CAIO FÁBIO MARTINS
DESENVOLVIMENTO HUMANO

E-BOOK GRATUITO · NEXSPOT+

Como me tornar psicólogo organizacional e do trabalho

O mapa da POT: onde atuar, o que estudar e como conseguir a primeira oportunidade

Caio Fábio Martins
Psicólogo · Mestre e doutorando em Psicologia

E-BOOK · 2026

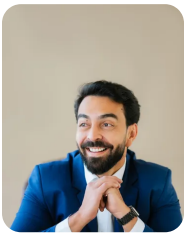
UM CONTEÚDO ALLNEXS

Como me tornar psicólogo organizacional e do trabalho

O mapa da POT: onde atuar, o que estudar e como conseguir a primeira oportunidade

Este e-book é material de orientação e reflexão. Não substitui atendimento psicológico, supervisão ou consultoria individualizada.

© 2026 Caio Martins Desenvolvimento Humano. Distribuição gratuita; proibida a venda.
@caiofabiomartins · caiofabiomartins.com · allnexs.com/e-books



SOBRE O AUTOR

Caio Fábio Martins

Psicólogo · Mestre e doutorando em Psicologia

Ciência, Sentido e Prosperidade Humana

- Psicólogo (CRP 09/10676) e psicoterapeuta desde 2016, com base na Gestalt-terapia em diálogo com o humanismo, o existencialismo e a Logoterapia de Viktor Frankl.
- Mestre em Psicologia (UFG) e doutorando em Psicologia (PUC Goiás), onde pesquisa o sentido do trabalho de líderes na cadeia produtiva de grãos em Goiás.
- Professor universitário, supervisor clínico e consultor em desenvolvimento humano, gestão de pessoas e lideranças. Autor de *O Surgimento da Gestalt-Terapia* (2026) e NEXsPERT da ALLNEXS.

CAIO FÁBIO MARTINS
DESENVOLVIMENTO HUMANO

PARA COMEÇAR

Por que este e-book

Quase toda semana alguém me procura com uma pergunta parecida. Às vezes é uma estudante no sexto período, que gostou da disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho e não sabe por onde começar. Às vezes é um colega formado há pouco, que mandou currículo para dez vagas de RH e não recebeu resposta. E às vezes é um psicólogo clínico, com anos de consultório, que quer levar o que sabe para dentro das empresas e sente que fala outra língua.

A pergunta, no fundo, é a mesma: *como eu entro nesse campo sem me perder nele?*

Escrevi este e-book porque vivo esse campo de três lugares. Como professor de Psicologia Organizacional e do Trabalho, vejo a curiosidade e a insegurança de quem está começando. Como consultor de RH e de desenvolvimento de lideranças, vejo o que as organizações pedem de fato, e quase nunca é o que aparece no anúncio da vaga. E como psicoterapeuta desde 2016, sei o que a clínica ensina e o que ela não ensina sobre o mundo do trabalho.

Este material não promete emprego. Ninguém honesto pode prometer isso. O que ele oferece é um **mapa** e uma **rota**: onde a POT atua, o que o psicólogo faz em cada frente, quais competências o mercado procura, como montar um portfólio quando ainda não se tem experiência e o que estudar nos próximos doze meses.

Como usar este e-book

- Leia as partes na ordem na primeira vez: elas vão do mapa geral até os primeiros projetos.
- Tenha um caderno ao lado. Em cada parte, anote o que já faz sentido para você e o que ainda é estranho.
- Faça o exercício do fim com calma. Ele transforma a leitura num plano com data.
- Volte às tabelas sempre que for escolher um curso, um estágio ou um projeto.

Uma última coisa: quando eu citar normas do Conselho Federal de Psicologia ou do Ministério do Trabalho, confira a versão vigente antes de agir. Regras mudam, e um bom psicólogo organizacional aprende cedo a ir à fonte.

ROTEIRO

O caminho deste e-book

01 **O mapa da POT**

Os três campos clássicos, onde se trabalha e o que a POT não é.

