

Evidências de Validade da Escala de Autopercepção de Competências Organizacionais para Estagiários de POT¹

Silvia Miranda Amorim²
Allison Luiz Silva de Menezes
Caroline de Oliveira Campos
Clara Vidigal Dolabella

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte/MG, Brasil

Resumo

A atuação em Psicologia Organizacional é complexa e exige dos profissionais competências pouco contempladas pelos cursos de graduação. Para contribuir com o mapeamento dessas competências, este estudo objetivou acumular evidências de validade interna e externa de uma Escala de Autopercepção de Competências em Psicologia Organizacional para estagiários de POT. Participaram 302 estagiários de Psicologia, que responderam à Escala de Competências e à Escala de Percepção de Oportunidades de Aprendizagem nas Organizações. As análises fatoriais, de diferenças de médias e correlações identificaram boas evidências de validade para a estrutura de 33 itens e oito fatores. O instrumento é útil para avaliações e intervenções acadêmicas e organizacionais, que podem facilitar a trajetória de carreira dos estagiários e aperfeiçoar a formação em Psicologia.

Palavras-chaves: Psicologia organizacional, Validade Estatística, Estudantes Universitários

Abstract: Validity Evidence of the Self-Perception Scale of Organizational Competences for POT Trainees

Working in Organizational Psychology is complex and requires professionals to have skills that are rarely covered in undergraduate courses. To contribute to the mapping of these skills, this study aimed to gather internal and external evidence of the validity of a Self-Perception of Skills Scale in Organizational Psychology for POT interns. A total of 302 Psychology interns participated in the study, who responded to the Skills Scale and the Perception of Learning Opportunities in Organizations Scale. Factor analyses, mean differences, and correlations identified good evidence of validity for the 33-item, eight-factor structure. The instrument is useful for academic and organizational assessments and interventions, which can facilitate the career path of interns and improve their training in Psychology.

Keywords: Organizational Psychology, Statistical Validity, University Students

Resumen: Evidencia de Validez de la Escala de Autopercepción de Competencias Organizacionales para los Pasantes del POT

Trabajar en Psicología Organizacional es complejo y requiere que los profesionales tengan habilidades que rara vez se cubren en los cursos de pregrado. Para contribuir al mapeo de estas competencias, este estudio tuvo como objetivo acumular evidencia de la validez interna y externa de una Escala de Autopercepción de Competencias en Psicología Organizacional para pasantes de POT. Participaron 302 pasantes de Psicología, respondiendo la Escala de Competencias y la Escala de Percepción de Oportunidades de Aprendizaje en las Organizaciones. Los análisis factoriales, las diferencias de medias y las correlaciones identificaron buena evidencia de validez para la estructura de 33 ítems y ocho factores. El instrumento es útil para evaluaciones e intervenciones académicas y organizacionales, que pueden facilitar la trayectoria profesional de los internos y mejorar la formación en Psicología.

Palabras clave: Psicología organizacional, Validez Estadística, Estudiantes Universitarios

¹ Agradecimentos: Os autores agradecem à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais pelo apoio financeiro a este projeto (APQ-04153-22).

² Endereço para correspondência: Departamento de Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG. Avenida Presidente Antônio Carlos, 6627, sala 4100, Pampulha, 31270-901, Belo Horizonte, MG. E-mail: silvia.miranda.amorim@gmail.com

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem como um dos seus objetivos compreender e intervir no comportamento das pessoas, grupos e organizações. Com origem de atuação no contexto industrial, em seu processo histórico, a POT passou por diversas mudanças que responderam a necessidades do contexto, sendo que nos dias atuais é observado um foco de atuação amplo, com objetos de estudo inovadores e uso de métodos diversos (Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho - SBPOT, 2020). O potencial da Psicologia aplicada às organizações se reflete na inserção dos profissionais no campo. Este é um dos principais ambientes de atuação do psicólogo no Brasil - conforme apontado pelo Censo da Psicologia organizado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2022), no qual 14,4% dos profissionais afirmaram estar inseridos na POT no início da carreira, o que torna a área a terceira em volume de ingresso de psicólogos recém-formados (CFP, 2022).

Um dos caminhos para refletir sobre a formação em Psicologia e, logo, avançar com as práticas e desfechos positivos promovidos pelo campo, está na compreensão e no desenvolvimento das competências dos psicólogos inseridos em uma área (Gusso et al., 2019). As competências podem ser definidas como a integração de conhecimentos, habilidades e atitudes demandadas pelo exercício do trabalho e concretizadas por uma performance bem-sucedida, que visam gerar valor ao indivíduo e a um ambiente de trabalho. Elas podem ser classificadas como *soft skills*, relativas às formas de interação e relacionamento com outros indivíduos, e *hard skills*, orientadas às habilidades técnicas do profissional (Abbad et al., 2021).

