

Produção Científica em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil nos anos
2009-2014

Maria Andrea Bonilla Rubio

Monografia apresentada como requisito parcial para conclusão do curso de
Especialização em Psicologia- Ênfase em Psicologia Organizacional sob orientação da
Profª Juliana Cerentini Pacico

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Porto Alegre, Março 2016

Dedico este trabalho à minha família e aos meus pais que me ajudaram com esta experiência e me apoiaram com o seu amor, força e companhia, apesar da distância.

Agradeço minha orientadora Juliana Pacico pelo trabalho, confiança e aprendizado. Aos professores e a Carla Salvador, secretária do programa pela disposição em me auxiliar.
E aos meus colegas pela colaboração e os ensinamentos.
Muito Obrigada!

SUMÁRIO

	Pág.
Lista de Tabelas y Figuras	3
Capítulo I	
Introdução	4
A psicologia organizacional e do trabalho	4
Antecedentes históricos da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil	7
Estudos sobre produção científica em psicologia organizacional e do trabalho desde os anos 90s	10
Objetivo.....	11
Capítulo II	
Revisão sistemática de artigos produzidos no Brasil em Psicologia organizacional e do trabalho desde o ano 2009 até o 2014	12
Introdução	12
Método.....	12
Amostra	12
Procedimento.....	13
Instrumento.....	15
Resultados	17
Discussão	23
Capítulo III	
Discussão Final.....	27
Referências.....	29

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1. *Checklist* PRISMA

Tabela 2. Perfil Metodológico por Periódico

Figura 1. Estratégia de Busca

Figura 2. Diagrama de fluxo com as fases da revisão sistemática.

Figura 3. Publicação de artigos por periódico

Figura 4. Qualis Revistas

Figura 5. Produção científica período 2009 a 2014

Figura 6. Perfil Metodológico Artigos

Figura 7. Percentagem de distribuição das temáticas

CAPÍTULO I

Introdução

Uma parte da prática e do saber do psicólogo está constituída pela psicologia do trabalho e o conhecimento deste ramo (Leão, 2012). Procurando explorar mais esta área, o presente trabalho foi concebido com o interesse de conhecer mais sobre a psicologia organizacional e do trabalho (POT) no Brasil, especificamente na produção científica na área desde o ano 2009 até o 2014. Elegeu-se esse espaço de tempo com o fim de dar continuidade às revisões feitas anteriormente por Campos, Duarte, Cezar, & Pereira (2011); Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008); Tonelli, Caldas, Laombe e Tinoco (2003); Borges, Andrade, Oliveira-Souza, Pilati, Nonato, Silvino e Gama (1997); e Bastos, França, Pinho e Pereira (1997).

Com objetivo de contextualizar a temática que foi foco desta revisão sistemática realizou-se uma introdução sobre o conceito da psicologia organizacional e do trabalho, o desenvolvimento da área no Brasil. Ao final serão apresentados os estudos de revisão sistemática em POT feitos anteriormente no país.

A psicologia organizacional e do trabalho

Antes de explorar a área da POT, faz-se necessário definir Trabalho. Esse é visto como uma prática que transforma a realidade e ajuda a realização e sobrevivência do ser humano, ajudando-o a perceber a vida como um projeto que é conduzido por si mesmo, e que lhe auxilia a melhorar sua qualidade de vida. No trabalho aplicam-se habilidades, conhecimentos e recursos pessoais no desenho de processos produtivos onde se encontram condições econômicas, socioculturais, tecnológicas e políticas (Zanelli & Bastos, 2004). Assim, o trabalho é uma ferramenta para a subjetivação do ser humano, pelo qual também se converte em um foco para o estudo desde a psicologia (Veronese, 2003).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho é um conjunto de atividades desenvolvidas pelo homem, remuneradas ou não, que produzem bens ou serviços em uma economia com o fim de satisfazer as necessidades de uma comunidade ou para prover o sustento que precisam os indivíduos para viver. Tanto o trabalho como o emprego são usados como o sinônimo e aludem a uma categoria de atividade humana mais abrangente. O emprego é definido como trabalho que é feito em

a troca de um pagamento, seja, por exemplo, salário, comissões, gorjetas, que são pagos independentemente da relação de dependência (Levaggi, 2004).

Evidencia-se na história da psicologia de meados do século XIX e início do XX a preocupação por compreender certas problemáticas do homem, derivadas das mudanças ocorridas pela industrialização em contextos institucionais como o exército, a prisão, as indústrias, etc. Realizando-se no ano 1889 na Itália e Alemanha os primeiros estudos sobre carga laboral e fadiga, a seleção de pessoas e avaliação com testes (Leão, 2012; Zanelli & Bastos, 2004).

Veronese (2003) cita a Jader Sampaio (1998) que reconhece três fases da psicologia relacionada com o trabalho. A primeira chamada de psicologia industrial que surgiu na década de 30 e destaca-se por ser adaptativa exclusivamente psicométrica e que procurou a produtividade e lucratividade das empresas. O psicólogo ainda era reconhecido como psicotécnico, e o trabalho era muito focado em seleção de pessoal procurando identificar pessoas qualificadas que realizaram melhor o trabalho e entregando os melhores resultados. Foi nessa época que surgiram os testes de seleção, as práticas de treinamento, a área psicométrica, etc. Avaliavam-se processos mentais, procurava-se reduzir a fadiga e melhorar o rendimento a fim de o qual contribuir para elevar o desempenho da indústria, a produtividade e a lucratividade das empresas (Veronese, 2003). A segunda fase e no menos importante foi chamada da psicologia organizacional, a qual tem elementos da teoria sistêmica e sócio técnica, inclui dados do desenvolvimento humano laboral, da dinâmica de grupos, dos estudos de liderança, o desenvolvimento de equipes. Na segunda Guerra Mundial a *American Psychological Association* (APA) abriu uma primeira divisão da área reconhecida como a psicologia industrial y de negócios a qual depois foi nomeada como *Division of Industrial and Organizational Psychology* reconhecendo assim o caráter científico da área (Veronese, 2003; Enciso & Perilla, 2004). E finalmente, a terceira fase surge ao final dos anos 60, é chamada de psicologia do trabalho que leva em conta a teoria crítica, a psicologia clínica, alguns estudos sobre identidade, elementos do psicanálise, a subjetividade, a ergonomia, a saúde do trabalhador, etc. Considerando nesta fase a visão desde a psicologia social que buscava compreender o trabalho do homem desde todos as manifestações e significados possíveis (Veronese, 2003).

Apresentar as anteriores linhas históricas deste campo ajuda à compreensão dos determinantes de certo fenômeno, levando a evidenciar também o papel do psicólogo neste caso no ambiente laboral sem deixar de evidenciar a influencia dos momentos

histórico-sociais que interatuam entre as fases (Coelho-Lima, Costa, & Yamamoto, 2011).

Embora as fases estejam cronologicamente bem definidas, diferentes definições e nomes são dados a esta área da psicologia. Como exemplo disso tem-se: psicologia aplicada ao trabalho, psicologia do trabalho, psicologia organizacional e do trabalho, etc. Além disso, pode-se dizer que a definição de psicologia organizacional muda dependendo do contexto histórico, adaptando-se sempre às necessidades de seu objeto, forçando que os métodos e as formas de alcançar os objetivos de pesquisa se flexibilizem, levando ao surgimento de distintas práticas nesta área da psicologia (Leão, 2012).

Especificamente o termo de Psicologia organizacional e do Trabalho (POT) foi criado nos anos 90 com o fim de abranger as temáticas em que se identifica por um lado a organização e por outro o trabalho. Na organização a POT é vista como uma ferramenta da sociedade que contribui à formação de coletivos humanos (Bastos, 2003) e abrange diferentes contextos ou ambientes como as organizações do terceiro setor, os hospitais os sindicatos e por isso toma o nome de psicologia organizacional (Leão, 2012). Assim, a organização é vista como elemento central entre a psicologia e o trabalho.

Para Zanelli & Bastos (2004) a POT encarrega-se da compreensão e intervenção no trabalho e nas organizações, através de análises dos grupos, das pessoas e das empresas para preservar, promover e reestabelecer o bem-estar por meio da construção de procedimentos e estratégias. A POT estruturou-se em três áreas, a psicologia organizacional, a gestão de pessoas, e a psicologia do trabalho, o que gera tensões ao ter discursos às vezes controversos e opostos entre elas (Leão, 2012).

Apesar de não haver consenso na definição do que é POT e existirem diferentes terminologias para designar a mesma área, pode-se afirmar que está claro que o trabalho do psicólogo tem se ampliado e consolidado pouco a pouco nessa área. As áreas de atuação são variadas e muitas crescendo o campo para os profissionais nesta área (Campos, Duarte, Cezar & Pereira, 2011).

