, 17 set. 2019. Disponível em: https://www.weforum.org/stories/technological-innovation/fourth-industrial-revolution-jobs/.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Dados estatísticos – Saúde e Segurança do Trabalhador*. Brasília, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade. Acesso em: 15 jun. 2025.

MÜNSTERBERG, H. *Psychology and industrial efficiency*. New York: Houghton Mifflin, 1913. DOI: https://doi.org/10.1037/10855-000.

MÜNSTERBERG, H. *Business psychology*. Chicago: LaSalle Extension University Press, 1915.

RAHIMI, R. A German experiment gave people a basic monthly income. *CNN*, 11 abr. 2025. Disponível em: https://edition.cnn.com/2025/04/11/health/germany-universal-basic-income-study-intl-scli-wellness.

RIBEIRO, M. A. Psicose e desemprego. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 10, n. 1, p. 75 91, 2007.

RIBEIRO, M. A. *Psicologia e gestão de pessoas*. São Paulo: Vetor, 2009.

SATO, L.; BERNARDO, M. H. Saúde mental e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 10, p. 869 878, 2005.

SATO, L.; LACAZ, F. A. D. C.; BERNARDO, M. H. Psicologia e saúde do trabalhador. *Estudos de Psicologia (Natal)*, v. 11, p. 281 288, 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/j/epsic/a/pWMCyt6tMgBbtGS647ps6jH/?lang=pt.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SEWAYBRICKER, L. E. *A felicidade na sociedade contemporânea*. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, 2012. Disponível em: https://repositorio.usp.br/item/002295324.

SURETH, Antonia *et al.* Universal basic income universally welcomed? Relevance of socio-demographic and psychological variables for acceptance in Germany. *Basic Income Studies*, v. 19, n. 1, p. 51–84, 2024. DOI: https://doi.org/10.1515/bis-2023-0023.

OLIVEIRA, Marina. Quiet quitting e comprometimento organizacional: desafios contemporâneos do trabalho. In: DOMINIQUE-FERREIRA, Sergio; OLIVEIRA, Marina; PRENTICE, Catherine (org.). *Advances in tourism, technology and systems*. Singapore: Springer, 2025. p. 61–70.

UNITED NATIONS. Can we feed the world and ensure no one goes hungry? *UN News*, 3 out. 2019. Disponível em: https://news.un.org/en/story/2019/10/1048452.

VAN ROSSUM, D. Apple mandates a “return to office”. *FlexOS*, 15 out. 2024. Disponível em: https://www.flexos.work/learn/apple-mandates-a-return-to-office-why-why-now-and-is-it-right.

WEBER, M. *A ética protestante e o “espírito” do capitalismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WHARTON, A. S. The sociology of emotional labor. *Annual Review of Sociology*, v. 35, n. 1, p. 147 165, 2009. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-115944.

YANG, A. T*he Freedom Dividend*. 2020. Disponível em: https://2020.yang2020.com/policies/the-freedom-dividend/.



CAPÍTULO 4

PSICOLOGIA JURÍDICA: DIÁLOGOS ENTRE ATUAÇÃO, INSTITUIÇÕES E DEMANDAS SOCIAIS

MARIA CLARA LOBO LOTUFO
VAGNER HUFFENBAECHER PEPE

INTRODUÇÃO

A Psicologia Jurídica no Brasil começa a se delinear na década de 1960, quase sempre operando às margens do institucional. Seus primeiros passos não foram traçados por grandes marcos no interior do aparato jurídico, mas por presenças que, aos poucos, passaram a ocupar espaços informais e voluntários, especialmente no sistema penal e junto à Justiça da Infância e Juventude.

A consolidação desse campo, porém, só se intensifica entre os anos 1990 e 2000, acompanhando o avanço das políticas públicas, a criação de concursos específicos para psicólogos do Judiciário e a fomentação de uma produção teórica nacional sobre o tema (Lago *et al.*, 2009). Um marco relevante desse percurso foi a promulgação da Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/1984), que passou a reconhecer formalmente o papel do psicólogo nas instituições prisionais. Apesar de tardia, essa legislação reverbera em efeitos simbólico-culturais importantes, como se o Estado, ao inserir o psicólogo na engrenagem prisional, admitisse que há algo ali que não pode ser apenas punido, mas precisa ser escutado, compreendido e testemunhado.

Atualmente, esta área de atuação tem se expandido significativamente e, junto com ela, emergem dilemas ético-políticos complexos e cada vez mais urgentes. Este campo de prática e produção de saber, nasce no encontro, nem sempre harmônico, entre a psicologia e o direito. Ela não é apenas uma aplicação da psicologia ao universo jurídico, como se bastasse "traduzir" conceitos clínicos para a linguagem da lei. Ao contrário: o que se constitui nesse entremeio é uma arena de tensões, disputas e implicações éticas que exigem uma conduta atenciosa e constante posicionamento do profissional – como já aponta o CRP-08 (2007), ao reconhecer que a atuação em Psicologia Jurídica demanda não apenas técnica, mas leitura crítica e sensibilidade para o sofrimento institucionalizado.

ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA

A atuação do profissional de Psicologia no sistema de Justiça opera em meio a um emaranhado ambíguo de disputas por poder, produção de verdades e mecanismos de controle social. Trata-se de uma área que atravessa, e é atravessada, por práticas diversas: fóruns, varas da infância, sistemas prisionais, escutas especializadas, perícias, mediações e programas de apoio.

Todavia, para além dos termos, limites e burocratizações, a Psicologia Jurídica nos convoca a pensar: *quais os caminhos possíveis para o psicólogo no âmbito jurídico?* Afinal, o campo judicial não é neutro. Ele carrega marcas históricas, desigualdades estruturais e, muitas vezes, opera como um braço sofisticado de controle social.

Como aponta Vicentin (2023), a atuação da Psicologia nesse campo exige atenção constante aos modos como a técnica pode ser instrumentalizada para reforçar desigualdades e legitimar discursos de verdade que sustentam práticas de exclusão. Através dessas lentes, o compromisso ético se reafirma – não na reprodução inadvertida de procedimentos –, mas na postura crítica frente aos efeitos sociais e subjetivos das práticas da Psicologia, bem como às narrativas que o sistema jurídico

produz e demanda.

A história nos mostra que o encontro entre psicologia e justiça foi, desde o início, marcado por rupturas que revelam muito mais do que desentendimentos metodológicos. Desde os primórdios da Psicologia Criminal e Forense, ainda no século XIX, a psicologia foi mobilizada como instrumento de leitura do desvio. Tal leitura, quase sempre, se fazia a partir de lentes enviesadas, que associavam anormalidade à periculosidade e subjetividade à patologia. Como já apontava Foucault (1987), o saber psicológico passou a ser utilizado como instrumento de controle sobre os corpos e condutas, operando junto ao sistema penal na produção de sujeitos docilizados.

Na Europa positivista, o psicólogo ajudava a compor o retrato do "criminoso nato", personagem esculpido por teorias racistas, eugenistas e punitivistas. No Brasil, especialmente durante a Ditadura Militar, a psicologia atuou, muitas vezes, como braço técnico de instituições voltadas à contenção e ao silenciamento de pessoas que desafiassem a norma vigente. Vicentin (2023) reforça que essa história não pode ser esquecida: o campo da Psicologia Jurídica é atravessado por contradições e riscos de capturas normativas, o que exige vigilância ética constante por parte dos profissionais.

Portanto, a vigilância ética não é sugestão, mas condição de permanência. Porque cada gesto profissional nesse campo carrega, ainda hoje, uma história que reverbera.

Nesse sentido, a Psicologia Jurídica também é fronteira: entre saberes, entre discursos, entre demandas institucionais e responsabilidades éticas. É nesse lugar de interseção que emergem dilemas cotidianos como: o papel do psicólogo na produção de laudos que podem definir a vida de alguém; o uso da escuta psicológica como instrumento de validação da "verdade jurídica"; ou a expectativa de neutralidade em um contexto marcado por desigualdades.

Antes de aprofundar essas questões, é preciso abrir espaço para uma distinção conceitual que, embora muitas vezes diluída no uso cotidiano, carrega implicações importantes para a compreensão do campo. A Psicologia Jurídica diz respeito ao conjunto mais amplo de articulações entre psicologia e direito; ela é o campo que abriga os atravessamentos institucionais, técnicos e ético-políticos desse encontro.

Dentro desse conceito, a Psicologia Forense é a atuação voltada diretamente à produção de provas e subsídios técnicos com fins processuais. Já a Psicologia Criminal tem seu foco voltado para o estudo da conduta criminosa e das formas de construção social do sujeito criminalizado. Este capítulo adota como foco a Psicologia Jurídica em sua totalidade, mas reconhece os cruzamentos inevitáveis entre esses campos (tanto nos discursos quanto nas práticas cotidianas).

A atuação do psicólogo no sistema de justiça é, invariavelmente, um ato de poder. Sua escuta e a sua palavra têm o potencial de determinar destinos, reforçar desigualdades ou tensionar estruturas. Por isso, a neutralidade exigida institucionalmente precisa ser compreendida como aquilo que de fato é: uma fantasia funcional que apenas encobre o inevitável. No interior do judiciário, o único guia possível é o *ethos*[1] de quem escuta.

[1]Ethos - Do grego éthos: hábito, caráter, costume. Em filosofia, o termo passou a designar o conjunto de valores e disposições que orientam a ação moral de um sujeito. Aqui, "ethos" é utilizado como a ética encarnada na prática e na implicação subjetiva do psicólogo.

E isso exige o reconhecimento de que todo gesto técnico carrega escolhas e, com elas, consequências. O mito da imparcialidade precisa ser desconstruído para que se possa construir uma prática psicossocial verdadeiramente implicada com a realidade e com um cuidado ético que rompa com a automatização dos procedimentos.

Como já enfatiza o Conselho Regional de Psicologia (CRP-08, 2007), a escuta do psicólogo não deve ser tomada como uma produção neutra de verdades, mas como tradução simbólica de conflitos: um atravessamento singular de histórias que não cabem nas categorias vedadas do discurso jurídico.

Diante das múltiplas exigências institucionais, cabe perguntar: a serviço de que interesses, e de quais sujeitos, estamos quando adentramos espaços como delegacias, fóruns, penitenciárias ou salas de escuta protegida? A psicologia, quando se insere nas instituições jurídicas, corre o risco de tornar-se um braço técnico do Estado. Um saber que, mesmo sem intenção, pode legitimar práticas de silenciamento, punição e exclusão. Como coloca Foucault (1987), o saber jamais é inocente: ele fabrica verdades, regula condutas, molda corpos.

Não há atuação ética possível sem crítica à estrutura e suas intenções. Como nos mostra Goffman (1974), o psicólogo jurídico que escolhe um caminho ético não é aquele que cede às normas, mas aquele que se permite tencioná-las, pois este, entende que a singularidade de cada conflito transcende a rigidez protocolar do aparato jurídico. Ética, aqui, é responsabilização diante da vida do outro. É escutar o que o laudo não capta. É habitar e sustentar o paradoxo entre o que a instituição exige e o que a singularidade do sujeito demanda.

Como propõem Aguiar e Chinelato (2014), o psicólogo, mesmo no jurídico, não escapa à teia de contingências que sustentam a máquina institucional. A interpretação do Direito através das lentes do comportamento operante, nos evidencia: não há decisão, escuta ou conduta que exista fora de um repertório histórico, reforçado socialmente, e reproduzido em função do ambiente.

Portanto, este capítulo se propõe como um instrumento introdutório e didático, articulando teoria e prática para estudantes da graduação em Psicologia, especialmente aqueles que estão se aproximando das possibilidades de atuação no campo jurídico-institucional. Ao mesmo tempo, mais do que descrever tarefas ou delimitar competências, o texto convida a uma reflexão crítica sobre os atravessamentos ético-políticos que estruturam esse campo, sustentando o desconforto, a dúvida e o deslocamento como parte inerente da prática.

CONDUTAS ÉTICAS NA ATUAÇÃO EM PSICOLOGIA JURÍDICA

O Código de Ética Profissional do Psicólogo, assim como as resoluções do Conselho Federal de Psicologia, orienta o exercício da psicologia em qualquer campo de atuação. Princípios fundamentais, como: o respeito à dignidade, à liberdade e à integralidade do sujeito, devem orientar a conduta profissional. Tais normas não são de caráter sugestivo ou opcional, mesmo em contextos institucionalizados de poder. Todavia, a ética da psicologia frequentemente entra em disparidade com a lógica jurídica. Ela não se molda ao ambiente: ela o tensiona, e é nesse gesto de fricção que reside sua potência. Onde o sistema exige neutralidade, a ética propõe implicação.

Um exemplo central da atuação ética em contextos jurídicos é o sigilo profissional. Previsto no Art. 9º do Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005), ele estabelece que o psicólogo deve garantir o sigilo das informações obtidas em razão do exercício profissional. No entanto, essa garantia encontra limites importantes quando atravessada pelas exigências do campo jurídico, especialmente no que se refere à produção de documentos formais, como laudos, pareceres e relatórios.

Art. 10 do mesmo Código estabelece que, nas situações em que se configure conflito entre as exigências decorrentes do disposto no art. 9º e as afirmações dos princípios fundamentais deste Código, excetuando-se os casos previstos em lei, a/o psicóloga/o poderá decidir pela quebra de sigilo, baseando sua decisão na busca do menor prejuízo.

Parágrafo único. Em caso de quebra do sigilo previsto no caput deste artigo, a/o psicóloga/o deverá restringir-se a prestar as informações estritamente necessárias.