Coerente a tais definições, e com objetivo de mapear as competências relacionadas à POT, a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) desenvolveu um manual que apresenta as competências necessárias aos profissionais atuantes nas organizações, que diferencia as competências primárias técnicas das competências primárias pessoais. As competências técnicas são mais associadas à definição de *hard skills* e apontadas como essenciais ao exercício de maneira geral da POT, sendo elas: 1. análise de demandas e necessidades; 2. avaliação e diagnóstico; 3. planejamento; 4. intervenção; 5. avaliação; e 6. comunicação. As competências primárias pessoais, enquanto *soft skills*, estão relacionadas aos traços pessoais, atitudes frente à própria carreira e habilidades relacionais que certificam a entrada e permanência em uma organização, ou mesmo a gestão de equipes de trabalho, e são, nomeadamente: 1. desenvolvimento profissional contínuo; 2. autoavaliação; 3. criatividade, inovação e empreendedorismo; 4. atuação em equipes multiprofissionais; 5. comunicação; 6. visão política e articulação; 7. liderança de equipes (SBPOT, 2020).

A necessidade de desenvolver essas competências ainda na graduação em Psicologia é uma demanda tanto dos estudantes, que vislumbram este campo como uma

primeira possibilidade de atuação (CFP, 2022), quanto das organizações, que buscam aprimorar os seus processos de gestão e de bem-estar a partir do contato com a academia (Caetano & Santos, 2023; Dias et al., 2023). Embora o cenário seja favorável à inserção desses profissionais no mercado de trabalho, a formação para a atuação em POT é deficitária. Análises sobre as competências desenvolvidas no curso de graduação em Psicologia e as competências exigidas pelo mercado apontam que os cursos não oferecem conteúdos da prática de POT, o que impacta os requisitos necessários para a atuação nas organizações (Ramos et al., 2017; Travassos & Mourão, 2018). Outros autores apontam divergências entre o que é ofertado na graduação e o que é considerado importante pelos autores, pesquisadores e entidades da Psicologia (Caetano & Santos, 2017; Camargo & Macedo, 2020; Fonseca et al., 2023).

Os estágios compõem uma atividade importante da formação, pois representam uma oportunidade de desenvolvimento e consolidação de competências e experiências introdutórias à atuação profissional (Soligo et al., 2020). Também na Psicologia, os estágios curriculares são a etapa inicial do exercício profissional, proporcionando a oportunidade de aprendizado na prática sociocultural, a problematização da realidade, a intervenção nos campos e o levantamento de questões para a pesquisa científica (CFP, 2013). Tratam-se de experiências fundamentais para auxiliar os estudantes na aplicação dos conhecimentos teóricos e no desenvolvimento de habilidades necessárias ao mercado de trabalho (Cruz, 2016), sendo percebidos pelos discentes como oportunidades de identificação com o exercício profissional (Lima et al., 2022). Em POT, as experiências de estágio se assemelham às de profissionais seniores, gerando observação e prática em intervenções e aproximação das condições de trabalho (Santos & Nóbrega, 2017). Entretanto, os estágios em POT têm demonstrado que os graduandos estão em defasagem em relação às competências necessárias para atuar nas organizações de maneira consistente, comprometida e ética (Camargo & Macedo, 2020; Gusso et al., 2019; Martins-Silva et al., 2015; Nóbrega & Rodrigues, 2019).

As evidências, tanto da formação quanto da prática, apontam, portanto, discrepância entre a formação ofertada aos futuros psicólogos organizacionais e as competências esperadas pelas instituições do mercado de trabalho (Ramos et al., 2017). É possível concluir que a POT como formação precisa aprimorar os eixos estruturantes previstos nas Diretrizes Curriculares Nacionais da Psicologia (Ministério da Educação – MEC, 2023), principalmente no que diz respeito aos procedimentos que promovam o domínio de estratégias de atuação adequados a contextos e problemas (Ministério da Educação, 2023). Por esse motivo, são necessários estudos que investiguem as competências necessárias neste marco da carreira dos psicólogos nessa área de atuação.

A aplicação de instrumentos de medidas se configura como primeiro passo para desenvolver ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) com alinhamento teórico e resultados científicos (Mourão & Menezes, 2012). A fim de suprir a lacuna relacionada ao mapeamento das competências necessárias aos estagiários de POT, Amorim et al. (2024) construíram uma Escala de Autopercepção de Competências de Atuação em POT de estagiários. Partindo da semelhança entre a atuação dos estagiários e trabalhadores seniores em POT, o manual da SBPOT (2020) foi utilizado como referência, sendo que a construção teórica e o estudo piloto chegaram a um instrumento de duas dimensões (competências profissionais e habilidades sociais), coerentes ao referencial e sem diferenças de gênero e idade. Embora tenha sido uma contribuição inicial relevante, os indicadores razoáveis de validade e confiabilidade e a reduzida amostra do estudo piloto demonstravam a necessidade de buscar outras evidências de validade ao instrumento. Nesse sentido, o objetivo deste estudo foi acumular evidências de validade interna e externa de uma Escala de Autopercepção de Competências em Psicologia Organizacional para estagiários de POT.