O papel do psicólogo nas organizações é atuar como facilitador dos grupos que compõem a organização. Levando em conta a subjetividade e a saúde no contexto empresarial (Orlandini, 2008). Esse profissional deve contar com as competências para articular a missão, a visão, os valores, as metas, as estratégias da organização,

compreender todos os processos do trabalho, fortalecer as equipes, treinar, organizar, e dirigir uma atuação multiprofissional com outras áreas (Zanelli & Bastos, 2004).

Dessa forma, o psicólogo sai das organizações industriais e se insere em diferentes setores da organização, do setor público, das cooperativas, dos hospitais, dos sindicatos. Essa evolução do trabalho do psicólogo hoje também pode ser representada pelo surgimento de consultores e assessores autônomos (Zanelli & Bastos, 2004).

Antecedentes históricos da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil

No Brasil, dados da década dos 20 sugerem que foi nesse período que houve as primeiras aproximações da psicologia com o trabalho. Nesse período, a POT preocupava-se em buscar o desenvolvimento industrial e comercial, visando o desenvolvimento do país. Mais adiante, com o surgimento das leis trabalhistas apontaram a mesma direção (Zanelli & Bastos, 2004). Segundo Carvalho (1999) a força laboral na época era considerada como uma máquina psicofísica que tinha que ter um funcionamento periódico e ótimo, modelada segundo o contexto social e econômico. A partir dos anos 30 e até o 1960 se fez ênfase na avaliação, sendo esta característica da psicologia industrial a nível mundial. No contexto brasileiro se evidenciou o desenvolvimento da área nas empresas ferroviárias.

Na década dos anos 80 houve interesse mais forte sobre a interação entre o trabalho e a saúde mental. O crescente desenvolvimento europeu nesse campo incentivou o interesse pelos transtornos mentais que surgem nas organizações, as temáticas relacionadas com o poder, as tarefas, o desgaste físico, entre outros. Na mesma época, reconheceu-se o papel do psicólogo e sua importância nas organizações, assim como a inclusão do trabalho como um elemento fundamental para a compreensão dos processos psicossociais (Veronese, 2003).

Desde o fim do século XX, dentre os campos de pesquisa no país, a POT caracterizou-se como um dos menos desenvolvidos. Embora houvesse grupos de pesquisa na área, as pesquisas pareciam ser menos numerosas que em outros campos da psicologia. Um exemplo desse tipo de pesquisa é o Grupo de Trabalho em Psicologia Organizacional e do Trabalho (GTPOT) formado na Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em psicologia (ANPPEP) em 2000. Esse grupo, composto por pesquisadores na temática de diversas instituições do país, mostra que de alguma maneira a área vem se desenvolvendo. O Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) contava também com alguns

projetos. Dentre um total de onze pesquisadores na área, tinham-se também poucos núcleos de pesquisa, muitas vezes concentrados fora do ambiente universitário e da psicologia, evidenciando-se que o conhecimento era aportado por outros cursos como a administração (Borges-Andrade, 2002).

Também faz parte do processo de desenvolvimento da área no Brasil, a sistematização da produção científica feita na área com o fim de orientar a pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho no Brasil. O grupo de trabalho (GT) também teve o interesse em pesquisar a relação do comportamento do ser humano nas organizações e o trabalho e as políticas organizacionais, criando conhecimento sobre as organizações, os trabalhadores e as diversas práticas que ocorrem especificamente no contexto Brasileiro (Borges-Andrade, 2002).

Desta maneira, identificaram parcerias em instituições ou cursos diferentes à psicologia como a administração, a sociologia, a educação, desde a academia até empresas tanto públicas como privadas. Assim, foi possível expandir a área para além das instituições acadêmicas com o fim de oferecer desenvolvimento maior para a área, trazendo consequências na produção científica.

Assim, inicialmente os pesquisadores trabalhavam isoladamente atendendo a crescente demanda da área por parte das organizações que precisavam conhecimentos mais aprofundados que aqueles oferecidos pela graduação, mas ainda era insuficiente para consolidar linhas de pesquisa em POT nas instituições. Desta maneira ao ter novos programas de pós-graduação que se dedicaram a estas temáticas, aumentou-se a capacidade produtiva, através de com docentes qualificados que apontariam para o desenvolvimento das organizações ao nível que precisavam (Borges-Andrade, 2002). Foi assim como em cada simpósio onde se reuniram o grupo de trabalho, evidenciou-se um crescimento tanto do grupo como do interesse em diversos temas que iam desde a metodologia de pesquisa na área, abrangendo até temáticas em contextos agrários como as focadas em desenvolvimento e treinamento de pessoal, desempenho ocupacional, cultura organizacional, qualidade de vida no trabalho, avaliações de programas, poder e justiça nas organizações, entre outros (Borges-Andrade, 2002).

Identificou-se, mais tarde que existiam já programas de pós-graduação em instituições dos pesquisadores onde se contavam também com linhas de pesquisas específicas de POT, e aumento o número de membros pesquisadores no GT (Borges-Andrade, 2002). Desde os anos 70-80 até o ano 2000, esta área foi avançando até lograr um lugar importante na psicologia do país, demonstrando que ao ter este espaço é

justificado o seu estudo e a necessidade de ter maiores esforços para investigar nesta área. Embora seja considerada uma área nova no país, conta com uma produtividade destacável (Campos, Duarte, Cezar & Pereira, 2011). O ano seguinte contou com a criação da Revista Psicologia: Organizações e trabalho e na mesma época a criação da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Bastos, 2003).

Para o ano 2002 o GT evidenciou a consolidação do interesse para a produtividade científica. Embora tenha tido poucas as contribuições, o cenário futuro era positivo (Borges-Andrade, 2002). No passado tinha-se a ideia que produção científica em POT estava quase ausente na realidade brasileira, hoje se tem avançado com aumento do número de profissionais da área e de publicações nacionais. Assim, se diz a POT é exigida a produzir e ampliar o campo de conhecimento com o fim de se adaptar as demandas da sociedade (Zanelli & Bastos, 2004).

Quanto aos interesses da área, a psicologia organizacional, em princípio, era relacionada com problemas e dificuldades nas organizações e tinha interesses no comportamento individual. Mas atualmente se enfoca no interesse pela complexidade e a completude do sistema abrangendo os grupos, a organização e a reação dos anteriores atores ante os estímulos tanto internos quanto externos (Leão, 2012).

As pesquisas anteriores abriram as portas para novos interesses onde entrariam as relações de gênero, os impactos psicossociais do desemprego, a subjetividade dos trabalhadores, os riscos sociais, as representações sociais, a cultura, a ética no trabalho, etc. Evidenciou-se também uma perspectiva de pesquisa e intervenção onde o trabalho é visto como uma categoria para compreender processos e relações de saúde, sofrimento e subjetividade. Todos esses estudos e em geral nas pesquisas da psicologia organizacional e do trabalho vem de diferentes ênfases teórico-metodológicos o que também faz que os objetos de estudo sejam diferentes e focados em certas perspectivas e interesse. Assim é difícil definir o que seria a psicologia organizacional e pelo tanto os objetos de pesquisa (Leão, 2012).

Mais adiante serão apresentadas práticas de gerenciamento para organizações nas quais os autores propõe como desafio na pesquisa e intervenções em POT o fato de contar com intervenções multiprofissionais e interdisciplinares que ajudem a abrir o conhecimento, a ter novos métodos de atenção às violências no trabalho, a levar em conta o âmbito grupal e institucional desde um nível das políticas públicas.

Estudos sobre Produção científica em Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil

Levando em conta a produção da Psicologia Organizacional e do Trabalho, encontraram-se alguns materiais que foram selecionados como foco de referência para este estudo a saber: Bastos, França, Pinho e Pereira (1997); Borges-Andrade Oliveira-Souza, Pilati, Nonato, Silvino e Gama (1997); Borges-Andrade e Pagotto (2010); Tonelli, Caldas, Lacombe e Tinoco (2003); Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008) e o mais recente e ultimo trabalho desenvolvido por Campos, Duarte, Oliveira Cezar & Oliveira de Aquino (2011).

O primeiro estudo encontrado é o de Bastos, França, Pinho & Pereira (1997), o qual procurou levantar publicações especificamente em comportamento organizacional entre a década do 1985-1995. Foram avaliados 200 artigos nos quais se identificou a administração de empresas como a maior área acadêmica relacionada à POT. Demonstra-se prevalência das pesquisas quantitativas e ensaios teóricos junto com interesse pelas tecnologias e seus impactos, a cultura organizacional, a motivação, a produtividade, o conflito, a saúde e o estresse. No mesmo ano Borges-Andrade Oliveira-Souza, Pilati, Nonato, Silvino e Gama (1997) apresentaram a produção científica organizacional feita na pós-graduação de 48 universidades entre o 1980 e 1995, disponíveis no portal CAPES. Foram incluídos 55 trabalhos como dissertações, teses e resumos, levando em consideração temáticas como comprometimento, comunicação, saúde, comportamento gerencial e organização do trabalho.