02 **O que se faz no dia a dia**

Seleção, desenvolvimento, clima, saúde mental e liderança, com os cuidados de cada frente.

03 **As competências que o mercado pede**

Técnica, ética, relação e leitura de negócio, e como desenvolver cada uma.

04 **Da clínica (ou da graduação) para as organizações**

O que se leva, o que muda e o caminho do título de especialista.

05 **Portfólio, primeiros projetos e rota de estudos**

Como mostrar trabalho antes do primeiro emprego e um plano de doze meses.

01

PARTE 1 · MAPA

O mapa da POT

Quando alguém me diz que quer "trabalhar com RH", eu costumo devolver uma pergunta: *com qual parte do trabalho humano você quer se ocupar?* A Psicologia Organizacional e do Trabalho, a POT, é maior do que o departamento de Recursos Humanos. Ela estuda e intervém nas relações entre pessoas, trabalho e organizações, em empresas privadas, no serviço público, em organizações sociais, em sindicatos, em serviços de saúde do trabalhador e na universidade.

A referência brasileira mais usada para organizar esse território é o livro *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, organizado por Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014). Ali aparece uma divisão que ajuda muito quem está começando: três campos clássicos, que se cruzam o tempo todo, mas têm focos diferentes.

Campo	Pergunta central	Exemplos de atuação
Psicologia Organizacional	Como a organização, como sistema, afeta e é afetada pelas pessoas?	Cultura, clima, estrutura, comunicação, mudança, liderança, valores organizacionais
Psicologia do Trabalho	O que o trabalho faz com quem trabalha, e o que a pessoa faz com o trabalho?	Saúde e adoecimento, carga e organização do trabalho, sentido do trabalho, ergonomia, riscos psicossociais
Gestão de Pessoas	Como atrair, desenvolver, reconhecer e cuidar das pessoas ao longo do vínculo?	Recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, desempenho, carreira, remuneração, desligamento

Repare que os três campos olham para o mesmo fenômeno de ângulos diferentes. Uma rotatividade alta numa equipe pode ser lida como problema de seleção (Gestão de Pessoas), como sinal de uma cultura que não acolhe quem chega (Organizacional) ou como efeito de metas que esgotam as pessoas (Trabalho). O bom profissional de POT aprende a trocar de lente antes de propor uma solução.

Na vida real, raramente alguém trabalha num campo só. Uma psicóloga de uma indústria pode passar a manhã numa seleção, a tarde numa reunião sobre afastamentos e o fim do dia desenhando um programa de integração. O mapa não serve para separar gavetas; serve para você saber, a cada momento, de que lugar está olhando e o que talvez esteja deixando de ver.

Onde o psicólogo de POT trabalha

- **Dentro de empresas:** áreas de RH, Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO), saúde ocupacional, educação corporativa.
- **Em consultorias:** diagnósticos, treinamentos, seleção, desenvolvimento de lideranças, programas de saúde mental no trabalho.
- **No setor público:** gestão de pessoas de órgãos públicos, perícia e avaliação em concursos, políticas de saúde do trabalhador.
- **Em organizações sociais, cooperativas e sindicatos:** formação de equipes, gestão participativa, defesa das condições de trabalho.
- **Na universidade e na pesquisa:** ensino, extensão e produção de conhecimento sobre trabalho e organizações.

O QUE A POT NÃO É

A POT não é coaching com outro nome, não é "RH que aplica teste" e não é psicoterapia dentro da empresa. É uma área da Psicologia com teoria, método e ética próprios. Quem entra nela pensando só em ferramentas costuma se frustrar. Quem entra pensando em fenômenos, como vínculo, sentido, poder, saúde e aprendizagem, encontra trabalho para a vida inteira.

Gondim, Borges-Andrade e Bastos (2018) mostram como a área cresceu no Brasil em produção científica e em temas, e também apontam desafios: aproximar pesquisa e prática, e acompanhar as transformações do trabalho. Para quem está começando, isso tem uma consequência prática: há espaço, mas o espaço é de quem consegue unir rigor e utilidade.