Nesses cenários, a distinção entre escuta clínica e escuta institucional se torna evidente. A escuta clínica se ancora na construção de vínculo, na abertura ao tempo do sujeito, na singularidade da fala. Já a escuta institucional nasce convocada, e, por isso, já nasce vigiada. Mesmo quando feita com ética, ela acontece sob demanda. É resposta. É documento. É corpo-técnico em função de um rito burocrático que clama por ordem e pragmatismo. E é aí que mora o risco: que o gesto de escutar se converta em validação do discurso dominante ou em ferramenta de silenciamento. Como provoca Vicentin (2023), o campo psi-jurídico não admite passividade: ele exige que o profissional ocupe uma posição crítica frente às fronteiras institucionais que tentam impor o que é saúde, o que é verdade, o que é possível.

O desafio do psicólogo jurídico é sustentar, dentro dessa escuta institucional, uma escuta ainda ética, ainda singular, ainda comprometida com a vida e todas as contradições que ela abarca, sem se deixar capturar pela fantasia processual da verdade absoluta, do maniqueísmo e da redução do sujeito. Vicentin (2023) elabora que nenhuma escuta será efetiva se não for atravessada pela consciência dos marcadores sociais que organizam o sofrimento e definem quem pode ser escutado e quem será apenas registrado.

Foucault (1987) apontava que o poder punitivo moderno se deslocou da violência física explícita para dispositivos sutis de controle e normalização, e é justamente nesse terreno que a escuta psicológica corre o risco de se converter em ferramenta de domesticação, caso não esteja ancorada em uma conduta pautada na ética e cuidado. Em todos os casos, o psicólogo é desafiado a sustentar uma escuta que não seja cúmplice das engrenagens de punição e silenciamento, que acabam por induzir respostas simplistas e individualistas, incapazes de atender a questões que se enraízam na estrutura e nas condições sociais.

Mesmo diante dos limites impostos pelo contexto, o psicólogo é convocado a afirmar uma postura crítica e reflexiva, consciente dos efeitos que sua presença, sua escuta e seu silêncio podem produzir. O próprio Código de Ética da Psicologia (CFP, 2005) reconhece que a atuação do profissional deve ser atravessada pela crítica às práticas que perpetuam desigualdades, ainda que estas se apresentem como parte da rotina institucional.

Soma-se a isso a responsabilidade quanto aos documentos produzidos. Foucault (1984) aponta que todo exercício de saber é também um exercício de poder. Assim,

ocupar um lugar de fala técnica implica necessariamente uma responsabilidade crítica diante dos efeitos desse saber na constituição dos sujeitos. Pareceres, laudos e relatórios não são apenas textos administrativos ou apenas tarefas que podem ser automatizadas, são peças-chave com efeitos jurídicos diretos, e, muitas vezes, irreversíveis. A forma como o psicólogo escreve, o que escolhe nomear, o que silencia e o que destaca, tudo isso tem consequências. É preciso atenção redobrada para não permitir que o discurso psicológico seja instrumentalizado pelo sistema de justiça para confirmar preconceitos ou reafirmar desigualdades. A tarefa aqui não é só questionar a estrutura, mas, o papel que ela atribui a você.

Como aponta o CRP-08 (2007), o compromisso ético da psicologia está em constante tensão com os contextos em que ela atua e é justamente por isso que recusar, repensar ou ressignificar uma demanda não é esquiva, mas consequência de uma conduta ética que reconhece seus limites.

Emitir um parecer técnico que contrarie o desejo do magistrado ou recusar, de forma fundamentada, uma determinada avaliação, não constitui quebra institucional. São gestos éticos legítimos, amparados pela escuta comprometida com o sujeito e com os princípios da Psicologia. Agir eticamente é, muitas vezes, caminhar no limite entre o possível e o necessário. A Resolução nº 06/2019 do CFP, que orienta a atuação de psicólogos como peritos ou assistentes técnicos, é enfática nesse ponto: “A Psicologia, ao atuar no campo jurídico, não deve servir como mero instrumento de validação de verdades jurídicas ou de práticas persecutórias.”

Mas é preciso reconhecer: nem sempre é simples recusar. No interior do sistema de justiça, a soberania não está nas mãos do psicólogo. Ele ocupa um espaço que, embora revestido de autoridade técnica, ainda é subordinado à estrutura jurídico-normativa. E quando essa estrutura pressiona, agir com ética pode significar também arcar com as consequências da escolha. A recusa ética, nesses casos, não se dá sem custo. Há vezes em que o gesto de recusar será possível; outras, será preciso apenas não ceder por completo. E mesmo assim, priorizar o compromisso com o sujeito.

É por isso que o psicólogo jurídico não pode prescindir da supervisão, do estudo constante e da análise crítica de sua própria prática. Não basta seguir normas: é preciso escutá-las com cuidado e escrever sabendo que todo laudo é também um gesto. E que todo gesto tem efeitos. Porque o que se afirma num parecer pode carregar cuidado ou violência.

Não há escuta que não atravesse uma construção de mundo, nem escrita que não carregue as lentes de quem escreve. Reconhecer isso é fundamental para uma prática atenta à singularidade de cada caso atendido. E é nesse reconhecimento que a ética se enraíza. Porque só há ética onde há uma atuação reflexiva de sua prática.

ATUAÇÃO DA PSICOLOGIA JURÍDICA: CONTEXTOS DE VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Raízes da violência de gênero: Um panorama histórico-social

A história da violência contra a mulher no Brasil é também a história de sua luta por

reconhecimento como pauta sociocultural. Enquanto os marcos legais surgem apenas nas últimas décadas, a violência já era estruturante desde os primeiros contornos da formação colonial. O Brasil nasce da violação: da terra e dos corpos. Especialmente os corpos de mulheres indígenas e negras escravizadas.

Foi a partir desse processo de colonização, que instaurou dispositivos de dominação racial, de gênero e de classe, que se enraízam muitas das premissas eugenistas, patriarcais e misóginas que atravessam a cultura brasileira até hoje. A mulher, nessa construção, foi forçada a se compreender como cidadã de segunda ordem, subjugada à figura do pai ou do marido. Essa relação de subordinação não foi apenas simbólica: ela foi juridicamente amparada, politicamente reforçada e religiosamente sacralizada por um ideal de honra masculina.

O Código Penal de 1940 previa atenuantes para homens que matassem suas esposas em nome da chamada "defesa da honra". A mulher, ao ser infiel, desobediente ou simplesmente autônoma, era vista como uma ameaça à masculinidade do homem, colocando em risco seu valor social. E o Estado, ao legislar em favor da honra ferida, legitimava esse pacto de violência. Como aponta Segato (*apud* Pereira, 2007), o masculino, quando colocado em xeque por uma mulher, tende a operar em regime de reparação simbólica: a violência torna-se uma forma de restaurar o status. A mulher se torna palco de uma performance de virilidade.

Essa lógica sustentou decisões judiciais até a década de 1990, quando a tese da defesa da honra ainda era acolhida por tribunais brasileiros. Quando o Estado autoriza, ainda que simbolicamente, que o homem "recupere sua honra" através da eliminação da mulher, ele transforma o feminicídio em ato de reafirmação de um poder simbólico perdido.

Nesse contexto, o feminicídio não é desvio, é gesto autorizado. Um mecanismo de controle que, como define Bourdieu (2005), se mantém pela naturalização da dominação nas estruturas institucionais. Apenas em 1977 a Lei do Divórcio seria aprovada, rompendo com a indissolubilidade do casamento. Até então, a mulher permanecia presa não apenas aos vínculos familiares, mas também a uma estrutura legal que dificultava, quando não impedia, sua autonomia e liberdade.

A luta contra a violência doméstica seguiu durante muito tempo como uma questão privada. O sofrimento de quase metade da população era silenciado em nome da moral familiar e a violência, quando denunciada, não raro era interpretada como falha pessoal ou escolha equivocada.

Herman (1997) aponta para o reducionismo que resulta desse legado: o trauma da violência doméstica é frequentemente tratado como um problema individual da mulher e não como reflexo de estruturas opressoras. Assim, a vítima é responsabilizada por sua própria dor, e o agressor, muitas vezes, protegido pela cultura.

Como aponta Segato (*apud* Pereira, 2007), o patriarcado não se limita à organização familiar. Ele estrutura o campo das relações sociais; define papéis, disciplina desejos e orienta condutas. É nesse cenário que os movimentos feministas, especialmente a partir da década de 1970, assumem um papel crucial de subversão e colocam na face dos governos do mundo inteiro que o pessoal também é político.

A violência doméstica, até então mantida entre paredes, torna-se questão pública, convocando o Estado a reconhecer que o lar pode ser o lugar mais perigoso para uma mulher. Judith Herman (1997) destaca que o trauma da violência sexual e doméstica

sempre foi negado institucionalmente – e que só o surgimento do feminismo permitiu que o sofrimento das mulheres se tornasse audível, validado e politicamente mobilizador.

No Brasil, essa mobilização se intensifica ao longo dos anos 80 e 90, com o surgimento de coletivos feministas, núcleos de atendimento e as primeiras Delegacias de Defesa da Mulher. O caso de Maria da Penha Maia Fernandes se torna um catalisador incontornável que dá urgência e rosto à pauta da violência de gênero no Brasil. Em 1983, Maria da Penha foi vítima de duas tentativas de feminicídio cometidas por seu então marido. Sobreviveu, mas ficou paraplégica. Mesmo com provas robustas, o agressor só seria preso 19 anos depois.

A omissão do Estado levou o caso à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA, que condenou o Brasil por negligência e omissão sistemática na proteção às mulheres (Organização dos Estados Americanos, 2001). Foi a primeira vez que o país foi responsabilizado internacionalmente por violência de gênero. A partir dessa condenação e da pressão organizada por movimentos feministas e organismos internacionais que nasce, em 2006, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), marco jurídico que reconhece a violência baseada em gênero e propõe mecanismos de prevenção, acolhimento e responsabilização.

A Lei Maria da Penha representa não apenas uma conquista concreta de legitimidade, mas também um divisor simbólico na forma como a sociedade brasileira compreende e responde à violência de gênero. Ao reconhecer cinco formas de violência – física, psicológica, sexual, moral e patrimonial –, ela amplia o entendimento do que significa agredir uma mulher e retira do campo privado aquilo que historicamente foi silenciado. Desde sua promulgação, a lei impulsionou a criação de redes especializadas de atendimento, campanhas de conscientização, formação de profissionais e maior visibilidade da pauta nas políticas públicas.

No entanto, sua implementação ainda enfrenta desafios significativos: a lentidão das instituições, a baixa capacitação técnica, o machismo estrutural e a revitimização constante dificultam o pleno acesso aos direitos garantidos. A escuta, por exemplo, muitas vezes permanece organizada como um ato de validação jurídica, exigindo que o sofrimento seja transformado em protocolo.

Essa assimetria entre a complexidade da vivência e a objetividade exigida pelos sistemas institucionais é o que Herman (1997) descreve como uma das faces mais sutis da negação do trauma: o silêncio não se dá apenas pela ausência de fala, mas também pela inadequação das estruturas de escuta. Para a autora, o reconhecimento do sofrimento exige não só disponibilidade técnica, mas um compromisso ético com a reconstrução da dignidade da vítima. É nesse contexto que se abrem novas tarefas éticas para os profissionais da psicologia.

Repetição e controle: O ciclo da violência como estrutura relacional

O modelo do ciclo da violência foi desenvolvido por Lenore Walker (1979) a partir da observação de padrões recorrentes em relações abusivas. Em sua formulação clássica, o ciclo se divide em três fases: aumento da tensão, ápice da violência e a fase de reconciliação – esta última também conhecida como “lua de mel”. Com o tempo, o ciclo se repete, geralmente com aumento da intensidade e redução dos intervalos entre os episódios.

Desde sua formulação original, o modelo proposto por Walker influenciou profundamente a forma como a violência doméstica passou a ser compreendida em âmbito institucional e público. Sua lógica cíclica contribuiu para a consolidação da ideia de que a violência contra a mulher não se restringe a episódios isolados, mas configura um padrão relacional reiterado, que envolve dinâmicas emocionais complexas e sutis mecanismos de controle.

Campanhas educativas, materiais de orientação e práticas profissionais em diferentes setores da rede de proteção passaram a incorporar essa compreensão, facilitando o reconhecimento da violência mesmo nos períodos em que ela não se manifesta de forma ostensiva. O modelo teve papel central na legitimação institucional da violência de gênero como um fenômeno persistente, que demanda abordagens sensíveis à volatilidade das relações abusivas.

Contudo, apesar de seu impacto na construção de políticas públicas e protocolos de atendimento, o modelo do ciclo da violência apresenta importantes limitações. Como apontado por Moreira e Prieto (2010), o ciclo não necessariamente se manifesta de forma clara ou linear, e muitas vezes contribui para uma leitura reducionista da realidade das mulheres. Uma de suas fragilidades centrais é a tendência a naturalizar padrões de comportamento, transformando experiências complexas e multifatoriais em uma lógica previsível e quase mecânica. Essa simplificação pode ter efeitos graves quando instrumentalizada por instituições que, ao invés de acolher, tentam encaixar os relatos das mulheres em um roteiro preestabelecido e alheio ao contexto singular da vítima.

Mais do que "tolerância à agressão", a permanência em relações violentas frequentemente está atrelada a estruturas de controle prévias, intimamente relacionadas com o modelo matrimonial imposto. Como analisa Saffioti (2015), a violência de gênero não é um desvio ou patologia individual, mas um fenômeno estruturado por relações de poder ancoradas no patriarcado e nas desigualdades de classe. A relação conjugal pautada pela violência não é a causa da opressão feminina, mas um de seus sintomas.

O modelo sociocultural estabelece até onde uma mulher pode ir sem um homem, por meio de dispositivos de contenção como a dependência financeira, a ausência de redes de apoio, desigualdades históricas, relações assimétricas marcadas por interesses predatórios, e uma cultura que responsabiliza a mulher por tudo o que vive, sente ou denuncia. A vergonha, a dúvida de si e o silenciamento moldam uma existência em que o "mundo lá fora" pode parecer tão ameaçador quanto o agressor dentro de casa

Nesse sentido, a repetição da dor pode se tornar um lugar de familiaridade. Como analisa Giacoia Júnior (2014), em sua leitura de *Além do princípio do prazer*, o que está em jogo não é a busca pelo prazer, mas a persistência da pulsão naquilo que retorna mesmo quando fere. A repetição se impõe não porque oferece alívio, mas porque representa uma estabilidade possível, a parte do caos desconhecido.