Tonelli, Caldas, Lacombe e Tinoco (2003) realizaram uma revisão da produção científica em recursos humanos, nos periódicos científicos brasileiros e anais do ANPAD na década dos anos 90. Incluíram 317 artigos segundo a orientação metodológica, a autoria, a temática e a base epistemológica, nos quais comportamento organizacional foi o tema mais destacado, seguido de políticas da área, funções de recursos humanos. Nesta revisão evidenciaram reduzida produtividade em temáticas relacionadas com as funções de RH e aumento em estudos de políticas da mesma área.

No ano de 2008 Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes, realizaram um levantamento de artigos publicados em POT desde o ano 2001 até 2005 em algumas revistas brasileiras. Levaram em conta o número de artigos, o tema, a metodologia, as referências, a área de atuação e a formação dos autores. Realizaram uma classificação em nove categorias temáticas. Cerca de 70% dos artigos foram classificados como

empíricos e 30% como teóricos, de um total de entre 176 artigos produzidos em POT. A maioria dos autores dos artigos eram psicólogos vinculados às universidades, encontrando-se também diversidade em metodologias e temáticas junto ao interesse de considerar as mudanças socioeconômicas, políticas e tecnológicas do contexto nestes estudos.

Mais recentemente Campos, Duarte, Oliveira Cezar e Oliveira de Aquino (2011) realizaram uma revisão do estado da arte em POT nos periódicos nacionais disponíveis em bases de dados como Scielo, Pepsic e Lilacs entre os anos de 1998 a março de 2009. Foram selecionados 116 artigos. A análise levou em consideração o periódico, o ano de publicação, a temática, os tipos de delineamento, os autores, a análise e a pesquisa. Observou-se o aumento no número de publicações anualmente. As temáticas mais exploradas pelos pesquisadores foram trabalho e saúde. Analisou-se também a expansão, a qualidade da produção e abertura a novas temáticas de pesquisa.

Como se pode perceber nos estudos anteriores, cada um deles esteve voltado para áreas específicas, seja comportamento organizacional, área administrativa, revistas ou periódicos determinados, seja em gêneros textuais específicos como teses, dissertações. Entre eles, destaca-se o último estudo de Campos, Duarte, Oliveira Cezar e Oliveira de Aquino (2011) como o mais voltado a pesquisar a produção em psicologia disponível nas principais bases de dados do país, com o fim de abarcar a maior quantidade de produções em POT e conhecer o estado do desenvolvimento da área.

Realizar esses levantamentos pode contribuir ao conhecimento de áreas específicas ao avaliar os avanços obtidos, identificando barreiras e obstáculos na metodologia e na teoria, e sugerindo caminhos de pesquisa que sustentem a maturidade científica da área (Gondim, Borges-Andrade & Bastos, 2010). Assim, com o fim de dar continuidade às pesquisas já feitas no passado sobre a área e sua produção científica, o presente trabalho de conclusão do curso propôs-se o seu objetivo para contribuir com essa área do conhecimento.

Objetivo

O objetivo deste trabalho é apresentar uma revisão sistemática (RS) da produção científica que tem sido publicada em periódicos nacionais e internacionais, que contaram com produções de autores brasileiros no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil, durante o período compreendido entre o ano 2009 até o ano 2014.

CAPÍTULO II

Revisão sistemática de artigos produzidos no Brasil em Psicologia organizacional e do trabalho desde o ano 2009 até o 2014

Introdução

A revisão sistemática (RS) nasce no final da década dos anos 70 a partir do termo de Meta-análise. Constitui-se uma das técnicas para conhecer, avaliar e sintetizar a literatura existente em certos campos do conhecimento, e é uma das mais empregadas na literatura científica para este tipo de trabalho (Costa, Zoltowski, Koller & Teixeira, 2015). Caracteriza-se por ser uma busca, reunião, avaliação crítica, análise e síntese da literatura encontrada de uma maneira organizada, formal e controlada que ajuda a minimizar viés (Zoltowski, Costa, Koller & Teixeira, 2014). Esse processo de revisão implica a adoção de análise reflexiva e vai mais além que a descrição dos resultados encontrados, colocando ênfase na metodologia desenvolvida a qual garante a qualidade da revisão (Costa, Zoltowski, Koller & Teixeira, 2015).

Método

O presente estudo trata-se de uma revisão sistemática de estudos constituídos dos artigos brasileiros em POT, publicados no período de 2009 a 2014 nos periódicos disponíveis no portal Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Este é uma biblioteca virtual que disponibiliza para os pesquisadores do Brasil a produção científica nacional, internacional e multidisciplinar atendendo as demandas de setores governamentais, produtivo e acadêmico estimulando e propiciando a produção científica do Brasil e proporcionando a inserção da produção científica brasileira no mundo. Tem mais de 37 mil textos completos, 126 bases referênciais, livros, 11 bases dedicadas a patentes, obras, normas técnicas, enciclopédias, conteúdo audiovisual e estatísticas. O que a faz uma ferramenta fundamental para os cursos de pós-graduação e desenvolvimento da pesquisa científica no Brasil (CAPES, s.f).

Amostra

Foram levados em conta artigos completos, utilizando as palavras chaves Psicologia do trabalho e Psicologia organizacional. Definiram-se critérios de inclusão e exclusão das produções, foram levados em conta os seguintes critérios para sua

inclusão: 1) que correspondera ao período de tempo estipulado; 2) ser um artigo revisado por pares e 3) que fora produzido no Brasil ou por autores brasileiros. A busca trouxe artigos em inglês e espanhol, pelo qual foram aceitos depois de comprovar que eram produzidos por autores brasileiros, informação que foi validada após a consulta do curriculum Lattes.

Também em alguns casos foi necessário realizar a leitura do texto completo com o fim de ter suficiente material para determinar se poderia dar conta ou não do objetivo da pesquisa. Às vezes os títulos, o resumo e as palavras chaves não eram suficientes para analisar.

A seleção inicial resultou em 245 artigos, dos quais foram eliminados 16 artigos depois de evidenciar que existia duplicação, resultando em 229 artigos para analisar. A partir da leitura dos resumos, títulos e/ou artigo completo (em caso de fortes dúvidas ou falta de clareza), levou-se à revisão e argumentação conjunta com o outro juiz. Finalmente, 97 artigos foram considerados como relevantes.

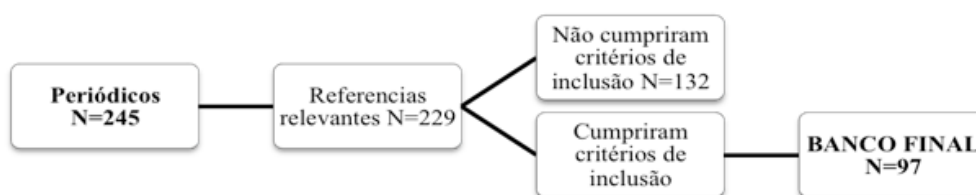


Figura 1. Estratégia de Busca

Procedimento.

Fez-se o levantamento da produção científica compreendendo o ano 2009 até o 2014 em POT no Brasil, pela revisão nas bases no portal Periódicos o dia 9 de abril de 2014. Construiu-se um formulário com o fim de organizar de maneira mais congruente os dados do total de artigos onde se incluíram: o nome da revista, a classificação de Qualis da Capes da revista, o título do artigo, a data de publicação do artigo, o nome dos autores, o resumo, as palavras chaves, o perfil metodológico (Teórico, Qualitativo, Quantitativo, Misto ou Não identificado), o conceito dos juízes (aceito, rejeitado, dúvida), o motivo do conceito, os comentários e procurou-se enquadrar o material consultado em categorias ou temas. Após do preenchimento do formulário, este foi revisto de maneira simultânea junto a outra juíza para analisar os resultados e lograr ter consenso onde se tinha diferenças.

Levou-se em conta a Qualis, o qual é um conjunto de procedimentos que usa a Capes para estratificar a qualidade da produção dos programas de pós-graduação, como um sistema de avaliação. Em uma lista que é fornecida pela plataforma Sucupira podem se consultar a classificação dos periódicos científicos e a qualidade destes (Costa, s.f).