Bastos e Gondim (2010) também ajudam a enxergar a profissão como um todo: o psicólogo brasileiro atua em muitos contextos ao mesmo tempo, e a fronteira entre clínica, saúde, educação e trabalho é mais porosa do que parece na grade

curricular. Isso é uma boa notícia para quem migra de área: quase nada do que você aprendeu se perde.

Uma pergunta para levar

Antes de seguir, olhe para a tabela e pergunte a si mesmo: qual das três perguntas centrais me interessa mais hoje? Não precisa ser uma escolha para sempre. É só um ponto de partida. Quem começa sabendo qual pergunta o move escolhe melhor o estágio, o curso e o primeiro projeto.

Na minha própria trajetória, a pergunta que mais me move é a do sentido. No doutorado, pesquiso o sentido do trabalho de líderes na cadeia produtiva de grãos em Goiás. Essa pergunta atravessa os três campos: tem a ver com a organização, com o trabalho em si e com a forma como as pessoas são lideradas. Talvez a sua pergunta seja outra, e isso é ótimo. O campo precisa de gente curiosa por coisas diferentes.

02

PARTE 2 · ATUAÇÃO

O que se faz no dia a dia

O título do catálogo deste e-book cita cinco frentes: recrutamento, treinamento, clima, saúde mental e liderança. Elas não esgotam a POT, mas são as portas de entrada mais comuns. Vou descrever cada uma do jeito que gosto de ensinar: primeiro o que se faz, depois o cuidado que separa um trabalho sério de um trabalho apressado.

1. Recrutamento, seleção e avaliação

Aqui o psicólogo ajuda a organização a definir o que a vaga realmente exige, escolhe métodos para observar essas exigências nos candidatos e participa da decisão. Entrevistas, dinâmicas, provas situacionais e, quando faz sentido, testes psicológicos.

> *processo estruturado de investigação de fenômenos psicológicos para prover informações à tomada de decisão*
>
> Definição de avaliação psicológica na Resolução CFP nº 31/2022

Essa definição muda a forma de pensar a seleção. Avaliar não é colecionar impressões; é investigar com método para apoiar uma decisão. A mesma resolução regulamenta o SATEPSI, o sistema do CFP que avalia a qualidade técnico-científica dos testes, e reforça que o uso de testes psicológicos é privativo do psicólogo, seguindo o manual aprovado. Na prática: antes de usar qualquer teste, consulte a situação dele no SATEPSI.

Outro cuidado que ensino desde o primeiro estágio: todo candidato avaliado tem direito a ser tratado com respeito, a saber para que serve o que está fazendo e a não ser descartado por critérios que nada têm a ver com o trabalho. Seleção bem feita é boa para a empresa e justa para quem participa; uma coisa não precisa ser sacrificada pela outra.

2. Treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E)

Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2006) organizaram o campo de TD&E em torno de um ciclo que vale ouro para quem começa: **avaliar necessidades**, **planejar** a ação educacional, **executar** e **avaliar resultados**. O erro mais comum é pular a primeira etapa e já sair montando curso. Treinamento sem diagnóstico vira evento; com diagnóstico, vira aprendizagem que aparece no trabalho.

3. Clima e cultura

Pesquisa de clima é uma das tarefas mais pedidas e mais mal feitas. Puente-Palacios e Martins (2013) lembram que clima é uma percepção compartilhada sobre o ambiente de trabalho e que gerir clima exige medir bem, devolver os resultados às equipes e agir. Questionário aplicado sem devolutiva ensina às pessoas que falar não adianta. Siqueira (2008) reúne medidas brasileiras validadas de comportamento organizacional que ajudam a sair do questionário improvisado.

4. Saúde mental e riscos psicossociais

Esta frente ganhou peso com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). A Portaria MTE nº 1.419/2024 deu nova redação ao capítulo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. O início da vigência foi prorrogado pela Portaria MTE nº 765/2025, e a página oficial da NR-1 no gov.br indica que a nova redação passou a valer em 26 de maio de 2026.