Para muitas mulheres, permanecer em uma relação violenta não é uma escolha irracional, mas um cálculo de sobrevivência: o mundo externo se apresenta como um manicômio a céu aberto – um lugar de constante julgamento, controle e exclusão. Como propõe Foucault (1978), em *História da loucura*, o poder define a loucura não apenas pela patologia, mas pelo discurso: se dizem que você é louca, te tratam como

louca, e te isolam como louca. O que você é? Quando toda a estrutura social institui a mulher como alguém incapaz de autonomia, indigna de credibilidade e culpada por sua própria dor, a violência relacional parece, às vezes, o único espaço de pertencimento – mesmo que seja um pertencimento marcado por medo, vergonha e silenciamento.

Aplicando esse raciocínio às relações de gênero, compreende-se que a sociedade impõe à mulher um lugar de constante vigilância e punição. O mundo externo expande o paradigma do qual a vítima busca escapar. A mulher é vigiada, controlada, desacreditada, e, quase sempre, silenciada em nome de uma normalidade que dita sua submissão. Diante disso, permanecer no vínculo violento pode parecer, paradoxalmente, menos ameaçador do que enfrentar sozinha a hostilidade de um mundo que constantemente reforça que ele não foi feito para ela. Esse entendimento não justifica a violência, mas ajuda a compreender sua persistência. Repetir a dor conhecida pode ser menos desestabilizador do que arriscar o abandono, o descrédito ou o colapso subjetivo diante da solidão. A forma conhecida do sofrimento cíclico dá vazão à recusa do risco ao desconhecido. Nesse sentido, a permanência não revela passividade, mas denuncia a ausência de redes, de escuta e de possibilidades reais de ruptura.

A crítica de Rita Laura Segato, retomada por Pedro Paulo Gomes Pereira (2007), é central nesse ponto. A autora entende a violência contra a mulher não como exceção ou desvio, mas como parte de um mandato estrutural que mantém o regime de gênero. A violação, nesses termos, funciona como "tributo" necessário à reprodução da masculinidade. Esse mecanismo simbólico se expressa em práticas concretas e repetidas que colocam o corpo feminino como território a ser controlado, subjugado, exibido ou descartado.

A ideia de ciclo, quando tratada como verdade absoluta, serve mais à institucionalização do sofrimento do que à sua superação. Ao oferecer um modelo fechado, o ciclo pode converter-se em instrumento de validação burocrática da dor. Aqui, o risco não é apenas epistemológico, mas político: ao reduzir o sofrimento à repetição de fases, desconsidera-se o contexto, os afetos e as amarras que sustentam a violência. O modelo do ciclo pode, assim, operar como um filtro excludente, normatizando o que é uma "história válida" de violência. Essa expectativa padronizada é um fator limitante para pensar na segurança das mulheres. Apesar de ser fundamental reconhecer os impactos culturais e semelhanças entre os casos trabalhados, é necessário que o foco esteja sempre pautado na singularidade que permeia o conflito.

À psicologia jurídica, portanto, cabe a responsabilidade de não aderir acriticamente a esse modelo. Ele pode ser útil como chave de leitura, mas não deve funcionar como diagnóstico nem como molde. O papel do profissional é sustentar uma escuta atenta à singularidade do sofrimento, sem exigir coerência, linearidade ou completude. Afinal, a violência raramente cabe inteira nas palavras, quem dirá nos protocolos.

ATUAÇÃO DA PSICOLOGIA JURÍDICA: COM CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Infância e adolescência como sujeitos de direitos e os atravessamentos institucionais

O princípio do melhor interesse da criança é um fundamento que deve atravessar toda a atuação da Psicologia Jurídica. Retomando o tópico anterior, Florenzano (2021) enfatiza que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à dignidade e à convivência familiar, protegendo-os de toda forma de negligência, exploração e violência. Essa diretriz, inscrita no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990), rompe com a visão tutelar que historicamente reduzia a infância à condição de objeto de proteção e controle, reconhecendo-a como sujeito de direitos.

Durante séculos, a infância não foi pensada como um tempo próprio. No Brasil, crianças foram tratadas como mão de obra, como prolongamento da família ou como "menores" a serem corrigidos. Como lembra Rizzini (2008), a lógica que sustentava essa visão era a da tutela: a criança não como sujeito, mas como objeto da vontade dos pais, da Igreja ou do Estado. O Código de Menores de 1927 explicitava esse imaginário coletivo. Aqui, "menor", não se apresenta como fase da vida, mas como condição social a ser regulada e, quando necessário, disciplinada pelo Estado.

É só no final do século XX que essa narrativa começa a se deslocar. A Constituição de 1988 inaugura um outro modo de compreender a infância e a adolescência: não mais como "futuros adultos", mas como cidadãos no presente. O Estatuto da Criança e do Adolescente (1990) consolida esse marco, afirmando que eles têm direito a muito mais do que à subsistência. Eles têm direito à vida plena, à dignidade, à convivência familiar e comunitária. Não se trata de uma fase de espera, mas de uma existência inteira, com valor em si mesma.

A fala de uma criança em um litígio de guarda, por exemplo, não deve ser lida como prova processual, mas como expressão de um sujeito atravessado por vínculos, medos e lealdades invisíveis. Florenzano (2021) lembra que muitas vezes essa fala é apropriada pelos adultos como arma em disputas judiciais, quando o que ela traz é antes um pedido de cuidado, uma tentativa de existir sem ser silenciada ou reduzida.

Ainda hoje, a violência contra crianças e adolescentes permanece invisibilizada, sobretudo quando ocorre dentro da família. O espaço familiar, frequentemente idealizado como refúgio, pode funcionar como lugar de silenciamento e de reprodução de práticas nocivas para a criança. O risco, quando esse sujeito chega ao sistema de justiça, é ser reduzido de novo, sendo tratado como incapaz de dizer algo válido, ou transformado em prova para confirmar narrativas adultas.

O psicólogo, nesse cenário, caminha em linhas tênues. Precisa dar espaço a essa palavra, que costuma ser desvalorizada, mas também contextualizá-la. Precisa garantir que ela não seja descartada nem cristalizada em sentença. Não se trata de escuta clínica, nem de escuta de tribunal, é uma escuta que reconhece a criança como alguém em desenvolvimento, que fala de um lugar próprio, mas sempre enredado em

relações e instituições.

E nada disso acontece no vazio. Em torno desse sujeito existe uma rede: Conselhos Tutelares, Varas da Infância, serviços de acolhimento, Ministério Público, Defensoria, escolas, unidades de saúde. Uma rede que deveria amparar, mas que muitas vezes pesa, atravessa, burocratiza. A Psicologia Jurídica se insere nesse meio, mas não pode perder de vista que, no meio de tantos relatórios, carimbos e pareceres, existe uma criança – e essa criança não pode ser reduzida a protocolo.

Violência, negligência e institucionalização

O acolhimento institucional carrega sempre uma ambivalência. De um lado, é apresentado como medida protetiva prevista no ECA, uma resposta destinada a afastar crianças e adolescentes de contextos de violação de direitos, abandono, abusos e negligência. De outro, não deixa de ser também uma forma de institucionalização, com o risco de repetir lógicas históricas de exclusão que contornam a infância no Brasil.

Em tese, essa medida deveria oferecer um espaço de cuidado e reconstrução de vínculos. Na prática, porém, muitas vezes inaugura uma nova ruptura. A criança que já vivenciou abandono, negligência ou violência familiar passa a experimentar outra forma de desenraizamento, sendo afastada de laços afetivos, do território, da escola e de sua rotina. Como mostram Mastroianni *et al.* (2018), aquilo que deveria proteger pode, paradoxalmente, desproteger: daí a noção de (des)acolhimento, que põe ao centro da discussão o caráter ambíguo dessa prática.

Se olharmos historicamente, a institucionalização foi por muito tempo a resposta objetiva dada às crianças pobres, órfãs ou consideradas "em situação irregular". Essa memória ainda ressoa hoje: mesmo quando falamos em acolhimento protetivo, a experiência pode ser vivida pela criança como afastamento, perda de vínculos e interrupção brusca de sua história de vida (Almeida, 2018). O gesto que deveria acolher e reparar pode, simultaneamente, desenraizar, reinscrevendo a criança em trajetórias pautadas na fragmentação.

É nesse ponto que a Psicologia Jurídica se vê diante de um dilema ético incontornável: como sustentar a proteção sem reproduzir a lógica da punição ou da exclusão? Como garantir que a escuta da criança nesse processo não se transforme em revitimização, reduzindo sua palavra a mero dado em relatórios ou sentenças? O psicólogo não pode "apagar" a violência já vivida, mas também não deve reinscrevê-la através de práticas institucionais que silenciam e estigmatizam. Sua tarefa é, antes, sustentar uma escuta protegida, capaz de reconhecer tanto as feridas quanto as potências desse sujeito em desenvolvimento, mantendo viva a tensão entre proteção e liberdade.

Conduta ética e escuta qualificada

É importante lembrar que o psicólogo jurídico não atua como investigador, ou julgador. Sua função é orientada por princípios éticos definidos pelo Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005) e pelas diretrizes do Conselho Federal de Psicologia para a atuação em contextos jurídicos.

Aproveita-se este momento para distinguir três modalidades de escuta que frequentemente atravessam esse campo: a escuta clínica, centrada no sujeito e em sua

subjetividade; a escuta de testemunho, orientada para registrar fatos em contextos periciais; e a escuta de responsabilização, voltada a sujeitos que exerceram violência, para possibilitar reflexão sobre seus atos sem reduzi-los a categorias patologizantes. Essa diferenciação permite que o profissional reconheça suas possibilidades e barreiras, evitando que confunda seu papel e garantindo limites claros entre acolhimento e julgamento.

A atuação do psicólogo jurídico é sempre um exercício de delicadeza e atenção. Não se trata de "confirmar verdades" nem de oferecer diagnósticos fechados, mas de sustentar um espaço que reconheça a palavra do sujeito como singular e atravessada. Como aponta Almeida (2018), o desafio do acolhimento institucional (e aqui podemos estender à escuta especializada) é justamente equilibrar proteção e autonomia, cuidado e responsabilização, sem transformar o sujeito em objeto das próprias medidas protetivas.

A escuta especializada, portanto, não é apenas uma técnica, mas uma postura ética. Exige do psicólogo prudência acerca de seus próprios limites e sobre os efeitos institucionais de sua prática.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Encerra-se este capítulo com a dimensão de que a discussão sobre Psicologia Jurídica é pauta extensa e infinita, permeada por dicotomias, transições e caminhos que transbordam a precisão. Oferecer respostas definitivas às tensões que atravessam sua prática é tarefa impossível. Pelo contrário, busca-se reconhecer a complexidade desse campo, evidenciando que nenhuma delimitação técnica ou normativa dá conta da densidade humana que emerge nos atendimentos, nos relatórios, nas escutas e nos encontros cotidianos. Embora seja imprescindível aderir a elas e respeitá-las, o psicólogo que atua nesse contexto, deve visar sempre uma construção simultânea que contemple ação, reflexão e teoria.

O espaço-simbólico de atuação do psicólogo jurídico é, por excelência, um limbo: um lugar em que priorizar e decidir são tarefas intermináveis. Inserido em instituições hierarquizadas, pressionado por prazos e cercado por demandas contraditórias, o profissional caminha muitas vezes sobre uma corda bamba. De um lado, a exigência de produzir documentos técnicos objetivos; de outro, a pressão institucional para confirmar expectativas. No centro dessa tensão, encontra-se a vida de sujeitos que não podem ser reduzidos a categorias, diagnósticos ou sentenças.

Cada encontro exige mais do que técnica. Exige uma presença ética, capaz de sustentar o paradoxo entre a singularidade do sujeito e as engrenagens institucionais que clamam por padronização. Escutar uma vítima exige cuidado para não produzir revitimização. Escutar um autor de violência exige rigor para não ceder à tentação de patologizar ou reduzir à culpabilização. Escutar um adolescente em medida socioeducativa exige sensibilidade para reconhecer as múltiplas camadas de exclusão e vulnerabilidade que o atravessam.

Não é função do psicólogo jurídico reinventar, sozinho, instituições que moldam há mais de um século nossos valores e preconcepções. Mas é sua responsabilidade

interrogar essas estruturas, reconhecer seus limites, e friccionar as práticas que, em nome da justiça, muitas vezes reiteram injustiças.

Assim, espera-se que as reflexões propostas ao longo deste capítulo não se encerrem em si mesmas, mas sirvam como convite: convite à crítica, ao aprofundamento teórico, ao compromisso ético e à formação contínua. Que alunos e profissionais possam se deixar afetar pelas contradições e chamados desse campo, sustentando a busca por novas formas de atuação que não se contentem em repetir protocolos, mas se arrisquem a afirmar a dignidade e a complexidade de cada sujeito.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, J. C. de; CHINELATO, J. M. T. Interpretação do Direito e comportamento humano. *Revista de Informação Legislativa*, v. 51, n. 203, p. 111–124, jul./set. 2014.

ALMEIDA, Flávio Aparecido de. *O acolhimento institucional e o papel do psicólogo*. 2018. Publicado em: 13 maio 2018.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005

BRASIL. *Código de Menores*. Decreto nº 17.943-A, de 12 de outubro de 1927. Coleção de Leis do Brasil, Rio de Janeiro, 1927.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)*. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm

BRASIL. *Estatuto do Idoso*. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 out. 2003.