Têm-se oito estratos de valor decrescente (desde A1 como mais relevante até o C que é com peso zero ou irrelevante) é medido pelo *Institute for Scientific Information (ISI)*: A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C. Tem-se diferentes indicadores para classificar os periódicos segundo a classificação, estas são o fator de impacto, base de dados onde estão indexados, etc. A classificação é atualizada anualmente, e um mesmo periódico pode ser classificado em duas ou mais áreas distintas pelo qual pode receber diferentes avaliações (Costa, s.f). Os critérios de categorização foram estabelecidos a partir dos conceitos criados pelo VI Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho realizado em Abril do ano 2014 (<http://cbpot.com.br>). Esses encontram-se agrupadas em seis blocos os quais contem subtemas a seguir:

1. Atuação e formação do psicólogo (Experiências inovadoras de atuação; formação e políticas educacionais em psicologia organizacional e do trabalho; história e delimitações do campo do saber e atuação em psicologia do trabalho e das organizações; política, produção e divulgação de conhecimento na área de trabalho e organizações).
2. Comportamento humano, no trabalho e nas organizações (aprendizagem no trabalho; avaliação e medidas nos níveis do trabalhador, equipes, programas e organizações; clima, cultura e valores humanos no trabalho e nas organizações; diversidade e inclusão nas organizações e no trabalho; equipes de trabalho; fatores humanos do trabalho e das organizações; mudanças nas organizações; psicologia, Comportamento do consumidor e marketing; vínculos com o trabalho: motivação, envolvimento, satisfação, comprometimento).
3. Gestão de pessoas em organizações (Avaliação de desempenho; diagnósticos e planejamento da gestão; gestão de carreira, cargos e salários; recrutamento e seleção de pessoas; treinamento, desenvolvimento e educação do trabalhador).
4. Políticas públicas e organizacionais (Gestão e responsabilidade sociais; políticas de condições e segurança no trabalho; políticas de qualificação do trabalhador; políticas de saúde do trabalhador; políticas de trabalho e emprego).

5. Trabalho, família e sociedade (Aposentadoria; ergonomia e condições de trabalho; saúde, bem-estar, emoções e qualidade de vida no trabalho; significado e sentidos do trabalho, o trabalho e outras esferas de vida: família, religião e lazer; trabalho, identidade e subjetivação; trabalho, violência e exclusão social; envelhecimento, trabalho e organizações).
6. Relações de trabalho, organizações e sociedade (Mobilizações coletivas; organizações solidárias e cooperativas; relações de poder e trabalhador; sindicalismo e novas formas de organizações do trabalhador).

Todo o procedimento foi baseado no instrumento *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis* (PRISMA).

Instrumento

Foi empregado o instrumento (PRISMA), o qual conta com um *checklist* detalhado e justificado de 27 itens propostos e um fluxograma de quatro etapas, esta ferramenta procura ajudar aos pesquisadores a melhorar o relato das revisões sistemáticas, levando em conta e fazendo ênfases que não é um instrumento de avaliação de qualidade para ponderar a qualidade de uma revisão mas sim contribui para melhorar a clareza para as revisões. Não entanto é uma ferramenta que leva em conta aspectos conceituais e metodológicos das revisões que tem emergido, além que tem uma alta aplicabilidade (Urrútia & Bonfill, 2013).

Apresenta-se a continuação o diagrama de fluxo e o *checklist*:

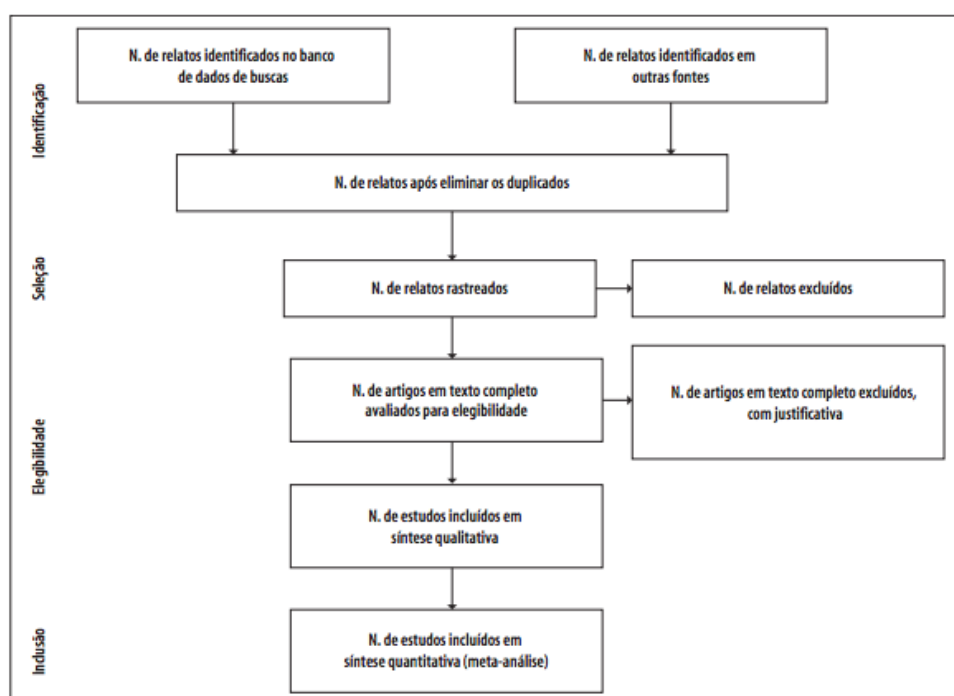


Figura 2. Diagrama de fluxo com as fases da revisão sistemática PRISMA.

Tabela 1. Checklist PRISMA

Seção/tópico	N. Item do checklist	
TÍTULO		
Título	1	Identifique o artigo como uma revisão sistemática, meta-análise, ou ambos.
RESUMO		
Resumo estruturado	2	Apresente um resumo estruturado incluindo, se aplicável: referencial teórico; objetivos; fonte de dados; critérios de elegibilidade; participantes e intervenções; avaliação do estudo e síntese dos métodos; resultados; limitações; conclusões e implicações dos achados principais; número de registro da revisão sistemática.
INTRODUÇÃO		
Racional	3	Descreva a justificativa da revisão no contexto do que já é conhecido.
Objetivos	4	Apresente uma afirmação explícita sobre as questões abordadas com referência a participantes, intervenções, comparações, resultados e delineamento dos estudos (PICOS).
MÉTODOS		
Protocolo e registro	5	Indique se existe um protocolo de revisão, se e onde pode ser acessado (ex. endereço eletrônico), e, se disponível, forneça informações sobre o registro da revisão, incluindo o número de registro.
Critérios de elegibilidade	6	Especifique características do estudo (ex.: PICOS, extensão do seguimento) e características dos relatos (ex. anos considerados, idioma, a situação da publicação) usadas como critérios de elegibilidade, apresentando justificativa.
Fontes de informação	7	Descreva todas as fontes de informação na busca (ex.: base de dados com datas de cobertura, contato com autores para identificação de estudos adicionais) e data da última busca.
Busca	8	Apresente a estratégia completa de busca eletrônica para pelo menos uma base de dados, incluindo os limites utilizados, de forma que possa ser repetida.
Seleção dos estudos	9	Apresente o processo de seleção dos estudos (isto é, rastreados, elegíveis, incluídos na revisão sistemática, e, se aplicável, incluídos na meta-análise).
Processo de coleta de dados	10	Descreva o método de extração de dados dos artigos (ex.: formulários piloto, de forma independente, em duplicata) e todos os processos para obtenção e confirmação de dados dos pesquisadores.
Lista dos dados	11	Liste e defina todas as variáveis obtidas dos dados (ex.: PICOS, fontes de financiamento) e quaisquer suposições ou simplificações realizadas.
Risco de viés em cada estudo	12	Descreva os métodos usados para avaliar o risco de viés em cada estudo (incluindo a especificação se foi feito no nível dos estudos ou dos resultados), e como esta informação foi usada na análise de dados.
Medidas de sumarização	13	Defina as principais medidas de sumarização dos resultados (ex.: risco relativo, diferença média).
Síntese dos resultados	14	Descreva os métodos de análise dos dados e combinação de resultados dos estudos, se realizados, incluindo medidas de consistência (por exemplo, I ²) para cada meta-análise.
Risco de viés entre estudos	15	Especifique qualquer avaliação do risco de viés que possa influenciar a evidência cumulativa (ex.: viés de publicação, relato seletivo nos estudos).
Análises adicionais	16	Descreva métodos de análise adicional (ex.: análise de sensibilidade ou análise de subgrupos, metarregressão), se realizados, indicando quais foram pré-especificados.
RESULTADOS		
Seleção de estudos	17	Apresente números dos estudos rastreados, avaliados para elegibilidade e incluídos na revisão, razões para exclusão em cada estágio, preferencialmente por meio de gráfico de fluxo.
Características dos estudos	18	Para cada estudo, apresente características para extração dos dados (ex.: tamanho do estudo, PICOS, período de acompanhamento) e apresente as citações.
Risco de viés em cada estudo	19	Apresente dados sobre o risco de viés em cada estudo e, se disponível, alguma avaliação em resultados (ver item 12).
Resultados de estudos individuais	20	Para todos os desfechos considerados (benéficos ou riscos), apresente para cada estudo: (a) sumário simples de dados para cada grupo de intervenção e (b) efeitos estimados e intervalos de confiança, preferencialmente por meio de gráficos de floresta.
Síntese dos resultados	21	Apresente resultados para cada meta-análise feita, incluindo intervalos de confiança e medidas de consistência.
Risco de viés entre estudos	22	Apresente resultados da avaliação de risco de viés entre os estudos (ver item 15).
Análises adicionais	23	Apresente resultados de análises adicionais, se realizadas (ex.: análise de sensibilidade ou subgrupos, metarregressão [ver item 16]).
DISCUSSÃO		
Sumário da evidência	24	Sumarize os resultados principais, incluindo a força de evidência para cada resultado; considere sua relevância para grupos-chave (ex.: profissionais da saúde, usuários e formuladores de políticas).
Limitações	25	Discuta limitações no nível dos estudos e dos desfechos (ex.: risco de viés) e no nível da revisão (ex.: obtenção incompleta de pesquisas identificadas, viés de relato).
Conclusões	26	Apresente a interpretação geral dos resultados no contexto de outras evidências e implicações para futuras pesquisas.
FINANCIAMENTO		
Financiamento	27	Descreva fontes de financiamento para a revisão sistemática e outros suportes (ex.: suprimento de dados); papel dos financiadores na revisão sistemática.