CONFIRA A VERSÃO VIGENTE

Prazos de vigência e de fiscalização da NR-1 passaram por adiamentos e por decisões recentes. Antes de orientar uma empresa, confira no gov.br a redação e a situação atual da norma, e o guia oficial sobre fatores de riscos psicossociais publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. E lembre: a norma pede gestão de riscos do trabalho, não diagnóstico de pessoas.

Clot (2006) ajuda a não cair na armadilha de tratar saúde mental só como assunto individual. Para ele, o trabalho tem uma função psicológica: é lugar de criação e de reconhecimento, e o sofrimento aparece quando a pessoa fica impedida de fazer bem o que sabe fazer. O olhar do psicólogo do trabalho começa na organização do trabalho, antes de chegar à pessoa.

5. Liderança

Desenvolver líderes é uma das frentes mais procuradas e onde mais aparecem fórmulas prontas. O trabalho sério começa por perguntar o que aquela organização precisa que seus líderes façam, observar como eles lideram hoje e criar espaços de prática, não só de palestra. Liderança se aprende no exercício, com reflexão sobre o próprio exercício.

Na prática, um programa de desenvolvimento de líderes bem desenhado costuma ter alguns elementos em comum:

- um diagnóstico do que se espera dos líderes naquela organização, e não um modelo copiado de outra empresa;
- encontros curtos e frequentes, com situações reais trazidas pelos próprios participantes;

- acompanhamento entre os encontros, para que o aprendizado chegue à rotina da equipe;
- uma forma simples de avaliar se algo mudou no trabalho, e não só se as pessoas gostaram do curso.

Em todas as cinco frentes, repare no mesmo movimento: entender antes de intervir, intervir com método e voltar para conferir o efeito. Esse é o esqueleto do trabalho em POT.

03

PARTE 3 · COMPETÊNCIAS

As competências que o mercado pede

Brandão e Bahry (2005) descrevem competência como a combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes que se expressa num desempenho dentro de um contexto. Gosto dessa ideia porque tira a competência da cabeça e a coloca no trabalho: não basta saber, é preciso mostrar, num lugar concreto, que se sabe fazer.

Quando leio descrições de vagas e converso com gestores que contratam psicólogos, vejo as exigências se agruparem em quatro blocos. Nenhum recém-formado domina todos. O que diferencia quem consegue a primeira oportunidade é saber em qual bloco está mais forte, em qual está mais fraco e ter um plano para o segundo.

Bloco	O que significa	Como começar a desenvolver
Técnica psicológica	Entrevista, avaliação, medidas, desenho de intervenções, facilitação de grupos	Estágio supervisionado, estudo das medidas validadas, prática de entrevista com roteiro e devolutiva
Leitura de dados	Planilha, indicadores de pessoas (absenteísmo, rotatividade), noções de estatística	Curso básico de planilha e de estatística aplicada, montar um painel simples com dados públicos ou fictícios

Bloco	O que significa	Como começar a desenvolver
Ética e cuidado	Sigilo, finalidade dos dados, limites do papel, devolutiva responsável	Estudar o Código de Ética, discutir casos em supervisão, escrever as regras de cada projeto antes de começar
Relação e negócio	Escutar gestores, traduzir achados em decisões, entender a estratégia e os números da organização	Ler relatórios de empresas, conversar com gestores, aprender a escrever uma proposta de uma página

A competência que quase ninguém anuncia

Existe uma competência que raramente aparece no anúncio e que, na minha experiência, decide muitas contratações: **a capacidade de transformar uma queixa vaga numa pergunta de trabalho.** O gestor diz "minha equipe está desmotivada". O profissional iniciante já oferece uma palestra motivacional. O profissional maduro pergunta: desde quando? Em que situações aparece? O que as pessoas dizem, o que se vê no dia a dia, o que os números mostram?

Essa postura tem a ver com a fenomenologia que me formou na clínica: descrever antes de explicar. Na organização, ela evita o vício de chegar com a solução antes de entender o problema.

01 Escutar a queixa como chega

Anote as palavras do gestor sem corrigir nem interpretar ainda.