BRASIL. *Lei nº 11.340*, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Prevenção das violências e promoção da cultura de paz*. Brasília: Ministério da Saúde, 2002. (Série B. Textos Básicos de Saúde, n. 19)

CAMPOS, Alessandra Barboza de Souza; GONÇALVES, Charlisson Mendes. *Síndrome da alienação parental:* possíveis consequências para o desenvolvimento psicológico da criança. Vilhena: Faculdade da Amazônia, 2016.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). *Resolução CFP nº 10*, de 21 de julho de 2005. Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 ago. 2005.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA – 8ª REGIÃO (CRP-08). *Coletânea ConexãoPsi:* série técnica – caderno de psicologia jurídica. Curitiba: CRP-08, 2007.

FLORENZANO, Beatriz Picanço. *Princípio do melhor interesse da criança:* como definir a guarda dos filhos? IBDFAM – Instituto Brasileiro de Direito de Família, 24 fev. 2021.

FOUCAULT, Michel. *História da loucura*. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 1978.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Graal, 1984. (Biblioteca de Filosofia e História das Ciências, v. 7).

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir:* nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramalhete. Petrópolis: Vozes, 1987.

GIACOIA JÚNIOR, Oswaldo. *Além do princípio do prazer:* um dualismo incontornável. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

GOFFMAN, Erving. *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva, 1974.

HERMAN, Judith Lewis. *Trauma and Recovery*. New York: Basic Books, 1997.

HOOKS, Bell. *Tudo sobre o amor:* novas perspectivas. Rio de Janeiro: Elefante, 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) sobre violência*, 2019. Agência de Notícias, Brasil, 2021.

LAGO, V. M. *et al.* Um breve histórico da psicologia jurídica no Brasil e seus campos de atuação. *Estudos de Psicologia* (Campinas), v. 26, n. 4, p. 483-491, 2009.

MASTROIANNI, Fábio de Carvalho; STURION, Fernanda Roberta; BATISTA, Flávia dos Santos; AMARO, Karen Cristina; RUIM, Talita Bombarda. (Des)acolhimento. *Fractal: Revista de Psicologia*, v. 30, n. 2, p. 223-233, maio/ago. 2018.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Violência intrafamiliar:* orientações para a prática em serviço. Brasília: MS, 2002.

MOREIRA, M. M. N.; PRIETO, D. *"Da sexta vez não passa":* violência cíclica na relação conjugal. Psicologia IESB, Brasília, v. 2, n. 1, p. 58–69, 2010

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *World report on violence and health*. Genebra: WHO, 2002.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Relatório nº 54/01 – *Caso 12.051 – Maria da Penha Maia Fernandes (Brasil).* Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 4 abr. 2001. Disponível em: https://www.oas.org/pt/CIDH/Default.asp. Acesso em: 15 jul. 2025.

PEREIRA, Pedro Paulo Gomes. As estruturas elementares da violência: notas sobre a gramática política da violência sexual. *Cadernos Pagu*, n. 29, p. 459–468, jul.–dez. 2007.

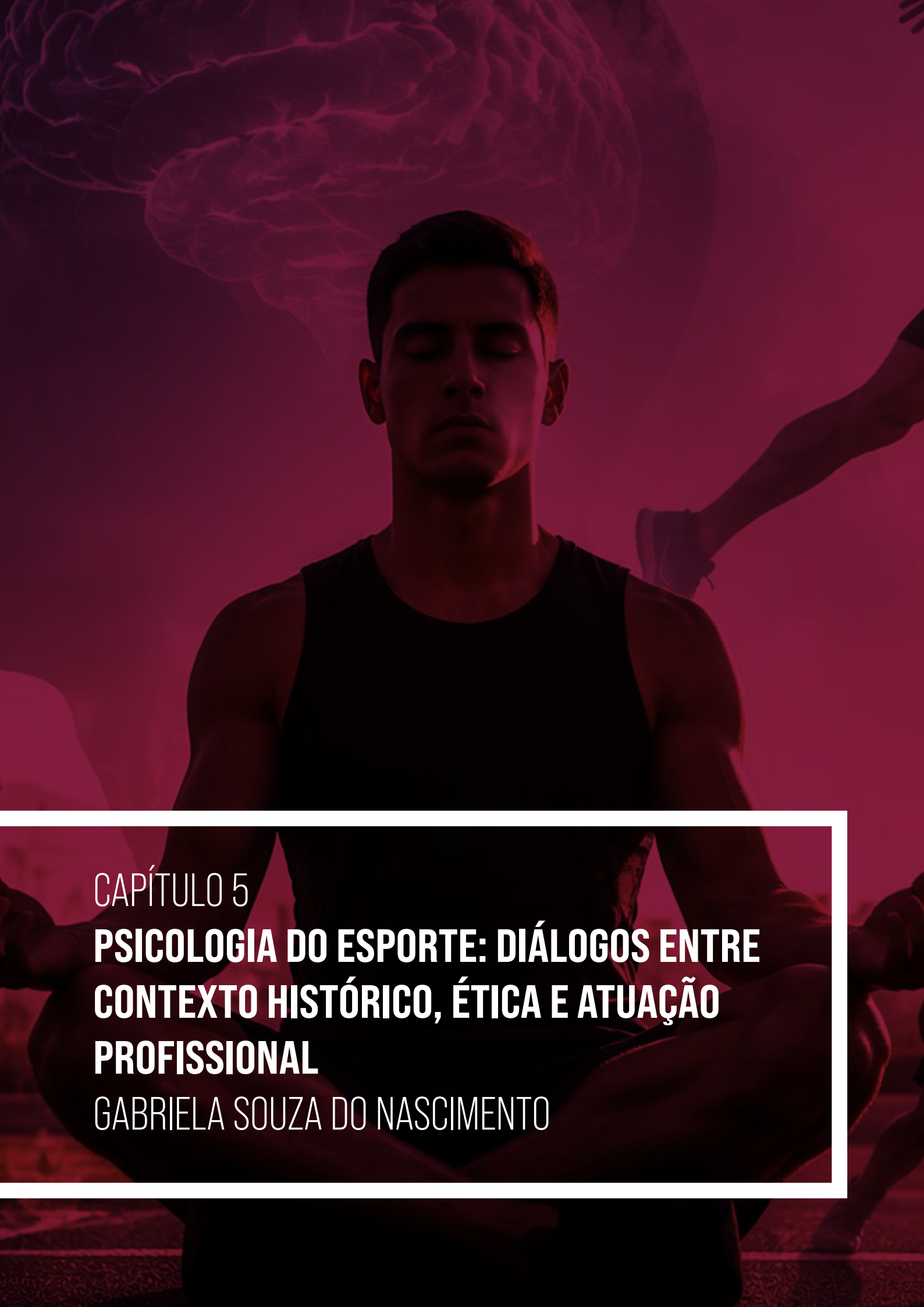
RIZZINI, Irene. *O século perdido:* raízes históricas das políticas públicas para a infância no Brasil. São Paulo: Cortez, 2008.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *Gênero, patriarcado, violência*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular; Fundação Perseu Abramo, 2015

SOARES, L. C. E. C.; OLIVEIRA, R. G.; SOUZA, F. H. O. (orgs.). *Psicologia social jurídica:* resistências no sistema de (in)justiça. Curitiba: CRV, 2023

VICENTIN, M. C. G.; BERNARDES, L. A. In: SOARES, L. C. E. C.; OLIVEIRA, R. G.; SOUZA, F. H. O. (orgs.). *Psicologia social jurídica:* resistências no sistema de (in)justiça. Curitiba: CRV, 2023.

WALKER, Lenore E. *The battered woman*. New York: Harper and Row, 1979.



CAPÍTULO 5

PSICOLOGIA DO ESPORTE: DIÁLOGOS ENTRE CONTEXTO HISTÓRICO, ÉTICA E ATUAÇÃO PROFISSIONAL

GABRIELA SOUZA DO NASCIMENTO

INTRODUÇÃO

De acordo com Samulski, a Psicologia do Esporte pode ser conceituada como "o estudo científico de pessoas e seus comportamentos no contexto do esporte e dos exercícios físicos e a aplicação desses conhecimentos" (2009, p. 3). Em uma perspectiva semelhante, a Resolução do Conselho Federal de Psicologia 23/2022 compreende a Psicologia do Esporte como uma área de atuação que tem por objetivo avaliar, identificar e aplicar teorias e instrumentos psicológicos no contexto esportivo e do exercício físico, visando à promoção da saúde mental, à maximização do rendimento e à melhoria da performance. Com base nessas definições, compreende-se que a Psicologia do Esporte se constitui como um campo voltado à compreensão dos fatores psicológicos que influenciam o desempenho, a motivação e o bem-estar de indivíduos e grupos envolvidos em atividades esportivas. Seu desenvolvimento histórico reflete o entrelaçamento entre os avanços da Psicologia com outras ciências ligadas à área esportiva, revelando uma trajetória marcada por transformações teóricas e práticas que consolidaram sua relevância tanto no cenário internacional quanto no contexto brasileiro.

Assim, compreender o processo histórico de formação da Psicologia do Esporte é fundamental para reconhecer a evolução de suas práticas e a ampliação de seus campos de atuação, que atualmente ultrapassam o âmbito do alto rendimento e abrangem dimensões educativas, sociais, terapêuticas e preventivas. Partindo dessas considerações, este capítulo tem como objetivo apresentar a Psicologia do Esporte, abordando brevemente seu contexto histórico, as principais atribuições ao psicólogo que atua nesse campo, bem como os desafios e as perspectivas sociais relacionados à área.

CONTEXTO HISTÓRICO

Segundo Rubio (2004), compreender a construção de um contexto histórico é fundamental, pois permite entender o processo de produção do conhecimento nessa área. Embora a Psicologia do Esporte seja hoje considerada uma área emergente e tenha sido reconhecida como uma das especialidades da Psicologia no Brasil apenas em 2000, sua existência enquanto campo de conhecimento remonta a meados do século XIX, coincidindo com o surgimento da Psicologia como ciência (Rubio, 2002).

Os estudos iniciais que possibilitaram o nascimento da Psicologia enquanto disciplina acadêmica formal, foram elaborados por Wilhelm Wundt no período de 1850 e 1870, tendo como objeto de estudo os elementos da psicofísica e da sensopercepção (Schultz; Schultz, 2024). O surgimento da Psicologia do Esporte seguiu um princípio semelhante. De acordo com Souza (2003), a Psicologia do Esporte nasce em um contexto experimental, dentro dos laboratórios, inicialmente, de Educação Física e posteriormente de Psicologia, com estudos sobre reflexos condicionados motores, motivação, aprendizagem e entre outros.

De acordo com Buriti (2012), essa área nasce em um contexto em que a Educação Física buscava demonstrar a importância das teorias sobre os benefícios da atividade física para a saúde mental. Assim, os primeiros estudos científicos da área surgiram em laboratórios de Educação Física. George W. Fitz foi responsável pela criação de um

dos primeiros laboratórios e, em 1895, publicou trabalhos que avaliavam o tempo de reação (latência) entre a velocidade e a precisão em tarefas motoras, habilidade necessária em modalidades como tênis e esgrima (Buriti, 2012; Souza, 2003).

Segundo Weinberg e Gold (2017) os estudos de Norman Triplett, pesquisador da Universidade de Indiana, se destacam por ser considerado um dos primeiros trabalhos elaborado por um psicólogo na área. Em 1897, Triplett publicou uma pesquisa que buscou investigar as condições que favoreciam o melhor desempenho de ciclistas, concluindo que pedalar em grupo aumentava a velocidade dos atletas (Buriti, 2012; Souza, 2003; Weinberg; Gold, 2017).

Outros pesquisadores também se destacaram nesse período, como: E. W. Scripture, que publicou trabalho em 1899 no qual analisou o tempo de reação, movimentos e transferência de treinamento físico, além de estudar a relação entre esportes e desenvolvimento de caráter; Anderson, ao qual buscou demonstrar a transferência de aprendizagem nos treinos, em 1897; G. T. W. Patrick, que em 1903 publicou estudos sobre o futebol americano como forma de liberação emocional; R. Cummins, que analisou atenção e reação motora no esporte, em 1914; e Coleman Griffith que iniciou suas pesquisas com jogadores de futebol americano e basquete (Buriti, 2012; Weinberg; Gold, 2017). Segundo Weinberg e Gold (2017), esse período inicial também foi marcado pelo II e III Congressos Olímpicos, realizados em 1897 e 1903, que promoveram debates sobre temas relacionados à Psicologia do Esporte.

Já o período entre 1921 e 1938 foi caracterizado pelos estudos de Coleman Griffith, nos Estados Unidos, e pelo surgimento de laboratórios de Psicologia do Esporte em outros países, como: Alemanha, onde Robert Schulte coordenou um laboratório na *German High School for Physical Education*; e Moscou, onde P. A. Rudik dirigiu o primeiro laboratório da área, no Instituto Estatal de Cultura Física (Buriti, 2012; Vieira *et al.*, 2010; Weinberg; Gold, 2017).

De acordo com Buriti (2012), o período de 1920 a 1930 foi o de maior produtividade de Coleman Griffith, com a publicação de diversos trabalhos, como *Psychology of Coaching*. Considerado o "pai da Psicologia do Esporte americana", Griffith fundou o primeiro laboratório da área em 1925, na Universidade de Illinois. Seus estudos abordavam aprendizagem, habilidades psicomotoras e personalidade, sendo realizados tanto em laboratório quanto em campo, com o objetivo de aprimorar o desempenho esportivo (Buriti, 2012; Vieira *et al.*, 2010; Weinberg; Gold, 2017).