Resultados

O conjunto final foi composto por 229 artigos (245 foram identificados na base inicial). Após a análise dos juízes, houve consenso de que 97 artigos fariam parte da revisão. Os resultados seguiram a mesma ordem da apresentação do método, inicialmente serão apresentadas as informações relativas à quantidade de publicações feitas em POT no período estudado da seguinte maneira: periódicos e publicações, classificação das revistas, produção científica por ano, perfil metodológico e categorias ou temáticas.

Periódicos e Publicações

Os 97 artigos analisados foram publicados em 18 revistas. A figura 3 mostra o número de artigos publicados por revista.

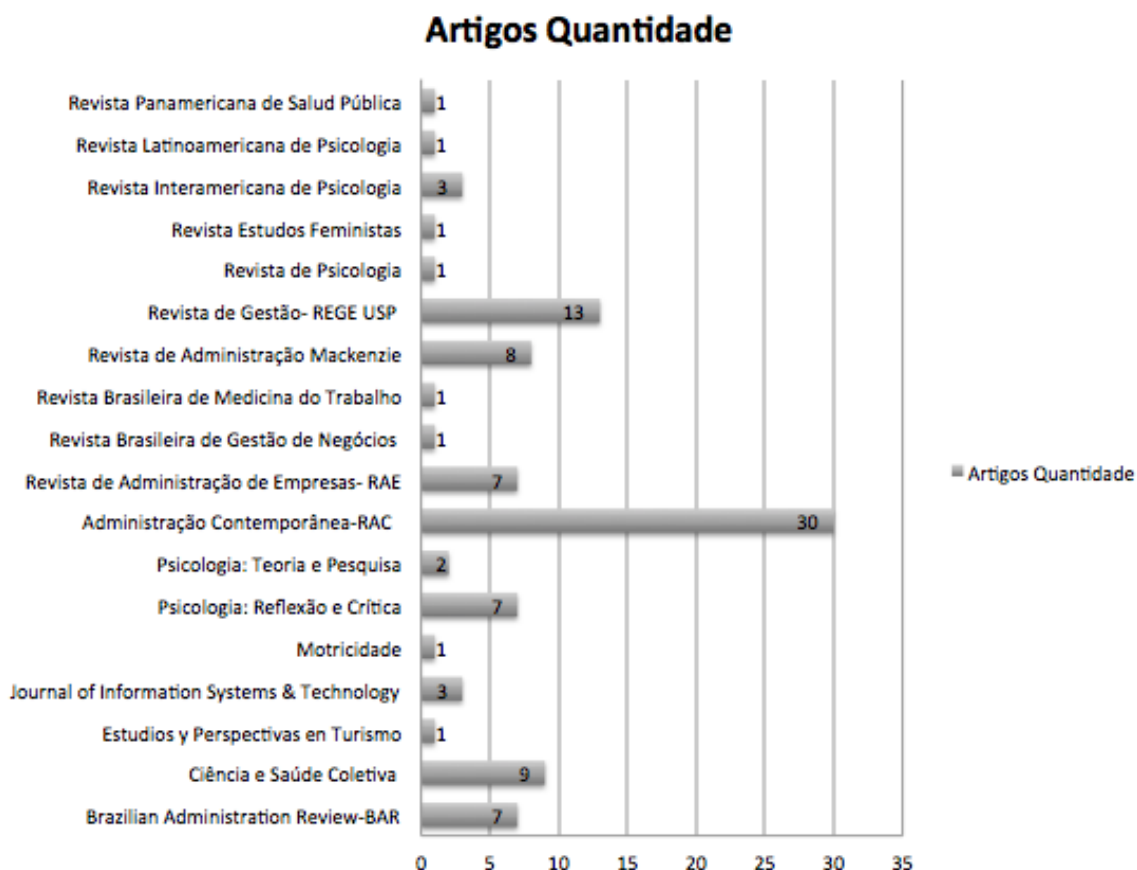


Figura 3. Frequência de artigos por revista.

Classificação Qualis das Revistas

A partir das análises dos artigos aceitos, evidenciou-se que o 16% dos artigos estão publicados em revistas de classificação A, de acordo com a classificação Qualis da

Capes. O total de 71% em conceito B, 12% em revistas classificadas como C e finalmente o 1% publicado em uma revista sem classificação. Isto reflete que apesar de ter uma produção interessante, são poucos os artigos que estão publicados em revistas de alto impacto, sendo que 13% da produção está em revistas que não tem peso ou fator de impacto. Os dados anteriores podem levar a pensar que além de precisar ampliar a quantidade de artigos publicados, é preciso também melhorar a qualidade da produção.

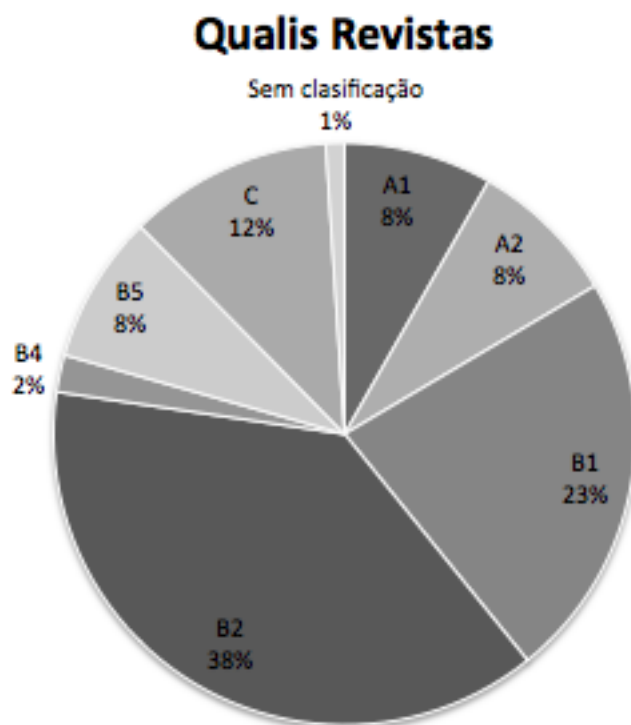


Figura 4. Qualis Revistas

Produção Científica por anos

Dos artigos avaliados é possível perceber que a produção se mantém em média de 18,8 publicações por ano. A produção do ano de 2014 não foi considerada nesse cálculo, já que a revisão foi feita no primeiro trimestre do ano. Esse número evidencia que houve incremento de quase 77% na produtividade desde o estudo realizado por Campos, Duarte, Cezar e Pereira (2011), comparando-se com esta revisão.

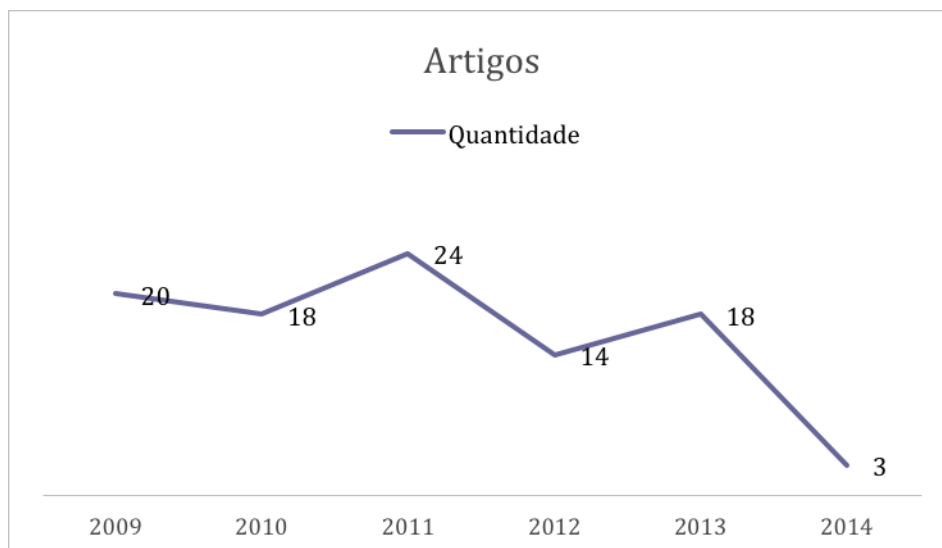


Figura 5. Produção científica período 2009 a 2014

Perfil Metodológico

Segundo a Figura 5, observou-se que da totalidade dos artigos aceitos na revisão, 13% são teóricos e 87% são empíricos, destes o 45% tem delineamento quantitativo, 37% abordagem qualitativa. Finalmente 5% dos artigos tem delineamento misto o com ambas abordagens.