02 Descrever a situação

Pergunte quando começou, onde aparece, com quem, com que frequência.

03 Buscar outras vozes

Ouça a equipe, observe o trabalho, olhe os registros disponíveis.

04 Formular a pergunta de trabalho

Reescreva a queixa como uma pergunta que um projeto pode responder, com prazo e indicador.

ÉTICA NÃO É ANEXO

Todo dado sobre pessoas precisa de finalidade clara, prazo de guarda e regras de acesso. Escuta e pesquisa de clima não podem servir para punir ninguém, e informação de saúde não entra em conversa de desempenho. O Código de Ética Profissional do Psicólogo (Resolução CFP nº 010/2005) apoia a atuação no respeito à dignidade e à integridade do ser humano, e isso vale tanto para a empresa contratante quanto para cada trabalhador ouvido.

E as ferramentas?

Ferramentas importam, mas mudam depressa. O sistema de RH de hoje será trocado amanhã; o teste da moda será revisto. Spector (2006) organiza a psicologia nas organizações a partir de métodos de pesquisa e de conceitos, não de produtos, e esse é um bom critério de estudo: aprenda o princípio e você aprende qualquer ferramenta.

- **Prioridade alta:** entrevista estruturada, análise de trabalho e de competências, desenho e avaliação de TD&E, leitura de indicadores.
- **Prioridade média:** medidas de clima e de comportamento organizacional, facilitação de grupos, comunicação escrita para gestores.
- **Para depois:** certificações de ferramentas específicas. Elas fazem sentido quando você já sabe o que quer fazer com elas.

Uma última observação sobre competência: ela aparece no que você entrega, não no que você declara. Um currículo que diz "proativo e comunicativo" convence pouco. Um projeto que mostra como você ouviu uma equipe, organizou os achados e ajudou alguém a decidir convence muito mais. É disso que trata a Parte 05.

Se eu tivesse de resumir esta parte numa frase para quem está começando, seria esta: escolha um bloco forte para se apresentar ao mercado e um bloco fraco para estudar com disciplina nos próximos meses. Tentar melhorar tudo ao mesmo tempo costuma terminar em cansaço e pouca evolução visível.

04

PARTE 4 · TRANSIÇÃO

Da clínica (ou da graduação) para as organizações

Há dois perfis que chegam à POT por caminhos diferentes: quem vem direto da graduação e quem vem da clínica. Os dois trazem riquezas e pontos cegos. Vale olhar para eles com honestidade.

Também existe um terceiro grupo, cada vez maior: profissionais de RH que se formaram em Psicologia depois de anos na área, ou gestores que voltaram a estudar. Eles trazem algo precioso, que é conhecer o funcionamento de uma organização por dentro. O desafio, para eles, costuma ser o inverso: aprofundar a teoria e a ética da Psicologia para não repetir, com outro nome, as práticas que já conheciam.

Quem vem da graduação

Traz teoria recente, energia e disponibilidade para aprender. Costuma faltar repertório de situações reais e segurança para conversar com gestores. O estágio e os primeiros projetos são o lugar de construir as duas coisas.

Quem vem da clínica

Traz escuta refinada, manejo de grupos e de conflitos, tolerância à angústia. Costuma estranhar que o cliente seja a organização, que o tempo seja curto e que o resultado precise ser mostrado em indicadores e decisões.

O que a clínica ensina e serve muito

- **Escuta:** perceber o que não está sendo dito numa reunião é tão útil quanto numa sessão.
- **Descrever antes de explicar:** a postura fenomenológica protege contra diagnósticos apressados da equipe ou da empresa.
- **Manejo do vínculo:** contratos claros, limites, devolutiva cuidadosa.

- **Supervisão:** o hábito de discutir casos com alguém mais experiente é um enorme diferencial na consultoria.

O que muda, e precisa mudar

01 **Quem é o cliente**

Na organização, quem contrata é a empresa, mas quem você escuta são pessoas. É preciso deixar claro desde o início o que será devolvido a quem, e o que nunca sai da escuta individual.