O período de 1939 a 1965 teve como destaque Franklin Henry, que, segundo Weinberg e Gold (2017), criou um programa de graduação em Psicologia da Atividade Física na Universidade da Califórnia. Seu conhecimento em psicologia experimental e fisiológica possibilitou o desenvolvimento de pesquisas sobre percepção cinestésica, reações neuromusculares e aprendizagem motora. Nessa época, destacaram-se também Dorothy Yates, que em 1943 desenvolveu técnicas de relaxamento com boxeadoras, e Warren Johnson, que em 1949 estudou as emoções vivenciadas por atletas no período pré e pós-competição (Buriti, 2012; Weinberg; Gold, 2017). Em 1965, foi realizado em Roma o primeiro Congresso Mundial de Psicologia do Esporte, que marcou a criação da Sociedade Internacional de Psicologia do Esporte, a primeira instituição a reunir pesquisadores e profissionais interessados na área (Buriti, 2012; Rubio, 2004; Weinberg; Gold, 2017).

A partir dos estudos descritos, observa-se que a Psicologia do Esporte, em nível

mundial, se consolidou como uma área científica a partir de bases experimentais: inicialmente influenciada pela Psicologia geral somado aos estudos da Educação Física, o que permitiu uma expansão gradual do seu campo de atuação. Desde os primeiros experimentos de George W. Fitz e Norman Triplett até as pesquisas aplicadas de Griffith e Henry, nota-se um movimento de ampliação do olhar sobre o comportamento humano no contexto esportivo. Essa trajetória evidencia a busca pela compreensão dos aspectos psicológicos que permeiam o desempenho, a motivação e as emoções dos atletas, além de destacar a importância da integração entre teoria e prática.

No Brasil, o reconhecimento da Psicologia do Esporte como área de atuação esteve estreitamente ligado ao futebol. Na década de 1950, antes mesmo da regulamentação da Psicologia como profissão, João Carvalhaes, especialista em psicometria, ganhou destaque ao atuar como psicólogo da seleção brasileira de futebol na Copa do Mundo de 1958. Segundo Waeny e Azevedo (2009), João Carvalhaes iniciou sua trajetória profissional como jornalista, migrando posteriormente para a área da psicometria. Atuou no São Paulo Futebol Clube e em 1958, integrou a comissão técnica da seleção brasileira, que foi campeã mundial na Suécia (Waeny; Azevedo, 2009; Rubio, 2002). De acordo com Espírito Santo e Jacó-Vilela (2016), a partir de 1962 o cargo de psicólogo da seleção brasileira de futebol foi assumido por Athayde Ribeiro da Silva, que tinha formação em bacharel em direito, mas com experiência em Psicologia aplicada.

É importante salientar que o contexto histórico brasileiro no qual a Psicologia começou a adentrar a área esportiva, foi marcado por transformações políticas, comerciais e industriais (Rubio, 2002; Rubio, 2007b; Carvalho, 2019; Espírito Santo; Jacó-Vilela, 2016). Destaca-se, nesse período, o desenvolvimento do contexto industrial, que demandava uma Psicologia voltada à elaboração de técnicas psicológicas com o objetivo de selecionar, treinar e ajustar o trabalhador ao cargo desempenhado (Rubio, 2007b; Carvalho, 2019; Espírito Santo; Jacó-Vilela, 2016). Nesse cenário, embora a Psicologia ainda não estivesse regulamentada como profissão, fato que ocorreu apenas em 1962, profissionais com formações diversas que exerciam atividades relacionadas à área, como João Carvalhaes e Athayde Ribeiro, receberam registro para atuar como psicólogos (Rubio, 2007a; Carvalho, 2019; Espírito Santo; Jacó-Vilela, 2016).

Ainda no contexto brasileiro, de acordo com Vieira *et al.* (2010), em 1979 foi fundada a Sociedade Brasileira de Psicologia do Esporte, da Atividade Física e da Recreação (SOBRAPE). Segundo esses autores, a criação dessa sociedade representou um marco para a estruturação da Psicologia do Esporte no país. A partir dela, segundo Pinho (2016), ocorreu na cidade de Porto Alegre, em 1981, o I Congresso Brasileiro de Psicologia do Esporte. Já em 2006, conforme Vieira *et al.* (2010), foi criada a Associação Brasileira de Psicologia do Esporte (ABRAPESP), com o objetivo de promover discussões, estudos e eventos sobre as práticas profissionais da Psicologia aplicada ao esporte no Brasil.

De forma geral, observa-se que a trajetória da Psicologia do Esporte é marcada por um percurso histórico permeado por transformações científicas que contribuíram significativamente para o fortalecimento da área como campo de conhecimento e de atuação profissional. No contexto brasileiro, em particular, a Psicologia do Esporte esteve, inicialmente, vinculada à prática do psicodiagnóstico aplicada ao futebol, fato associado ao cenário político e industrial da época. Portanto, compreender o desenvolvimento histórico da Psicologia do Esporte permite reconhecer a evolução das práticas e dos estudos científicos e a relevância dessa área na promoção do bem-

estar, do desempenho e do desenvolvimento integral do ser humano em diferentes contextos esportivos e sociais.

ATRIBUIÇÕES E CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO DO ESPORTE

O reconhecimento da atuação do psicólogo na área do esporte e do exercício no Brasil é relativamente recente, uma vez que sua regulamentação ocorreu em 2000, a partir da resolução CFP N.º 014/00. De acordo com Weinberg e Gold (2017), de forma geral, a literatura descreve a atuação do psicólogo em três grandes áreas específicas: intervenção, educação e pesquisa. Ressalta-se que essas três áreas representam dimensões complementares que estruturam o campo, mas também revelam desafios práticos e epistemológicos para a consolidação da Psicologia do Esporte como ciência e profissão.

Na intervenção, o papel do psicólogo vai além do treinamento de habilidades mentais, como foco e controle emocional. Trata-se de promover o desenvolvimento integral do atleta, considerando aspectos identitários, sociais e culturais (Samulski, 2009; Weinberg; Gold, 2017). Contudo, essa prática muitas vezes enfrenta resistências dentro de algumas instituições esportivas, onde o psicólogo é, por vezes, visto como um profissional secundário, chamado apenas em situações de crise para promover o bom rendimento do atleta (Rubio, 2007b). No campo da educação, o desafio é formar profissionais capazes de articular teoria e prática, com uma compreensão crítica do contexto esportivo. A formação acadêmica deve incentivar a reflexão ética e em geral ocorre em um contexto acadêmico (Samulski, 2009; Weinberg; Gold, 2017). Já a pesquisa é o alicerce para o avanço da área, permitindo o desenvolvimento de conhecimento e intervenções baseadas em evidências (Samulski, 2009; Weinberg; Gold, 2017).

Segundo Souza (2003), o foco do trabalho do psicólogo do esporte vai além do atendimento a atletas ou equipes de alto rendimento, podendo abranger públicos de diferentes faixas etárias e contextos diversos. De acordo com a ementa do Anexo I da Resolução CFP nº 23/2022, que institui novas regras e procedimentos para a concessão e registro do título de psicólogo especialista, o profissional da área deve avaliar como fenômenos cognitivos e psicológicos influenciam o desempenho de indivíduos e grupos em atividades esportivas, bem como compreender o impacto dessas práticas na saúde mental. Além disso, o psicólogo do esporte deve atuar em: a) promoção da saúde mental e integração social por meio das práticas esportivas; b) preparo psicológico de atletas e equipes; c) reabilitação psicológica; d) orientação a pais e responsáveis sobre o desenvolvimento esportivo de crianças e adolescentes; e) elaboração e execução de políticas públicas voltadas à saúde mental e à inclusão esportiva; f) realização de psicodiagnóstico no contexto esportivo; g) orientação de técnicos, dirigentes e clubes por meio de estratégias multidisciplinares, favorecendo um ambiente propício à conquista de metas esportivas; e h) desenvolvimento de pesquisas científicas sobre variáveis que influenciam o desempenho e o convívio esportivo (CFP, 2022).

Assim, a partir da descrição das atribuições do psicólogo do esporte realizadas

pelo CFP (2022) observa-se que existe uma amplitude e complexidade do trabalho a ser realizado, evidenciando que sua atuação não se restringe ao alto rendimento, mas abrange contextos diversos e diferentes faixas etárias. Essa perspectiva amplia o papel social desse profissional, que é visto como um agente importante para o alcance do desempenho esportivo e como agente de promoção da saúde mental, inclusão social e desenvolvimento humano.

Conforme Vieira *et al.* (2010), a Psicologia do Esporte no Brasil é uma área em ascensão, consolidando-se como campo de intervenção profissional e disciplina acadêmica científica. Esses autores destacam a necessidade de o profissional buscar conhecimentos específicos sobre o exercício físico e o esporte. Souza (2003) reforça que o conhecimento do ambiente esportivo de determinada modalidade implica compreender suas normas, elementos comunicacionais e práticas culturais. Essa compreensão é essencial para analisar o contexto ao qual o atleta está inserido e identificar as variáveis ambientais relacionadas ao seu bem-estar emocional. Vieira *et al.* (2010) também ressaltam que a atuação do psicólogo do esporte depende do vínculo terapêutico estabelecido com a equipe esportiva, sendo fundamental compreender as expectativas dos envolvidos (grupo, atleta, familiares e equipe técnica) e construir uma relação de confiança.

Angelo e Noce (2019), em revisão de literatura, descrevem sete campos de atuação do psicólogo do esporte: alto rendimento, esporte recreativo, projetos sociais, iniciação esportiva, esporte escolar, esporte de reabilitação e prática do exercício físico em academias ou consultorias. No campo do alto rendimento, que é o mais difundido, a atuação envolve avaliação e diagnóstico psicológico, treinamento de habilidades mentais e acompanhamento emocional dos atletas. As intervenções podem ocorrer em modalidades individuais (com foco na concentração e controle da ansiedade, por exemplo) ou coletivas, priorizando liderança, coesão, relações interpessoais e entre outros aspectos (Rubio, 1999; Vieira *et al.*, 2010).

No esporte recreativo, o foco principal é o bem-estar e o prazer proporcionados pela prática voluntária. O psicólogo do esporte busca compreender as motivações, atitudes e emoções dos praticantes, incentivando a adesão e o autocuidado. As intervenções ocorrem diretamente no ambiente da prática, visando à promoção da saúde mental e do bem-estar (Rubio, 1999; Rubio 2007a; Salmuski, 2009).

Nos projetos sociais, o esporte é compreendido como instrumento de inclusão e transformação social, promovendo valores como respeito, solidariedade e cidadania (Rubio, 2007a). O psicólogo atua mediando relações, prevenindo conflitos e favorecendo a expressão emocional dos participantes, além de contribuir para o enfrentamento de questões sociais e psicológicas, como violência, discriminação e vulnerabilidade (Angelo; Noce, 2019, Rubio 2007a).

A iniciação esportiva envolve crianças e adolescentes em processos educativos e competitivos, com participação ativa de pais, técnicos e educadores. Nesse campo, o psicólogo atua como mediador, fortalecendo a autoestima, a autonomia e o desenvolvimento psicossocial. O esporte é entendido como ferramenta de formação integral e aprendizado sobre limites e potencialidades individuais (Angelo; Noce, 2019; Machado; Presoto, 2012; Rubio, 2007a).

Já o esporte escolar possui caráter formativo e socioeducativo, priorizando a cidadania e o lazer. O psicólogo busca promover o desenvolvimento social, emocional

e cognitivo dos estudantes por meio da prática esportiva (Rubio 2007a; Salmuski, 2009). Rubio (2007a) destaca que no Brasil, essa área ainda é pouco explorada, embora se tenha atletas e consequentemente torneios acontecendo na área, como os Jogos Universitários Brasileiros (JUBs).

No campo da reabilitação, o esporte é utilizado como instrumento terapêutico e de reintegração social para pessoas com deficiência, lesões ou dificuldades emocionais. O psicólogo do esporte atua em conjunto com equipes interdisciplinares, como médicos e fisioterapeutas, auxiliando na recuperação física e emocional, bem como na readaptação às atividades cotidianas e esportivas (Rubio, 1999; Rubio, 2007a).

Por fim, na atuação em academias e consultorias esportivas, é essencial compreender os fatores motivacionais e comportamentais que influenciam a adesão ao exercício. Nesse contexto, o psicólogo contribui para o desenvolvimento de hábitos saudáveis, manejo do estresse e fortalecimento do autocuidado, além de promover intervenções voltadas à adesão e manutenção da prática física (Angelo; Noce, 2019; Viana-Meireles *et al.*, 2015).

Com isso, nota-se que a Psicologia do Esporte vem se consolidando tanto como campo de conhecimento quanto como prática profissional direcionada a compreender fenômenos psicológicos, assim como as diferentes variáveis que permeiam a área esportiva. Além disso, compreende-se também que a atuação do psicólogo do esporte deve ir além do esporte do alto rendimento, abrangendo dimensões educativas, sociais e preventivas. É importante que o profissional que atue na área estabeleça estratégias de intervenção que favoreçam o desenvolvimento de habilidades que permitam a promoção do bem-estar e fortalecimento das relações interpessoais, nos diferentes contextos esportivos: do alto rendimento às práticas recreativas e de reabilitação, por exemplo. Com isso, o psicólogo contribui não apenas para a performance, mas também para a formação integral de indivíduos e grupos, valorizando a saúde mental como base fundamental do processo esportivo.

DESAFIOS E PERSPECTIVAS SOCIAIS DA PSICOLOGIA DO ESPORTE

A extensão de atribuições previstas para o psicólogo do esporte evidencia que essa área ultrapassa os limites do alto rendimento, assumindo um papel essencial na promoção da saúde mental, na inclusão social e na formação integral do indivíduo. Entretanto, essa diversidade de funções também impõe desafios éticos e práticos à atuação profissional, exigindo constante atualização teórica e sensibilidade para lidar com as especificidades de cada contexto. Dentre os desafios existentes encontra-se compreender o esporte como um fenômeno social, comprometendo-se com valores como equidade, bem-estar e cidadania. Assim, a prática da Psicologia do Esporte deve ser guiada por uma perspectiva crítica e ética, capaz de transformar o esporte em um espaço de desenvolvimento pessoal e coletivo, e não apenas de competição e resultados.