Assim como as pesquisas anteriores os artigos empíricos ou práticos em POT aparecem em maior número (Tonetto, et al., 2008 citadas por Campos, K., Duarte, C., Cezar, E., & Pereira, G., 2011).

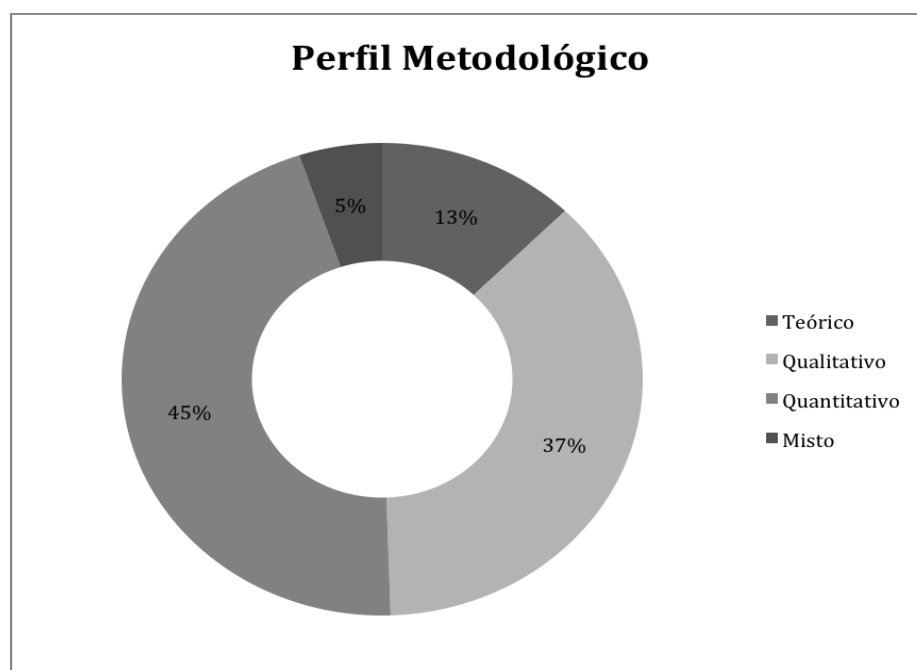


Figura 6. Perfil Metodológico Artigos

A maior parte de artigos foi publicada na *Revista de Administração Contemporânea-RAC*, o que demonstra uma importante contribuição de publicações desde a área administração para o crescimento da POT no Brasil. A segunda revista em que mais foram publicados artigos, foi a *Psicologia Reflexão e Crítica*, na qual se destacaram os artigos com metodologia quantitativa. Os outros perfis metodológicos encontraram lugar em revistas como as dos programas acadêmicos de Administração de Empresas, Negócios e Gestão. Esse é o caso da *Brazilian Administration Review-BAR*, *Revista de Gestão- REGE USP*, e *Revista de Administração Mackenzie*.

Tabela 2. Perfil Metodológico por Periódico

	Teórico	Qualitativo	Quantitativo	Misto
<i>Brazilian Administration Review-BAR</i>		3	3	1
<i>Ciência e Saúde Coletiva</i>		7	1	1
<i>Estudios y Perspectivas en Turismo</i>			1	
<i>Journal of Information Systems & Technology Management</i>	1	2		
<i>Motricidade</i>		1		
<i>Psicologia: Reflexão e Crítica</i>			7	
<i>Psicologia: Teoria e Pesquisa</i>			2	
<i>Administração Contemporânea-RAC</i>	5	11	14	
<i>Revista de Administração de Empresas- RAE</i>	1	2	4	
<i>Revista Brasileira de Gestão de Negócios</i>				1
<i>Revista Brasileira de Medicina do Trabalho</i>			1	
<i>Revista de Administração Mackenzie</i>	2	1	5	
<i>Revista de Gestão- REGE USP</i>	2	7	2	2
<i>Revista de Psicologia</i>	1			
<i>Revista Estudos Feministas</i>		1		
<i>Revista Interamericana de Psicologia</i>		1	2	
<i>Revista Latinoamericana de Psicologia</i>			1	
<i>Revista Panamericana de Salud Pública</i>			1	

Também, levando em conta somente o número de artigos, destaca-se a revista na qual se focam a maior parte das publicações analisadas a *Revista de Administração Contemporânea-RAC*. Essa é uma revista científica que está focada na administração e nas Ciências Contábeis e não especificamente em psicologia. Da mesma forma, a segunda com maior quantidade de publicações a *Revista de Gestão- REGE USP* tem como objetivo divulgar temas da Administração de Empresas.

Temáticas

Como pode ser visualizado na Figura 7, as publicações foram distribuídas em seis categorias temáticas.

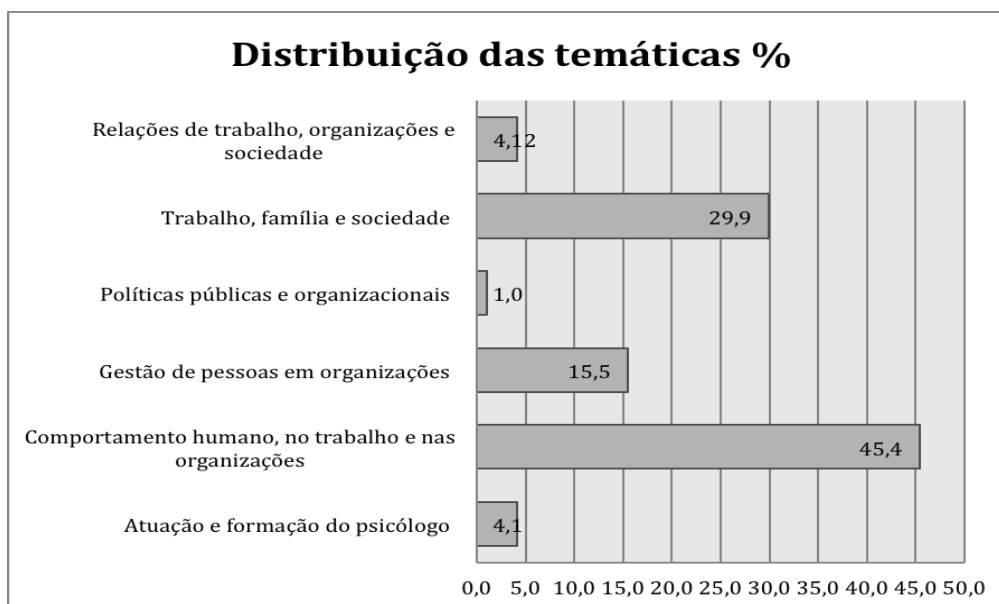


Figura 7. Percentagem de distribuição das temáticas

É possível, a partir da figura apresentada, fazer uma descrição mais detalhada dos subtemas. No bloco temático de *atuação e formação do psicólogo*, encontraram-se as seguintes publicações: a) Experiências inovadoras de atuação (1); b) formação e políticas educacionais em psicologia organizacional e do trabalho (1); c) história e delimitações do campo do saber e atuação em psicologia do trabalho e das organizações (0) y d) política, produção e divulgação de conhecimento na área de trabalho e organizações (2).

Em *Comportamento humano, no trabalho e nas organizações* é possível encontrar os seguintes subtemas: a) aprendizagem no trabalho (5); b) avaliação e medidas nos níveis do trabalhador, equipes, programas e organizações (10); c) clima, cultura e valores humanos no trabalho e nas organizações (8); d) diversidade e inclusão nas organizações e no trabalho; e) equipes de trabalho (1); fatores humanos do trabalho e das organizações (2); f) mudanças nas organizações (6); psicologia, Comportamento do consumidor e marketing (2); g) vínculos com o trabalho: motivação, envolvimento, satisfação, comprometimento (10).

Em *gestão de pessoas em organizações* as publicações concentraram-se publicações relativas a: a) avaliação de desempenho (1); b) diagnósticos e planejamento da gestão (7); c) gestão de carreira, cargos e salários (3); d) recrutamento e seleção de pessoas; treinamento, desenvolvimento e educação do trabalhador (4).

Em *políticas públicas e organizacionais* encontrou-se trabalhos em somente uma subcategoria: a) gestão e responsabilidade sociais; políticas de condições e segurança no trabalho (1); b) políticas de qualificação do trabalhador; políticas de saúde do trabalhador; políticas de trabalho e emprego (0).