02 **Demanda não é queixa**

A demanda chega pela voz do gestor e muitas vezes já vem com a solução pronta. O trabalho começa por reformular a demanda com quem pediu.

03 **O nível de análise**

Na clínica, o foco é a pessoa. Na POT, o foco é o trabalho, a equipe, a organização. Encaminhar alguém em sofrimento para cuidado especializado é correto; transformar o problema coletivo em problema individual não é.

04 **A linguagem**

Gestores leem em indicadores, prazos e riscos. Isso não empobrece a Psicologia; é uma tradução. Quem não traduz não é ouvido.

UM LIMITE IMPORTANTE

Psicoterapia dentro da empresa, com o empregador como contratante, cria conflitos sérios de sigilo e de papel. Quando aparecer sofrimento que pede cuidado clínico, o caminho é encaminhar para atendimento fora da cadeia de comando: serviço de saúde, programa de apoio ou profissional independente.

O título de especialista

O CFP reconhece a Psicologia Organizacional e do Trabalho como especialidade. A Resolução CFP nº 23/2022, que vale desde 2 de janeiro de 2023, fixa as condições para a concessão e o registro do título. Segundo a divulgação oficial do CFP,

é preciso comprovar dois requisitos ao mesmo tempo.

> *efetivo exercício profissional por dois anos*
>
> CFP (2022), sobre a Resolução CFP nº 23/2022

O primeiro é a experiência: além desse exercício profissional, a inscrição no Conselho Regional há pelo menos dois anos e as anuidades em dia. O segundo é o conhecimento teórico-metodológico, comprovado por curso de especialização numa instituição credenciada ou por aprovação na prova de especialista do CFP. Cada profissional pode ter até duas especialidades, e os pedidos são analisados pelos Conselhos Regionais.

Uma observação honesta: o título não é exigido para atuar em POT. Qualquer psicólogo com registro ativo pode trabalhar na área, respeitando o Código de Ética e as resoluções. O título é um reconhecimento de trajetória, não uma licença de entrada. Confira sempre no site do CFP a redação vigente e os documentos exigidos, porque os detalhes podem mudar.

Três armadilhas da transição

- **Querer provar valor rápido demais:** aceitar qualquer demanda, do jeito que veio, para mostrar serviço. Reformular a demanda também é mostrar serviço.
- **Abandonar a própria formação:** a escuta clínica é um diferencial; não troque tudo por jargão corporativo.
- **Ficar sozinho:** a transição é mais leve com supervisão e com colegas que já fizeram o caminho.

05

PARTE 5 · ROTA

Portfólio, primeiros

projetos e rota de estudos

A pergunta mais angustiante de quem começa é a do ciclo: "pedem experiência, mas como ganho experiência sem uma primeira chance?". Não existe atalho mágico, mas existe uma saída que vejo funcionar: **produzir trabalho demonstrável antes do primeiro emprego**, com supervisão e com ética.

Cinco projetos possíveis para começar

01 Estágio com entrega clara

No estágio, peça para conduzir um projeto pequeno do começo ao fim: um levantamento de necessidades de treinamento, uma entrevista de desligamento analisada, um roteiro de integração. Documente o processo.

02 Projeto em organização social

ONGs, associações e cooperativas costumam ter muita necessidade e pouco recurso. Um diagnóstico de equipe ou uma oficina de comunicação, feitos com supervisão e com termo de compromisso, viram experiência real.

03 Diagnóstico com três lentes

Escolha uma área ou equipe e organize o que encontrar em três lentes: o que as pessoas dizem, o que se vê no trabalho real e o que os registros mostram. Onde as lentes discordam está a hipótese a investigar.

04 Estudo de caso escrito

Transforme um projeto em um texto de duas páginas: contexto, demanda, método, achados, decisão e o que você aprendeu. Sem nomes de pessoas nem da organização, se não houver autorização.

05 Uma ação educacional avaliada

Desenhe uma oficina curta seguindo o ciclo de TD&E e avalie pelo menos a reação e a aprendizagem. Ter o antes e o depois vale mais do que fotos do evento.