De acordo com Rubio (2007b), a Psicologia do Esporte tem sido fortemente influenciada pela ideia de alto rendimento e pela busca da performance de excelência, o que resulta no processo de mercantilização da performance. Essa lógica acaba

por gerar uma visão reducionista do fenômeno esportivo, no qual o foco excessivo na vitória tende a suprimir condutas voltadas para o bem-estar do atleta. A autora destaca que essa ênfase pode gerar conflitos éticos para o psicólogo do esporte, que muitas vezes se vê diante da necessidade de escolher entre atender às demandas de clubes, patrocinadores e técnicos, ou manter-se fiel aos princípios éticos da profissão, pautados no respeito à subjetividade e à integridade do atleta. Ressalta-se que a compreensão do atleta como sujeito inserido e influenciado por um meio social permite ao psicólogo refletir sobre o papel do esporte na sociedade, superando a concepção de que o atleta é apenas um executor de habilidades motoras destinado a produzir resultados. Conforme apontam Rubio e Melo (2019), adotar essa visão ampliada é fundamental para que a Psicologia do Esporte contribua para o desenvolvimento humano, a saúde integral e a transformação social por meio do esporte.

Segundo Rubio (2002), o objeto de estudo da Psicologia do Esporte abrange todos os elementos que compõem o contexto esportivo, o atleta, a equipe, a torcida, o patrocinador e as iniciativas de projetos sociais, sendo o esporte um campo privilegiado para a prática da cidadania. Nesse sentido, Rubio (2007b) ressalta que o psicólogo do esporte deve reconhecer o esporte como uma prática social, cultural e política, orientando sua atuação de forma ética, responsável e comprometida com as demandas humanas e coletivas que emergem desse contexto.

Portanto, observa-se que a Psicologia do Esporte precisa ser compreendida como uma área de atuação que vai além da busca de resultado e desempenho. Esta especialidade se destaca e consequente se faz importante por reconhecer o esporte enquanto um fenômeno amplo e complexo, ao qual envolve diferentes dimensões. Sendo assim, o psicólogo do esporte deve assumir o compromisso de promover o bem-estar e saúde mental dos indivíduos, com o objetivo de contribuir para a transformação social por meio de práticas esportivas permitindo que esta área seja um espaço de inclusão, respeito e desenvolvimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto, considera-se que a Psicologia do Esporte evoluiu de um cenário experimental e laboratorial para consolidar-se como uma área aplicada e interdisciplinar, comprometida com o desenvolvimento humano, ética profissional e a promoção da saúde e do bem-estar no contexto esportivo. Sua trajetória histórica revela a construção de práticas voltadas não apenas ao alto rendimento, mas também para uma conscientização da necessidade de se olhar para a integralidade dos indivíduos em diferentes contextos.

Assim, ao longo dos anos, a área ampliou suas fronteiras de atuação, passando a compreender o esporte como um fenômeno social e cultural complexo, que envolve dimensões educativas, preventivas e terapêuticas. Nesse sentido, o psicólogo do esporte assume papel essencial na mediação das relações interpessoais e na construção de ambientes esportivos mais saudáveis, inclusivos e colaborativos, promovendo valores como respeito, cooperação, resiliência e cidadania.

Nota-se que os desafios contemporâneos exigem desse profissional constante atualização e reflexão ética, especialmente diante da pressão por resultados e da mercantilização da performance. Contudo, ao manter-se fiel aos princípios da Psicologia

e ao compromisso com o bem-estar do ser humano, o psicólogo do esporte reafirma a importância do esporte como espaço de desenvolvimento integral e transformação social.

Portanto, conclui-se que a Psicologia do Esporte consolida-se como um campo científico e profissional indispensável para compreender e intervir nos aspectos psicológicos que permeiam o comportamento humano em diferentes contextos esportivos, do mais tradicionais como o futebol aos mais contemporâneos, como os esportes eletrônicos. Seu papel deve ir além da melhoria da performance, pois é uma prática voltada à promoção da saúde mental, da inclusão e da qualidade de vida, a fim de contribuir para o fortalecimento de uma cultura esportiva ética, saudável e mais humanizada.

REFERÊNCIAS

ANGELO, Luciana; NOCE, Franco. Campos de atuação. In: CONDE, Erick., *et al.* (org.), *Psicologia do esporte e do exercício:* modelos teóricos, pesquisa e intervenção. São Paulo, SP: Pasavento, 2019.

BURITI, Marcelo de Almeida. *História da Psicologia do esporte*. In: BURITI, Marcelo de Almeida (org.), Psicologia do Esporte. 4ª ed. Campinas, SP: Editora Alínea, 2012. P. 11-19.

CARVALHO, Cristianne Almeida. A psicologia do esporte no Brasil como ciência do esporte e do exercício. In: CONDE, Erick., *et al.* (org.), *Psicologia do esporte e do exercício:* modelos teóricos, pesquisa e intervenção. São Paulo, SP: Pasavento, 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). *Resolução n.º 014/00*, de 20 de dezembro de 2000. Institui o título profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Brasília, DF: CFP, 2000.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). *Resolução nº 2*3, de 13 de outubro de 2022. Institui condições para concessão e registro de psicóloga e psicólogo especialistas; reconhece as especialidades da Psicologia e revoga as Resoluções CFP nº 13, de 14 de setembro de 2007. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, n. 197, p. 184–186, 18 out. 2022. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-23-de-13-de-outubro-de-2022-437945688. Acesso em: 21 out. 2025.

ESPÍRITO SANTO, Adriana Amaral do.; JACÓ-VILELA, Ana Maria. *As invisibilidades da história*: Athayde Ribeiro da Silva e a psicologia do esporte no Brasil. Memorandum, Belo Horizonte, v. 31, p. 56–79, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312021810_As_invisibilidades_da_historia_Athayde_Ribeiro_da_Silva_e_a_psicologia_do_esporte_no_Brasil_Invisibilities_in_history_Athayde_Ribeiro_da_Silva_and_sport_psychology_in_Brazil. Acesso em: 15 jul. 2025.

MACHADO, Afonso Antonio; PRESOTO, Daniel. Iniciação esportiva seu redimensionamento psicológico. In: BURITI, Marcelo de Almeida (Org), *Psicologia do Esporte.* 4ª ed. Campinas, SP: Editora Alínea, 2012. P. 21-55.

PINHO, Hugo Soares. *A psicologia e o psicólogo do esporte:* Uma formação necessária. 2016. 80 pg. Dissertação (Desenvolvimento Humano e Educação) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano e Saúde, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

RUBIO, K. Ética e compromisso social na psicologia do esporte. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 27, n. 2, p. 304–315, jun. 2007b. Disponível em: https://pepsic.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000200011

RUBIO, Katia; MELO, Gislane. Além da personalidade: para um entendimento do papel social e da identidade do atleta. In: RUBIO, Katia; CAMILO, Juliana A. de Oliveira. (org.). *Psicologia Social do Esporte*. São Paulo, SP: Képos, 2019. p. 19- 35.

RUBIO, Kátia. A psicologia do esporte: histórico e áreas de atuação e pesquisa. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 19, n. 3, p. 60-69, 1999. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-98931999000300007 . Acesso em: 13 out. 2025.

RUBIO, Kátia. Da psicologia do esporte que temos à psicologia do esporte que queremos. *Rev. psicol. esporte*, São Paulo, v. 1, pág. 01-13, dez. 2007a. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php. Acesso em 14 out. 2025.

RUBIO, Katia. Entre a psicologia e o esporte: as matrizes teóricas da psicologia e sua aplicação ao esporte. *Temas psicol.*, Ribeirão Preto, v. 12, n. 2, p. 93-104, 2004. Disponível em: https://pepsic.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200002&lng=pt&nrm=iso. Acessos em: 21 out. 2025.

RUBIO, Katia. Origens e evolução da psicologia do esporte no Brasil. Biblio 3W, *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, Barcelona, v. 7, n. 373, 10 maio 2002. Disponível em: https://web.ub.edu/ca/. Acesso em: 21 out. 2025.

SAMULSKI, Dietmar. Introdução a Psicologia do Esporte. In: SAMULSKI, Dietmar (org), *Psicologia do esporte:* conceitos e novas perspectivas. 2ª ed. Barueri, SP: Manole, 2009. P. 35-56.

SCHULTZ, Duane P.; SCHULTZ, Sydney E. *História da psicologia moderna*. 4. ed. Porto Alegre: +A Educação – Cengage Learning Brasil, 2024. E-book. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555583311/. Acesso em: 20 out. 2025.

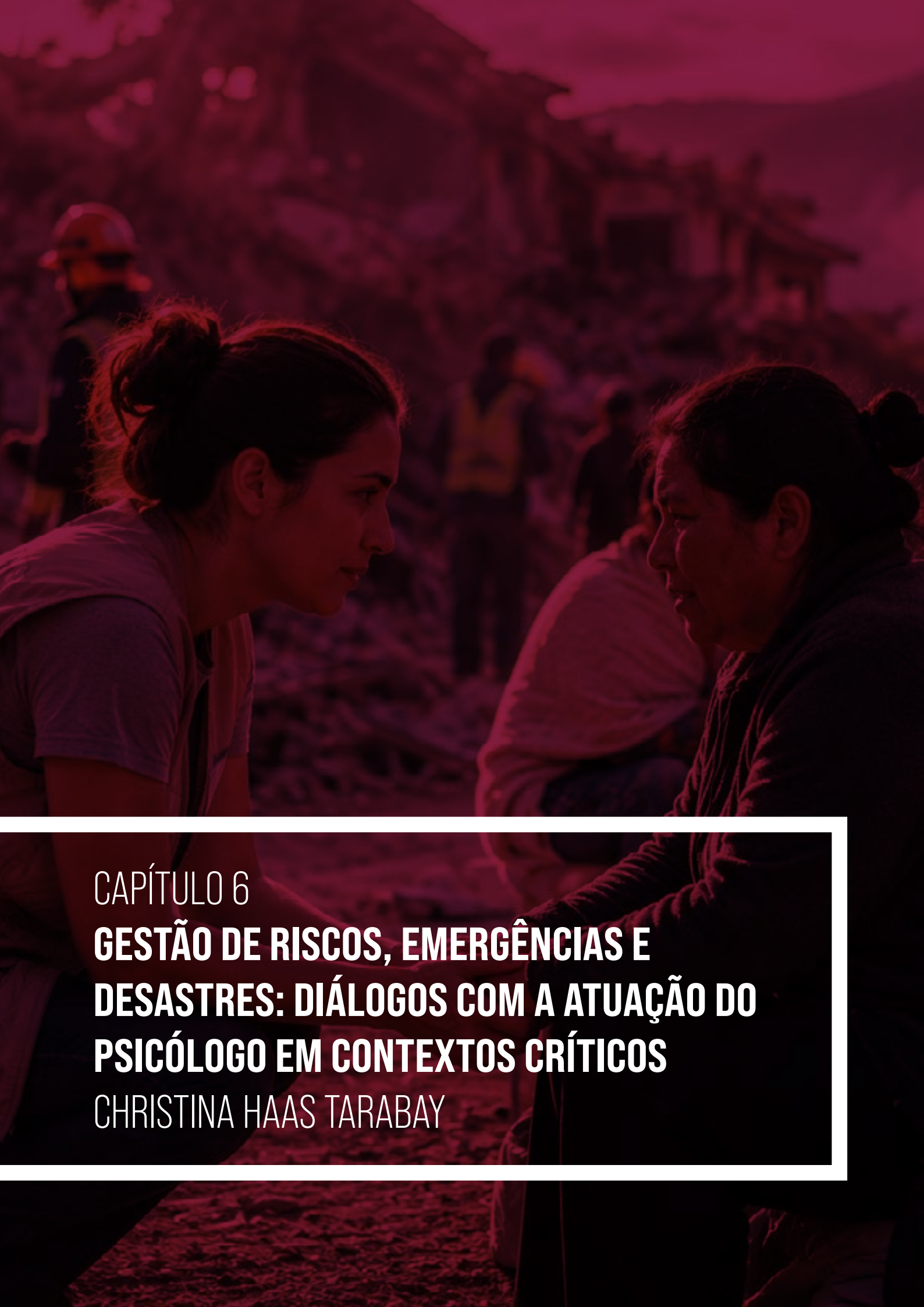
SOUZA, Silvia Regina. O que é Psicologia do Esporte?. In: COSTA, Carlos Eduardo; LUZIA, Josiane Cecilia; SANT'ANNA, Heloisa Helena Nunes (orgs). *Primeiros Passos em Análise do Comportamento e Cognição*. 1ª ed. Santo André, SP: ESETec Editores Associados, 2003, p. 161-166.

VIANA-MEIRELES, Livia Gomes; BOMFIM, Zulmira Aurea Cruz; CONDE, Erick Francisco Quintas; OLIVA, Angela Donato. *Reflexões sobre o trabalho do psicólogo do esporte em uma academia de ginástica*. Motrivivência, Florianópolis, v. 27, n. 46, p. 171–184, 2015. DOI: 10.5007/2175-8042.2015v27n46p171. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/view/2175-8042.2015v27n46p171. Acesso em: 14 out. 2025.

VIEIRA, L. F. *et al.* Psicologia do esporte: uma área emergente da psicologia. *Psicologia em Estudo*, v. 15, n. 2, p. 391–399, abr. 2010.

WAENY, M. F. C.; AZEVEDO, M. L. B. João Carvalhaes: pioneiro da Psicologia do Esporte. In: *CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SÃO PAULO/PROJETO MEMÓRIA DA PSICOLOGIA EM SÃO PAULO. João Carvalhaes*. São Paulo: CRP-SP, 2009. Disponível em: http://www.crpsp.org.br/memoria/joao/artigo.aspx. Acesso em: 15 jul. 2025.