Em *trabalho, família e sociedade* as publicações referiam-se a: a) aposentadoria; ergonomia e condições de trabalho (1); b) saúde, bem-estar, emoções e qualidade de vida no trabalho (20); c) significado e sentidos do trabalho, o trabalho e outras esferas de vida: família, religião e lazer (4); trabalho, identidade e subjetivação; trabalho, violência e exclusão social; envelhecimento, trabalho e organizações (4).

Finalmente em *relações de trabalho, organizações e sociedade* encontraram-se publicações em somente um dos subtemas: a) mobilizações coletivas (0); b) organizações solidárias e cooperativas (0); c) relações de poder e trabalhador (4); d) sindicalismo e novas formas de organizações do trabalhador (0).

Os resultados demonstram maior concentração de trabalhos, cerca de 90% das publicações avaliadas na presente revisão, em três grandes categorias, a saber: *comportamento humano, no trabalho e organizações*. Destacaram-se as pesquisas relacionadas com avaliação e medidas dos trabalhadores, as equipes e os programas das organizações nas mais diversas temáticas. Também com grande número encontraram-se estudos relacionados com o vínculo ao trabalho, o comprometimento do trabalhador, a motivação e a satisfação.

Encontrou-se em clima, cultura e valores humanos nas organizações uma quantidade importante de produções, onde se incluíram artigos que tinham como objetivo o estudo da ética e a justiça na organização. Finalmente nessa grande área as mudanças organizacionais entram, e alguns dos estudos encontrados na revisão estão relacionados com a temática de empresas familiares e processos de sucessões nesse tipo de empresas. A sucessão é um tema importante, já que no Brasil as empresas familiares são predominantes em setores variados de produção e além disso ajuda à economia do país, tendo estudos que reafirma a preocupação pela produtividade científica nestas empresas (Gonçalves, 2000; Borges, Lescura, Lara, 2012).

Destacam-se em *trabalho, família e sociedade* as publicações feitas em temáticas relacionadas à saúde, emoções, bem-estar e qualidade de vida com temáticas como esgotamento, sofrimento psíquico, estresse, *burnout*, depressão, transtornos mentais e do comportamento e os conflitos interpessoais. No entanto, destaca-se nessa linha a outra face desses temas, ou seja, as temáticas positivas como a qualidade de

vida, o bem-estar, o prazer e os afetos no trabalho. Assim, os trabalhos em POT estão se desenvolvendo e procurando ir além do que já foi pesquisado e referenciado historicamente e por outras revisões já citadas. Encontrando-se também um grande foco de produtividade na temática de saúde (Bastos et al. 1997; Borges-Andrade et al., 1997; Tonelli et al., 2003; Tonetto et al., 2008; Campos et al., 2011).

O último grande foco no qual estão centradas as produções encontrou-se na categoria de *gestão de pessoas em organizações*, especificamente em estudos de diagnósticos e planejamento da gestão centrado na gestão de pessoas e suas políticas, gestão do comportamento e gestão de práticas estratégicas para pessoas como a gestão de carreira. Evidenciou-se um avanço nas publicações relacionadas com carreira já que em trabalhos anteriores como o de Campos et al. (2011) esta temática foi reconhecida pela ausência.

Cabe ressaltar que a essa categoria pertence às subcategorias relacionadas com as práticas nas funções de recursos humanos como é o recrutamento, a seleção de pessoas, a gestão de salários, entre outros e nas quais não encontrou-se trabalhos desenvolvidos nesta área. Esse achado está relacionado com os resultados encontrados por Bastos et al. 1997; Borges-Andrade et al., 1997; Tonelli et al., 2003; Campos et al., 2011), os quais questionaram- a ausência de produção e divulgação dessas práticas.

Discussão

Na presente revisão incluíram-se artigos que representam a produção brasileira em POT. Foram incluídos artigos em inglês e espanhol, desde que os autores fossem brasileiros já que a produção em outros idiomas representa a internacionalização da produção brasileira. A língua muitas vezes pode ser um problema para expandir-se, e contar com esses artigos na revisão leva a considerar o esforço dos autores para extrapolar barreiras lingüísticas e compartilhar os achados mais amplamente com a comunidade científica, tornando o conhecimento mais universal e global.

A questão do nome e número de autores por artigo não foi considerada, ao ter artigos onde o primeiro autor não era brasileiro. Entretanto, esses artigos foram considerados na análise porque evidenciam o interesse citado no parágrafo anterior sobre a importância e o desejo de internacionalizar as colaborações com colegas de outros países fazem parte disto. No entanto, aceitar artigos em outras línguas, levando em conta que um dos autores era brasileiro, tornou a revisão ainda mais extensa e

extenuante. Apenas retirar artigos em outro idioma teria tornado o trabalho muito mais simples, mas também muito menos rico.

Alguns desses artigos, por serem publicados em revistas internacionais, não recebem qualificação da CAPES. Quando isso aconteceu, procurou-se contato com os responsáveis em cada uma das revistas. Somente de uma revista do Peru não foi possível obter uma resposta.

Foi um grande aporte o incluir na presente revisão o ano 2009. Já que os dados da última revisão em POT do Brasil feita por Campos, K., Duarte, C., Cezar, E., e Pereira, G. (2011) considerou somente até maio do 2009, referenciando somente um artigo. Na presente revisão se identificaram 19 artigos mais no mesmo ano, o que contribuiu para que a média de produção em POT fosse mais alta e mais adequado.

É importante destacar que ao analisar os artigos de revisão sistemática de anos anteriores feitos por Bastos, França, Pinho e Pereira, (1997); Borges-Andrade Oliveira-Souza, Pilati, Nonato, Silvino e Gama (1997); Borges-Andrade e Pagotto, (2010); Tonelli, Caldas, Lacombe e Tinoco, (2003); Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008) e finalmente Campos, Duarte, Oliveira Cezar e Oliveira de Aquino (2011), pode-se perceber que eles empregaram diferentes critérios de inclusão de artigos. Assim, é difícil fazer uma comparação e discussão direta com eles já que pode levar a viés na comparação já que existem diferenças significativas em cada categoria escolhida.

Na presente revisão volta à discussão feita por Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008) sobre a publicação, divulgação e impacto das publicações científicas na temática de POT. Foi observada como muitas publicações foram realizadas em revistas de Administração de Empresas e não em Psicologia como poderia esperar-se no princípio. Isso corrobora os achados por Souza, Vasconcelos & Borges-Andrade (2009) e por Campos, Duarte, Cezar, & Pereira (2011) da concentração da produção intelectual em temáticas de POT no Brasil estão nas revistas de Administração. Compreender a maneira como funciona o Qualis da Capes ajudou a clarificar a informação dada pelos autores e compreender por que os psicólogos pesquisadores podem estar preferindo publicar em periódicos já reconhecidos pela temática. Também seria interessante incentivar as revistas de psicologia a publicar mais nessa área, evitando que os autores publiquem apenas em outras, por falta de periódicos reconhecidos no tema. Onde entra a discussão também existente entre a qualidade versus quantidade na produção de artigos, o qual se evidenciou na presente pesquisa. Segundo a Qualis das revistas, a produção dos artigos aceitos é quase a mesma quantidade tanto em revistas de

qualificação C quanto as revistas de qualificação A, embora existam critérios para a qualificação das revistas.

Assim, pode-se levantar a questão de que é possível que estejam sendo feitas publicações apenas com o objetivo de publicar, sem ter uma real contribuição para a pesquisa, para o desenvolvimento da área e para o crescimento da ciência. O fato de publicar independentemente da qualidade da revista já pode ser aceito pelos pesquisadores como bom, sem ter interesse de ter uma publicação de qualidade e em periódicos de alto impacto.

Com relação às categorias, houve dificuldade para a defini-las. Isso pode ter sido influenciado pela interdisciplinaridade que encontrou-se nos temas de pesquisa dos artigos consultados. Inicialmente pensou-se deixar emergirem categorias temáticas a partir da análises dos resumos e palavras chaves. Mas levando em conta o anterior, o processo foi facilitado ao decidir seguir as temáticas propostas pelo VI Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, as quais estavam bem definidas e eram o suficientemente abrangentes para a quantidade de artigos analisados.

Quanto aos resultados, há muitos artigos nos quais os autores tratam temáticas que pertencem a diferentes categorias. Isso dificultou a categorização dos artigos e fez que fosse necessário ler alguns eles para conseguir identificar qual era a temática principal ou foco da produção analisada. Em geral para o processo de categorização centrou-se não somente nas palavras chaves, senão na leitura dos resumos e em alguns casos do artigo. Também, se viu como as pesquisas são desenvolvidas nos mais diversos contextos laborais (polícia, escolas, hospitais, setores público e privado) o que da uma abertura às possibilidades que tem os psicólogos organizacionais para desenvolver-se e intervir. Além disso, seria importante que a pesquisa desde a área laboral seja mais desenvolvida com o fim de entregar resultados do trabalho da profissão para os outros.