CUIDADO COM O PORTFÓLIO

Portfólio em POT não expõe ninguém. Use dados agregados, retire nomes, peça autorização por escrito para citar a organização e nunca publique respostas individuais de pesquisas ou entrevistas. Mostrar o método vale mais do que mostrar o cliente.

Uma rota de estudos para doze meses

Período	Foco	Leitura de base
Meses 1–3	Mapa do campo e fundamentos	Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014); Bastos e Gondim (2010), sobre o trabalho do psicólogo no Brasil
Meses 4–6	Seleção, avaliação e competências	Resolução CFP nº 31/2022 e o SATEPSI; Brandão e Bahry (2005), sobre mapeamento de competências
Meses 7–9	TD&E e clima	Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2006); Borges e Mourão (2013); Siqueira (2008), sobre medidas
Meses 10–12	Trabalho, saúde e riscos psicossociais	Clot (2006); a NR-1 vigente e o guia oficial do MTE sobre fatores de riscos psicossociais

Junto com os livros, acompanhe pelo menos um periódico da área. A *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* (rPOT) publica pesquisa brasileira e ajuda a perceber os temas que estão em debate. Ler um artigo por mês já muda a qualidade das suas conversas profissionais.

Uma dica que dou aos meus alunos: para cada livro da rota, escreva uma página respondendo a três perguntas. O que este texto me ajuda a ver no trabalho? Que intervenção eu faria diferente depois de lê-lo? Que pergunta ele me deixou? Em doze meses, você terá um caderno que vale como estudo, como material de entrevista e como semente de futuros projetos.

Como buscar a primeira oportunidade

- **Troque o currículo genérico por um portfólio curto:** três projetos bem descritos dizem mais do que dez cursos listados.

- **Converse antes de pedir vaga:** entrevistas de curiosidade com profissionais da área abrem portas e ajustam suas expectativas.
- **Busque supervisão:** um supervisor experiente em POT encurta anos de tentativa e erro.
- **Escolha uma frente para aprofundar primeiro:** seleção, TD&E, clima ou saúde do trabalhador. Generalista sem nenhuma profundidade é difícil de contratar.
- **Cuide da sua própria relação com o trabalho:** quem vai cuidar do trabalho dos outros precisa olhar para o próprio.

Nada disso garante um emprego numa data marcada. O mercado tem seus tempos, e cada região tem sua realidade. Mas um plano assim troca a espera passiva por movimento com direção, e é com movimento que as oportunidades costumam aparecer.

E, se em algum momento a busca pesar demais, lembre que você também é um trabalhador lidando com incerteza. Falar sobre isso em supervisão, com colegas ou, se precisar, com um psicólogo de sua confiança não é sinal de fraqueza; é coerência com tudo o que este campo defende.

EXERCÍCIO · 30 MINUTOS

Meu mapa de entrada na POT

Responda por escrito, sem pressa. Não existe resposta certa: o objetivo é transformar a leitura num plano que caiba na sua vida real. Guarde as respostas e releia daqui a três meses.

1 **Das três perguntas centrais da POT (organização, trabalho, gestão de pessoas), qual mais me move hoje? Por quê?**

Lembre de uma situação de trabalho, sua ou de alguém próximo, que despertou sua curiosidade. O que você queria entender ali?

2 **Nos quatro blocos de competências, onde estou mais forte e onde estou mais fraco?**

Dê uma nota de 1 a 5 para cada bloco e escreva uma evidência concreta para cada nota.

3 **O que eu trago de outra experiência (clínica, estágio, outro emprego, voluntariado) que serve à POT?**

Pense em escuta, facilitação, organização de dados, ensino. Escreva como isso apareceria num projeto.

4 **Qual será meu primeiro projeto demonstrável, onde e com qual supervisão?**

Escolha algo pequeno o bastante para terminar em até 60 dias. Projeto terminado vale mais do que projeto grande abandonado.