WEINBERG, Robert S.; GOULD, Daniel. *Fundamentos da psicologia do esporte e do exercício*. 6. ed. Porto Alegre, RS: Artmed, 2017.



CAPÍTULO 6

GESTÃO DE RISCOS, EMERGÊNCIAS E DESASTRES: DIÁLOGOS COM A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM CONTEXTOS CRÍTICOS

CHRISTINA HAAS TARABAY

INTRODUÇÃO

O presente capítulo tem por propósito apresentar inicialmente o histórico da Gestão Integral de Riscos, Emergência e Desastres no Brasil e no mundo. As conceituações e definições utilizadas agora e anteriormente e, por último, as intervenções possíveis dentro dessas situações.

A trajetória da Psicologia voltada para Crises, Emergências e Desastres desenvolveu-se a partir das primeiras inquietações relacionadas ao amparo à população em situações de calamidade, tendo como um dos pontos relevantes eventos como a Segunda Guerra Mundial (Schmitz; Souza, 2022).

A Psicologia oferece contribuições significativas no enfrentamento das consequências causadas por catástrofes e desastres. Para além do suporte emocional e do cuidado prestado às populações afetadas, profissionais da área atuam de forma relevante na articulação com políticas públicas voltadas à defesa civil, assistência social, saúde, habitação, entre outras esferas (Conselho Federal de Psicologia, 2021).

A HISTÓRIA

Segundo a história das Emergências e Desastres, a literatura mostra que no século XX William James (1968) escreveu *Memories and Studies* sobre o terremoto de São Francisco (EUA) em 1906. O evento destacou duas reações notáveis: a agilidade na gestão da crise e a postura resiliente dos indivíduos afetados.

Seguindo na questão histórica das Emergências e Desastres, houve um terremoto em 1906 que foi considerado um dos mais intensos e destrutivos na história dos Estados Unidos. O tremor principal, que durou cerca de 60 segundos, foi seguido por incêndios que se espalharam rapidamente pela cidade, devido a tubulações de gás rompidas e fiação elétrica danificada. A combinação do terremoto e dos incêndios causou danos significativos a edifícios e infraestruturas, com mais de 80% da cidade destruída.

O terremoto de Messina, em 1908, também foi um dos eventos sísmicos mais devastadores da história da Europa, superando em número de mortes outros desastres naturais. O terremoto, que atingiu o sul da Itália, entre a Sicília e a Calábria, e o tsunami subsequente, causaram a morte de 75.000 a 82.000 pessoas, destruindo as cidades de Messina e Reggio Calabria (Paranhos; Werlang, 2015).

As primeiras pesquisas na área da psicologia dos desastres foram realizadas pelo médico psiquiatra e pesquisador Edward Stierlin nos EUA em 1909, nas quais demonstrou em seus estudos a importância das emoções em situações de desastre (Coelho, 2006).

Em 1944, Erich Lindemann, psiquiatra, iniciou um campo sistemático de pesquisa e intervenção em desastres e psicologia. Este estudo teve como foco as reações psicológicas de sobreviventes de um incêndio no clube Coconut Grove em 1942, e marcou o início da atuação da psicologia na área pós-desastre. Este evento foi um dos mais mortíferos incêndios em casas noturnas da história dos Estados Unidos, resultando em 492 mortes e inúmeros feridos. A pesquisa de Lindemann não apenas documentou a experiência traumática, mas também estabeleceu um modelo para a

intervenção em crise. Ele identificou padrões de reação emocional e comportamental em indivíduos que vivenciaram o evento, como luto agudo, ansiedade e desorientação (Paranhos; Werlang, 2015).

Lindemann realizou um estudo sobre as reações psicológicas dos sobreviventes, e esse trabalho serviu como o marco teórico para o início de uma abordagem mais estruturada na pesquisa e intervenção nessa área (Coelho, 2006).

Ao analisarmos o período de 1900 a 2000, percebemos que os primeiros cinquenta anos foram marcados por pesquisas e estudos realizados de forma esporádica. Naquela época, as investigações eram fortemente influenciadas pela psiquiatria e refletiam a visão predominante da Segunda Guerra Mundial, que também considerava a possibilidade de um conflito nuclear. Por isso, houve um grande investimento em compreender as reações das pessoas diante de desastres e emergências, com o objetivo de saber como agir em caso de ataque nuclear.

O novo olhar voltado para a atenção adequada às famílias, comunidades e profissionais podia reduzir significativamente os efeitos negativos do evento.

Assim, iniciou-se uma preocupação maior com a preparação e a intervenção nas comunidades, reconhecendo que a forma como se dimensiona e se atua diante de uma crise tem um impacto fundamental no cuidado às pessoas. Essas descobertas também influenciaram mudanças em ambientes como aeroportos nos dias atuais, onde agora existem salas específicas para acolher familiares de vítimas de acidentes aéreos, criando um círculo protetor que evita o acesso de imprensa e curiosos nesse momento de dor (Coelho, 2006).

Adicionalmente, outro ponto relevante no contexto histórico das emergências e desastres, foi que a Psicologia também direcionou seu olhar para os desastres a partir do contexto da Segunda Guerra Mundial. Estudos financiados pelo governo americano buscaram aplicar os conhecimentos sobre "Psicologia do Trauma" em situações de guerra, utilizando os aprendizados obtidos em contextos de desastres (Puy; Romero, 1998 in Favero; Sarrera; Trindade, 2014)

Embora compartilhem semelhanças com estressores como guerras, os desastres apresentam diferenças significativas em suas dimensões temporais (McFarlane; Norris, 2006 *in* Favero; Sarrera; Trindade, 2014).

Já nas décadas de 1960 e 1970, a Psicologia direcionou sua atenção para o estudo das respostas individuais a situações pós-desastre (Carvalho; Borges, 2009).

Um marco importante foi a publicação em 1970 do manual de "Primeiros Socorros Psicológicos em Catástrofes" pela Associação de Psiquiatria Americana que abordava as reações típicas a desastres e os critérios para identificar pessoas emocionalmente impactadas (Alamo, 2007 *in* Carvalho; Borges, 2009). Quatro anos depois, o "Instituto de Saúde Mental do Departamento de Saúde" dos EUA estabeleceu a primeira lei sobre ajuda em desastres incluindo uma seção sobre orientação psicológica para os afetados (Carvalho; Borges, 2009).

Em 1985, após um terremoto que atingiu a Cidade do México, a Faculdade de Psicologia da Universidade Autônoma do México, com a colaboração de Israel, do Instituto Mexicano de Psicanálise e do Instituto Mexicano de Segurança Social, iniciou um programa de intervenção em crises. O objetivo era fornecer suporte psicológico às pessoas afetadas pela tragédia.

No mesmo período, na Colômbia, o vulcão Nevado Del Ruiz entrou em erupção, destruindo a cidade de Armero. No ano seguinte, em agosto, o Ministério da Saúde colombiano, com a orientação da Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e de psiquiatras especializados, criou um programa de atenção primária em saúde mental voltado às vítimas de desastres (Carvalho; Borges, 2009).

No ano de 1991, a Cruz Vermelha estabeleceu o Centro de Apoio Psicológico de Copenhague com o objetivo de desenvolver indicações e orientações para o Programa de Apoio Psicológico da Federação Internacional e para as Sociedades Nacionais para que estas integrassem o suporte psicológico em seus planejamentos e projetos.

Em 2001, um incêndio ocorreu no mercado popular "Mesa Redonda", no centro de Lima, Peru. Nesse momento, foi criada uma linha telefônica chamada "Infosaúde", que ofereceu atendimento psicológico por 72 horas após o desastre.

A Sociedade Peruana em Emergências e Desastres foi acionada para ajudar na conscientização da população sobre as reações normais de luto. Para isso, foi criada uma iniciativa específica para orientar e apoiar as pessoas afetadas.

Em 2002 aconteceu o I Congresso de Psicologia das Emergências e Desastres em Lima, Peru. Este evento marcou a criação da Federação Latino-americana de Psicologia das Emergências e dos Desastres (FLAPED). O objetivo foi reunir psicólogos em sociedades nacionais no Peru e fazer com que esses profissionais ao retornarem aos seus países também fossem despertados pela mesma intenção.

Em 2004, foi fundada a Sociedade Chilena de Psicologia das Emergências e Desastres, conhecida como SOCHPED. Os principais objetivos foram entender e explicar os processos psicológicos que surgiam durante emergências, além de desenvolver, ensinar e aplicar técnicas psicológicas específicas para essas situações. Também teve como propósito encontrar profissionais para integrar equipes de resgate e atuar em trabalhos de risco, além de capacitar a comunidade para que possa enfrentar melhor as emergências (Carvalho; Borges, 2009).

NO BRASIL

No Brasil, o acidente com o Césio-137 em Goiânia, em 1987, marcou o início da inserção da Psicologia no estudo, pesquisa e intervenção em emergências e desastres no Brasil. Este foi um desastre radiológico de grandes proporções em que ocorreu a violação de uma cápsula de Césio-137. Muitas pessoas foram afetadas o que ocasionou um trauma disseminado, apreensão em relação à saúde e consequentemente um intenso nível de estresse.

No ano de 1992, a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), a Universidade de Brasília (UNB) e a Universidade Católica de Goiás (UCG), com apoio de psicólogos cubanos que atuaram em Chernobyl, ofereceram atendimento aos afetados, adaptando o programa utilizado no evento anterior.

Em 2006 aconteceu o I Seminário Nacional de Psicologia de Emergências e Desastres, uma iniciativa conjunta da Secretaria Nacional de Defesa Civil e do Conselho Federal de Psicologia.

Simultaneamente, foi realizada a 1ª Reunião Internacional para Formação Especializada em Psicologia de Emergências e Desastres, com o objetivo de

definir elementos curriculares para a formação de profissionais que atuariam na Defesa Civil.

No mês de fevereiro de 2008, o Conselho Regional de Psicologia da 12ª Região (CRP-12/SC) formalizou um acordo de cooperação com a Secretaria Executiva de Justiça e Cidadania do Estado de Santa Catarina que estabeleceu ações conjuntas entre as duas entidades, com foco no desenvolvimento de diretrizes técnicas para a atuação da categoria em situações de emergência e desastres, em colaboração com a Defesa Civil.

Em 30 de novembro de 2008, foi formado um grupo de ajuda humanitária envolvendo várias organizações e profissionais. Participaram a Aliança Internacional *Save the Children*, o CRP-12 / SC, a Secretaria de Assistência Social, Trabalho e Habitação do Estado, o Departamento Estadual de Defesa Civil, além das psicólogas Ana Lopes, Conselheira do Conselho Federal de Psicologia, e Daniela Lopes, da Defesa Civil Nacional e também Conselheira na Organização dos Estados Americanos (OEA). Esse grupo foi criado para oferecer suporte às pessoas afetadas pela enchente ocorrida em novembro daquele ano.

A partir de janeiro de 2009, os profissionais da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP) ofereceram capacitação para indivíduos envolvidos no atendimento às vítimas das inundações de 2008 em Santa Catarina. O trabalho seguiu um cronograma baseado em um protocolo de atuação referenciado pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO). (Ofício circular nº 0519, 2008).

Na data de 8 de maio de 2013, a atuação de psicólogos em emergências e desastres, sob a ótica da Política Nacional de Defesa Civil, foi tema de uma nota técnica publicada pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP). O documento, além de abordar aspectos éticos e de regulamentação, enfatizou a importância da colaboração entre serviços públicos e privados nessa área (Carvalho e Borges, 2009).

Em 26 de setembro de 2024, o CFP lança uma Nota Técnica "com práticas atualizadas para a atuação de psicólogas e psicólogos em situações de emergências e desastres". Os principais pontos presentes nessa Nota Técnica foram: "De acordo com a Nota Técnica, a atuação de psicólogas e psicólogos em cenários de desastres deve se orientar pelos princípios da Gestão Integral de Riscos e de Desastres.

O documento traz recomendações para as fases de preparação, resposta e reconstrução.

- **Fase de Preparação** – Na etapa de preparação para possíveis desastres, é fundamental que psicólogas e psicólogos estejam integrados às políticas públicas, especialmente aquelas relacionadas à Proteção e Defesa Civil e à Assistência Social.

Também é essencial que, nesse período, haja a construção coletiva dos Planos de Contingência e Resposta nos municípios. Esse planejamento tem como objetivo estabelecer previamente as medidas a serem adotadas diante de cada tipo de desastre, incluindo ações específicas de atenção psicossocial.

- **Fase de Resposta** – A Nota Técnica orienta que, durante a fase de resposta aos desastres, devem ser desenvolvidas ações com o objetivo de promover o bem-estar mental e integral das pessoas atingidas, além de mitigar os efeitos psicossociais provocados pelo evento. Nesse momento, são realizadas intervenções focadas no cuidado psicossocial e, quando necessário, é oferecido atendimento psicoterapêutico, especialmente para aqueles que manifestarem sofrimento psíquico com relevância clínica.

• **Fase de Reconstrução** – Durante o período de reconstrução, é essencial manter as ações já iniciadas e integrá-las às políticas públicas, levando em conta os recursos de saúde mental existentes na região. Entre outras iniciativas, destaca-se a importância de garantir suporte contínuo, com oferta de serviços de saúde mental de longo prazo, visando atender às demandas emocionais persistentes geradas pelo desastre.

A nota acrescenta informações às publicações anteriores, que podem ser consultadas para um entendimento mais aprofundado do assunto. Entre elas, destacam-se as Referências Técnicas para Atuação de Psicólogas e Psicólogos na Gestão Integral de Riscos, Emergências e Desastres, lançada em 2021, e a Nota Técnica sobre a Atuação da Psicologia na Gestão Integral de Riscos e de Desastres, publicada em 2016, ambas alinhadas com a Política de Proteção e Defesa Civil (Conselho Federal de Psicologia em 26/09/2024).