Seria ideal ter um consenso entre os autores das revisões para manter padrões de categorias já que alguns usam algumas categorias muito abrangentes ou muito específicas o qual dificulta a possibilidade para realizar comparações tematicamente falando. No entanto, é importante levar em conta que cada geração de pesquisadores trás novos tópicos de acordo com os desenvolvimentos e a necessidade de cada época, além do conhecimento que já é normalmente reconhecido para a área. Finalmente contar com os resultados de uma revisão sistemática ou informação sobre o desenvolvimento da área em um determinado país, pode contribuir para que os profissionais que não estão na academia e sim na pratica possam contar com dados de vanguarda e até

responder-se seus questionamentos que surgem da sua prática, onde muitas empresas gostariam de se atualizar.

Oferecer para as organizações estes achados e a revisão teórica poderia ajudar para ter evidências, apoiar e até pesquisar hipóteses nos lugares de trabalho. Também, poderia-se contribuir mais se o que fosse divulgado através de literatura científica pudesse ser vinculado também ao trabalhador comum, que não tem fácil acesso ao conhecimento científico. Como diz Olmedo (2011), fazer divulgação com foco na audiência, onde se compartilham boas fontes, se reduzem as dúvidas, mostra-se a maneira como o conhecimento foi obtido, apresenta-se a ciência da maneira em que ela é, e estimulam-se explicações alternativas. Tem-se que oferecer uma aproximação confiável, contextualizada e acorde aos retos que se apresentam na vida das pessoas não expertas.

CAPÍTULO III

Discussão Final

Como psicólogos organizacionais é importante conhecer o origem da área, seu percurso, seu desenvolvimento e contextualizar isso ao momento presente e histórico do país onde o profissional realiza seu trabalho. Assim poderia-se criar uma realidade que da suporte ao trabalho do psicólogo de se posicionar como profissional em organizações onde são valorizadas outros tipos de formação. Ter conhecimento no que faz, na história e o por que da área onde se desenvolve, pode possibilitar ao profissional a ser a mais competente e aumentar sua credibilidade como psicólogo que conhece e sabe da história da área a qual dedica-se.

Realizar um trabalho desse tipo para finalização do curso de especialização oferece mais ao conhecimento das necessidades e a produtividade atual no Brasil sobre POT. Seria ideal poder contar com esse tipo de informação ao momento de iniciar o curso de pós-graduação com o fim de ter um foco específico para realizar trabalhos de pesquisa e ainda o TCC com uma temática que ajude ao desenvolvimento da área.

No em tanto, é importante ter maior capacitação para realizar um trabalho deste tipo que conte com maior valor estatístico para que os dados, achados e resultados sejam suportados com maior poder. Além disso, é relevante mencionar que é muito importante realizar esse tipo de trabalhos em grupo já que representa muitos processos, detalhes e minucia. Os estudos anteriores evidenciam trabalho em equipes de mais de duas pessoas, que poderiam facilitar o trabalho e melhorar a qualidade do mesmo.

É importante para futuros estudos neste tipo de ferramentas e temática específica, fazer uma revisão que além de listar a produção científica, revise a qualidade das mesmas. Este seria um trabalho que representa maior expertise na temática e no uso de ferramentas para avaliar a qualidade metodológica da revisão sistemática.

Ao terminar a revisão evidenciou-se a importância de sempre ter continuidade nesse tipo de estudo com o fim que os profissionais que fazem parte da área saibam o que se está desenvolvendo no conhecimento e quais são as contribuições atualizadas. Existem na área também pesquisas em temáticas específicas, mas que fazem parte da POT, nas quais se comparam das pesquisas e nacionais as pesquisas internacionais. Isso ajuda a evidenciar a metodologia para conhecer avanços da área (Brant, & Borges-Andrade, 2014).

Finalmente ao ser estrangeira o presente trabalho ajudou-me a conhecer o nível e a classificação da ciência no país, além de conhecer o que se faz hoje no Brasil na área de POT e os interesses que aqui tem-se. Isto para mim é um grande aprendizado que fica de fazer uma especialização no exterior, o conhecer seu cenário atual e abrir horizontes do que oferece a pesquisa na área.

REFERÊNCIAS

- Bastos, A. V. (2003). Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? Em O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Eds.), *Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica* (pp. 139-166). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Bastos, A. V. B., França, A., Pinho, A. P. M., & Pereira, L. (1997). Pesquisa em comportamento organizacional no Brasil: O que foi divulgado nos nossos periódicos científicos? [Resumo]. In Sociedade Interamericana de Psicologia (Ed.), *Anais, XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 52). São Paulo, SP: Sociedade Interamericana de Psicologia.
- Borges-Andrade, J. E. (2002). Apresentação: Trajetória da Psicologia Organizacional e do trabalho nos simpósios da associação nacional de pesquisa e pós-graduação em Psicologia, antes de 2000 [Edição especial]. *Estudos de Psicologia*, 7, 7-10
- Borges-Andrade, J. E., Oliveira-Souza, C. M., Pilati, R., Nonato, A. J., Silvino, A. M. D., & Gama, A. L. G. (1997). Pesquisa em comportamento organizacional no Brasil: Que fizeram nossas pós-graduações e que estão fazendo nossos pesquisadores? [Resumo]. Em Sociedade Interamericana de Psicologia (Ed.), *Anais, XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 52). São Paulo, SP: Sociedade Interamericana de Psicologia.
- Borges, Alex Fernando, Lescura, Carolina, & Oliveira, Janete Lara de. (2012). O campo de pesquisas sobre empresas familiares no brasil: análise da produção científica no período 1997-2009. *Organizações & Sociedade*, 19(61), 315-332. Retrieved October 28, 2015, from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302012000200008&lng=en&tlng=pt.
- Brant, S & Borges-Andrade, J. (2014), Crenças no contexto do trabalho: características da pesquisa nacional e estrangeira. *Revista Psicologia*, 14(3), 292-302. Retrieved December 09, 2014.
- Campos, K., Duarte, C., Cezar, E., & Pereira, G. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 702-717. from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932011000400004&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S1414-98932011000400004.

- Carvalho, A., (1999). Trabalho e higiene mental: processo de produção discursiva do campo no Brasil. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 6(1), 133-156
- Coelho-Lima, F., Costa, A., & Yamamoto, O. (2011). O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 11(2), 21-35. Recuperado em 12 de agosto de 2015, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200003&lng=pt&tlng=pt.
- Costa, V (s.f.) Classificação de periódicos no Qualis/Capes. Biblioteca ICS-UFPA http://www.biblioteca.ics.ufpa.br/arquivos/QUALIS-rev_26_11.pd
- Costa, A., Zoltowski, A., Koller, S., & Teixeira, M. (2015). Construção de uma escala para avaliar a qualidade metodológica de revisões sistemáticas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20 (8), 2441-2452. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802441&lng=en&tlng=pt. 10.1590/1413-81232015208.10762014
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2010). Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção científica e desafios metodológicos. *Psicologia em pesquisa*, 4(2), 84-99. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2010000300007&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S1413-294X2010000300007.
- Enciso, E., & Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana De Psicología*, 0 (11), 5-22.
- Gonçalves, J. (2000) A empresa familiar no Brasil. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 7-12.
- Leão, L.H.C. (2012). Psicologia do trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. *Revista Ecos: estudos contemporâneos da subjetividade*, v. 2 n. 2. <http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ecos/article/view/1008/722>
- Levaggi, V. (2004). *Que es el trabajo decente?*. OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

- Olmedo, J. C. (2011) Educación y Divulgación de la Ciencia: tendiendo puentes hacia la alfabetización científica. *Revista Eureka sobre Enseñanza y divulgación de las Ciencias*, 8 (2), 137-148.
- Orlandini, C. C. R. (2008). *Coluna de Psicologia Virtual on line*. A importância da psicologia organizacional e do trabalho. Recuperado de http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281
- Periodicos CAPES. (2015). Institucional. Recuperado de <http://www.periodicos.capes.gov.br>
- Tonelli, M. J., Caldas, M. P., Lacombe, B. M. B., & Tinoco, T. (2003). Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991–2000. *Revista de Administração de Empresas*, 43(1), 105-122. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902003000100011&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0034-7590200300010001
- Tonetto, A. M., Amazarray, M., Koller, S. H., & Gomes, W. (2008). Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil: Desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20 (2): 165-173. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000200003&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-71822008000200003
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2013). La Declaración PRISMA: un paso adelante en la mejora de las publicaciones de la Revista Española de Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 99-102.
- Veronese, M.V. (2003) Na direção de uma psicologia social crítica do trabalho. Oficina do Ces, Portugal, n. 191, p. 1-32. Disponível em <http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/pdf>
- Zanelli, J C.; Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: Zanelli, J.C; Borges-Aandrade, J. E, Bastos, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto alegre: Artmed, p. 466-491.
- Zoltowski, A. P. ; Costa, A. B. ; Koller, S. H. ; Teixeira, M. A. (2014) . Qualidade metodológica das revisões sistemáticas em periódicos de psicologia brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30, 97-104. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722014000100012&lng=en&tlng=pt. 10.1590/S0102-37722014000100012.