5 **O que vou estudar nos próximos três meses, e em que dias da semana?**

Use a rota de estudos da Parte 05 como base e coloque datas reais na agenda.

6 Com quem vou conversar nos próximos 30 dias para conhecer a área por dentro?

Liste três pessoas: um psicólogo de POT, um gestor e alguém de RH. Prepare duas perguntas para cada conversa.

SÍNTESE

O que levar deste e-book

01 **A POT é maior que o RH**
Três campos clássicos, organizacional, do trabalho e gestão de pessoas, olham o mesmo fenômeno de ângulos diferentes. Aprenda a trocar de lente.

02 **Método antes de ferramenta**
Avaliar é investigar para decidir; treinar começa por diagnosticar necessidades; clima só vale com devolutiva e ação.

03 **Saúde mental começa no trabalho**
Riscos psicossociais são riscos do trabalho, não defeitos das pessoas. Confira sempre a versão vigente da NR-1.

04 **Ética é parte da técnica**
Finalidade, sigilo e limites do papel protegem as pessoas e a credibilidade do seu trabalho.

05 **Portfólio abre portas**
Projetos pequenos, supervisionados e bem documentados mostram competência melhor do que qualquer lista de cursos.

Ninguém se torna psicólogo organizacional e do trabalho num dia. A gente se torna aos poucos, projeto a projeto, pergunta a pergunta. Que este mapa ajude você a dar o próximo passo com mais clareza.

PARA APROFUNDAR

Referências

BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana (org.). O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana (org.). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; GONDIM, Sônia Maria Guedes (org.). O trabalho do psicólogo no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patricia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. Revista do Serviço Público, Brasília, v. 56, n. 2, p. 179-194, abr./jun. 2005.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo 1.5 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) da Norma Regulamentadora nº 1. Brasília: MTE, 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. Prorroga o início de vigência do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1. Brasília: MTE, 2025.

CLOT, Yves. A função psicológica do trabalho. Petrópolis: Vozes, 2006.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 010/2005. Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília: CFP, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 23, de 13 de outubro de 2022. Institui condições para concessão e registro de psicóloga e psicólogo especialista. Brasília: CFP, 2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 31, de 15 de dezembro de 2022. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional e regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI). Brasília: CFP, 2022.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. Estudos e Pesquisas em Psicologia, Rio de Janeiro, v. 18, n. 4, p. 1087-1105, 2018.

PUENTE-PALACIOS, Katia Elizabeth; MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Gestão do clima organizacional. In: BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana (org.). O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 251-278.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPECTOR, Paul E. Psicologia nas organizações. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (org.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

Normas conferidas nas fontes oficiais em 31/10/2026.

PRÓXIMO PASSO

Para continuar o caminho

Se este mapa fez sentido, um bom próximo passo é praticar o olhar das três lentes. No NEXs TOOLS, o **Diagnóstico NEXsPOT** é o método de diagnóstico em Psicologia Organizacional e do Trabalho da ALLNEXS Conhecimentos: você avalia uma área ou empresa pelo que as pessoas dizem (P), pelo que se vê no trabalho (O) e pelo que os números mostram (T), e ainda pela capacidade de transformar o achado em ação e pelo cuidado ético com os dados. A versão Básica é gratuita no site. É uma leitura educativa, não uma avaliação psicológica, e serve muito bem como exercício para quem está montando o primeiro portfólio.

Na área **NEXsPOT+** você encontra artigos, ferramentas e os e-books gratuitos da Coleção NEXsPOT, como *Clima organizacional ampliado*, *ROI e investimento em pessoas* e *Monitoramento de pessoas*. E, se você ou sua organização quiser formação, supervisão de projetos ou treinamentos em POT e liderança, pode conhecer meu trabalho de consultoria em caiofabiomartins.com.

Diagnóstico NEXsPOT | NEXsPOT+ | Coleção NEXsPOT | Consultoria e treinamentos

Conhecer o Diagnóstico NEXsPOT →

Está no celular? Toque no botão acima. No computador, aponte a câmera para o código.
tools.allnexs.com/nexspot/