CONCEITOS DE RISCOS/CRISE, EMERGÊNCIAS E DESASTRES

Uma crise ocorre quando uma pessoa se vê sobrecarregada por emoções intensas, a ponto de perder a capacidade de lidar com a situação utilizando suas estratégias de enfrentamento usuais.

A crise é, sem dúvida, uma condição de reação frente a uma situação de perigo, capaz de ameaçar a integridade da pessoa. O indivíduo pode apresentar sinais e sintomas clínicos em resposta ao estado provocado pela crise, necessitando, por consequência, de alguma intervenção para a sua resolução.

A crise é uma resposta que surge diante de uma situação de perigo, podendo colocar em risco a integridade da pessoa.

Nesse momento, a pessoa pode apresentar sinais e sintomas clínicos devido ao estado causado pela crise, sendo muitas vezes necessário algum tipo de intervenção para ajudar na sua resolução.

Emergências são eventos que ameaçam a integridade física e/ou emocional das pessoas, abrangendo desde desastres naturais até ações humanas. Exemplos de emergências incluem situações catastróficas ou desastres como terremotos, incêndios, secas, enchentes, tornados, furacões; ações humanas como conflitos armados, terrorismo e violência urbana. Em todos os casos, a segurança é comprometida (Sá; Werlang; Paranhos, 2008).

As situações de crise, como guerras, desastres naturais, acidentes, incêndios e violência, podem levar a perdas significativas, separações familiares e traumas psicológicos. Apesar da capacidade intrínseca de cada um em enfrentar adversidades, certos indivíduos são mais suscetíveis a vulnerabilidades em situações de crise, exigindo suporte adicional. Isso se aplica a pessoas em situação de risco, crianças, idosos, indivíduos com limitações físicas ou mentais, e aqueles pertencentes a grupos que sofrem violência.

Os Primeiros Cuidados Psicológicos (PCP), conforme definidos pelo Projeto Sphere (2011) e o Comitê Permanente Interagências IASC (2007), são uma resposta de apoio a pessoas em sofrimento, priorizando a escuta, a avaliação de necessidades, a ajuda prática e a proteção contra danos adicionais. O Projeto Sphere é um conjunto de regras e concepções para ação humanitária que objetiva assegurar a qualidade e a responsabilidade na resposta a emergências e desastres. O IASC é um órgão internacional que aprimora diretrizes para a saúde mental e o apoio psicossocial (SMAP) em emergências e desastres.

Os PCP incluem os seguintes temas:

- Oferecer suporte e cuidados práticos de forma gentil e sem invasões.
- Avaliar o que as pessoas precisam e se preocupam.
- Ajudar a atender às necessidades básicas, como comida, água e informações.
- Ouvir atentamente, sem forçar a pessoa a falar se ela não quiser.
- Confortar e acalmar as pessoas, ajudando-as a se sentirem mais tranquilas.
- Auxiliar na busca por informações, serviços e redes de apoio social.
- Proteger as pessoas de possíveis danos adicionais.

A ação em resposta a situações de crise deve sempre respeitar três elementos fundamentais nesse contexto, a Segurança, a Dignidade e os Direitos das pessoas afetadas.

Na **Segurança** é importante evitar ações que possam colocar as pessoas em risco ou causar danos. Deve-se fazer o possível para garantir que adultos e crianças estejam seguros e protegidos de qualquer dano físico ou emocional.

A **Dignidade** das pessoas também precisa ser respeitada, deve-se tratar todas as pessoas com respeito, levando em consideração suas normas sociais e culturais.

Em relação aos **Direitos** é necessário que se assegure que as pessoas tenham acesso à ajuda de forma justa e sem discriminação. É essencial o apoio na busca pelos direitos e acessos aos recursos e apoio disponíveis e sempre agir pensando no melhor interesse das pessoas que estão sendo acudidas naquele momento.

A maneira de interação com o indivíduo em sofrimento emocional é extremamente significativa, portanto, a maneira como se interage com alguém que está em sofrimento emocional é muito importante. É necessário compreender que é comum que as pessoas sintam tristeza, ansiedade ou confusão, e algumas podem se culpar. O acolhimento e a compreensão podem ser cruciais para que se sintam seguras e atendidas adequadamente (Org. Pan-Americana de Saúde, 2015).

A crise pode ser compreendida como um desequilíbrio afetivo em que o indivíduo se percebe incapaz de lidar com as situações usando seus habituais mecanismos de enfrentamento, especialmente quando tais situações o atingem emocionalmente. Ao romper-se esse equilíbrio, estabelece-se a crise e normalmente emerge em função de um evento disparador. A conclusão da crise depende, entre outros fatores da gravidade do evento e dos recursos pessoais e sociais da pessoa afetada. As crises podem ser categorizadas em evolutivas ou circunstanciais.

As evolutivas referem-se a crises que ocorrem ao longo do ciclo vital. Ocorrem com a entrada em novas fases previstas com mudanças esperadas e fases de adaptação, como por exemplo, a transição da infância para adolescência, a entrada na vida adulta, ou a aposentadoria.

As circunstanciais dizem respeito a questões pontuais do momento e resultam de um evento acidental imprevisto. São eventos súbitos e traumáticos que produzem grande impacto emocional e psicológico e são causadas por fatores ambientais, como desastres naturais, acidentes, violência, divórcios, doenças graves. Tendem a desencadear reações intensas como medo, pânico, confusão e desespero, muitas vezes demandando intervenção psicológica para ajudar a pessoa a lidar com a situação. Como exemplo, pode-se citar incêndios, enchentes, atentados terroristas (Sá; Werlang; Paranhos, 2008, Humerez, 2016).

INTERVENÇÕES PSICOLÓGICAS EM SITUAÇÕES DE RISCOS, EMERGÊNCIAS E DESASTRES

A intervenção em situações de crise envolve influenciar o funcionamento psicológico durante o período de desequilíbrio, reduzindo o impacto direto do evento traumático. O objetivo é acionar a parte saudável e os recursos sociais da pessoa, ajudando-a a enfrentar o estresse de maneira adaptativa, assim como facilitar condições para que, pela própria ação do indivíduo, surja um novo modo de funcionamento psicológico diante da nova situação.

É importante lembrar que durante a crise, as defesas estão falhas, o que torna a pessoa mais receptiva à ajuda e que, nesses momentos, esforços mínimos podem ter resultados máximos (Wainrib; Bloch, 2000; Liria, Veja, 2002 *apud* Sá; Werlang; Paranhos, 2008).

Também em relação às crises, podemos contemplar duas ocorrências, a violência urbana, com seus eventos diários e os desastres de grande porte. Ambas as situações compartilham um impacto psicológico devastador sobre a população.

As vítimas desses eventos são atormentadas pelo medo, sofrem ferimentos físicos e emocionais, e experimentam a perda de entes queridos e prejuízos materiais e econômicos. Essa carga emocional pode levar a transtornos de estresse pós-traumático, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental (Sá; Werlang; Paranhos, 2008).

Toda intervenção terapêutica voltada a situações traumáticas passa pela recordação do evento. O relato verbal, nesse contexto, funciona como elemento inicial para esclarecer e estruturar o processo terapêutico. Para enfrentar um trauma é essencial enfrentá-lo diretamente; do ponto de vista do comportamento humano, pois a tendência é evitar ou esquecer o que é doloroso, salvo exceções. A resolução de uma crise tipicamente ocorre entre quatro e seis semanas. Em certos casos, pode ser exigido um intervalo maior para a consolidação da recuperação do evento estressor, com a desorganização psíquica persistindo por período prolongado, potencialmente por anos ou evoluindo para um quadro crônico (Sá; Werlang; Paranhos, 2008).

Os desastres, as catástrofes e acidentes são eventos altamente estressantes, pois

geram um perigo iminente à integridade física e emocional das pessoas, além de desencadearem um profundo impacto psicológico e assim exigem ações rápidas.

A imprevisibilidade desses eventos e sua capacidade de provocar destruição em diferentes graus, com danos materiais e humanos significativos, muitas vezes levam a traumas profundos e duradouros, tanto para os sobreviventes quanto para as famílias enlutadas.

De forma geral, a ocorrência de emergências e desastres está ligada à falta de gerenciamento de riscos, o que permite que perigos causem danos a sistemas vulneráveis. Nos últimos anos, a inclusão do suporte psicológico se tornou fundamental, tanto para as vítimas de eventos, quanto para os profissionais e voluntários que atuam nesses contextos, que agora são reconhecidos como parte essencial da resposta a emergências.

A Psicologia, ao participar dessas situações, precisa entender os princípios das intervenções em emergências, definindo seus objetivos e conhecimentos específicos. São tragédias que revelam a vulnerabilidade do ser humano e, muitas vezes, deixam um sentimento de desamparo, além de traumas que podem ser permanentes para os sobreviventes e familiares que perderam seus entes queridos, seja por causas naturais ou humanas (Paranhos; Werlang, 2015).

Entre os transtornos de saúde mental presentes nas situações de crises e catástrofes está o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) que é uma condição de saúde mental que pode se desenvolver após experiências traumáticas, como acidentes, desastres naturais, ou situações de violência e abuso. De acordo com o DSM-5, a resposta ao estresse traumático é variável. Alguns indivíduos podem apresentar ansiedade ou medo, enquanto outros podem experimentar sintomas como anedonia, disforia, raiva, agressividade ou dissociação (Lopes; Ramos; Lopes Júnior, 2024).

Segundo um estudo conduzido por Keya *et al.* (2023), as principais patologias de saúde mental atribuídas às catástrofes foram Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), depressão, uso de substâncias, transtorno de adaptação e TEPT.

A Psicologia desempenha um papel crucial na rede de cuidados, atuando em intervenções que vão desde a prevenção até o pós-desastre, em colaboração com diversos setores. Essa atuação se manifesta em processos educativos e atenção psicossocial em serviços dedicados a mitigar riscos, prevenir e preparar a população, além de auxiliar no enfrentamento.

A Psicologia, inserida em qualquer política pública, deve integrar equipes da Defesa Civil, organizando linhas de cuidado, mobilização comunitária, escuta, acolhimento e defesa da população em todas as fases: prevenção, mitigação, preparação, resposta e reparação/reconstrução.

Os(as) psicólogos(as) podem participar de vistorias em áreas de risco, oferecendo suporte psicossocial e auxiliando na garantia de direitos sociais durante realocações. A Psicologia também desempenha um papel crucial em estratégias coletivas para a reintegração social e territorial das pessoas afetadas ao identificar riscos, apoiar decisões, garantir direitos, promover a reintegração e no papel crucial da Psicologia, na promoção da saúde mental e bem-estar da população (Referências Técnicas para atuação de psicólogas(os) na Gestão integral de Riscos, Emergências e Desastres, 2021).

REFERÊNCIAS

CARVALHO, A. L.; BORGES, L. *A trajetória histórica e as possíveis práticas de intervenção do psicólogo frente às emergências e os desastres*. Anais eletrônicos – Artigos - V Seminário Internacional de Defesa Civil – DEFENCIL. São Paulo – 18, 19 e 20 de novembro de 2009. Disponível em: https://www.ceped.ufsc.br/wp-content/uploads/2009/01/artigo-29.pdf. Acesso em: jun. 2026.

COELHO, A. L. *Psicologia das emergências e dos desastres:* uma área em construção. In: Seminário Nacional de Psicologia das Emergências e dos Desastres: contribuições para a construção de comunidades mais seguras, 1, 2006, Brasília. Anais, p. 62-66.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Referências técnicas para atuação de psicólogas(os) na gestão integral de riscos, emergências e desastres*. Brasília: CFP, 2021. Disponível em: https://site.cfp.org.br/documentos/nota-tecnica-sobre-atuacao-da-psicologia-na-gestao-integral-de-riscos-e-de-desastres-relacionadas-com-a-politica-de-protecao-e-defesa-civil/. Acesso em: jun. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Atuação da psicologia na gestão integral de riscos e de desastres*. Brasília: CFP, 2016. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2021/10/Crepop-RT-Emergências-e-Desastres-web_v2.pdf. Acesso em: jun. 2026.

FAVERO, E.; SARRERA, J. C.; TRINDADE, M. C. O desastre na perspectiva sociológica e psicológica. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 19, n. 2, p. 201-209, abr./jun. 2014.

HUMEREZ, D. C. *Intervenção em crise*. Brasília: Conselho Federal de Enfermagem, 2016. Disponível em: https://www.cofen.gov.br. Acesso em: set. 2025.

KEYA, T. A.; LEELA, A.; HABIB, N. *et al. Mental Health Disorders Due to Disaster Exposure:* A Systematic Review and Meta-Analysis. Cureus, v. 15, n. 4, e37031, 2023. Disponível em: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10153020/.

LOPES, H. L.; RAMOS, E. de J. O.; LOPES JÚNIOR, H. M. P. Como o trauma contribui para o desenvolvimento do Transtorno de Estresse Pós-Traumático. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 10, n. 11, p. 2650–2664, 2024. DOI: https://doi.org/10.51891/rease.v10i11.16649.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). [*Documento institucional*]. Washington, D.C.: OPAS, 2015. Disponível em: https://www.paho.org.

PARANHOS, M. E.; WERLANG, B. S. G. Psicologia nas emergências: uma nova prática a ser discutida. Psicologia: *Ciência e Profissão*, v. 35, n. 2, p. 557-571, abr./jun. 2015.

SÁ, S. D.; WERLANG, B. S. G.; PARANHOS, M. E. Intervenção em crise. Revista Brasileira de Terapias Cognitivas, v. 4, n. 1, 2008.

SHMITZ, R. L.; SOUZA, R. L. B. As Contribuições da Psicologia em Situações de Emergências e Desastres. *Revista Psicologia em Foco*, Frederico Westphalen, v. 14, n. 20, p. 2-24, jan. 2022.



CENTRO UNIVERSITÁRIO
SÃOCAMILO