Por contribuir para o conhecimento do público de estagiários e aprofundar o mapeamento de competências existente (SBPOT, 2020), o estudo avança e é aplicável em diversos níveis. Para os estagiários, o mapeamento de competências pode representar um instrumento de autoavaliação do desenvolvimento da carreira, assim como de avaliação do campo de estágio em que se encontra inserido. Para os gestores organizacionais e supervisores de estágios, os itens, dimensões e o instrumento como um todo pode funcionar como um parâmetro para a atuação e delegação de tarefas dos estagiários, sendo base para a criação de cargos de estagiários, a compreensão de lacunas de competências, a promoção de treinamentos e a avaliação de estagiários e supervisores. No ambiente acadêmico, professores e supervisores de estágio podem obter, por meio da aplicação do instrumento, direcionamentos para a oferta de disciplinas, diálogo com as organizações e acompanhamento dos estagiários de POT da instituição, além de refletir sobre a necessidade de formações especializadas e adequações curriculares (Caetano & Santos, 2017; Ministério da Educação, 2023).

Método

Participantes

A amostra foi composta por 302 participantes com idade média de 23 anos ($DP = 4,02$), sendo a maioria com idade até 25 anos (85,8%) e mulheres cisgênero (78,5%). Embora parte significativa da amostra residisse na região sudeste (75,7%), houve integrantes de todas as regiões do país. Com relação à escolaridade, o maior número possuía

graduação incompleta (89%) e estava em sua primeira graduação (84,6%). A maior parte dos participantes foi proveniente de participantes das universidades privadas (64,9%), cursando os períodos intermediários (41,7%) ou finais do curso (43,3%) da graduação em Psicologia, conforme especificado na Tabela 1.

No que diz respeito ao tipo de empresa em que estavam inseridos, a maioria dos respondentes trabalhava em empresas privadas (62,9%) ou empresas juniores (31,1%), sendo estas de pequeno (47,7%), médio (7,9%), ou grande porte (54,3%). Os participantes exerciam cargos de estágio externo (40,4%), trabalho efetivo (25,5%) ou de voluntariado (31,1%), em sua maioria com remuneração (64,9%), e prevalecendo o modelo de trabalho híbrido (43,4%) ou presencial (40,4%).

Por fim, dentre as atividades desenvolvidas pelos participantes, as principais práticas apontadas foram de recrutamento e seleção (76,2%), treinamento, desenvolvimento e educação (56%), clima organizacional (46,7%), programas de integração/socialização (42,1%), avaliação de desempenho (38,1%) e diagnóstico organizacional (35,1%). Foram citadas com menor frequência as atividades de gestão de cargos e salários (16,2%), programas de estágio e jovem aprendiz (20,5%), diversidade e inclusão (24,8%), entrevistas de desligamento (28,5%) e qualidade de vida no trabalho (29,1%).

Instrumentos

Para a coleta de dados foi elaborado um questionário contendo duas escalas e um questionário sociodemográfico, utilizado para a caracterização da amostra e realização das análises de invariância, contendo questões relacionadas à idade, gênero, escolaridade, universidade, período do curso, informações sobre a empresa, a forma de contratação do estágio e as atividades realizadas.

Para a avaliação das competências, foi utilizada a Escala de Autopercepção de Competências em Psicologia Organizacional. A versão inicial foi construída por Amorim et al. (2024) com base no manual da SBPOT (2020) e acrescentando as competências citadas por Ramos et al. (2017), seguida de uma análise de juízes que alterou o conteúdo de itens e gerou um instrumento de 39 competências operacionalizadas em 44 itens. O estudo piloto conduzido com 41 estagiários de uma universidade brasileira encontrou uma estrutura de 41 itens e duas dimensões (competências profissionais e habilidades sociais), com Alfa de Cronbach de 0,95 que explicou 38,3% da variância, o que permitiu a conclusão por evidências iniciais de validade do instrumento. Considerando o número reduzido de participantes do estudo supracitado, optou-se pela utilização da versão de 44 itens para este estudo.

Para a verificação da validade convergente foi utilizada a Escala de Percepção de Oportunidades de

Aprendizagem nas Organizações (EPOA) (Mourão et al., 2014). Partindo do pressuposto de que o processo de aprendizagem e o desenvolvimento de competências está associado às possibilidades de crescimento oferecido pelo ambiente organizacional, era esperado que a autopercepção de competências estivesse positivamente correlacionada à percepção de oportunidades de aprendizagem (Mourão et al., 2014). O instrumento adaptado por Mourão et al. (2014) é composto por 13 itens relacionados

às oportunidades de aprendizagem que as organizações podem ou não oferecer aos seus funcionários (exemplo de item: Estimula o compartilhamento de conhecimentos na organização). Na ocasião da adaptação para trabalhadores administrativos, foi encontrada uma estrutura unifatorial com Alfa de Cronbach de 0,94 que explicou 52,77% da variância, estrutura que apresentou bons índices de ajuste para a amostra deste estudo [TLI = 0,86; $\chi^2(gf) = 377(65)$; RMSEA = 0,13; $p < 0,001$].

Tabela 1

Características da amostra ($n = 302$)

Variáveis	N (%)	Variáveis	N (%)
Idade		Período do curso	
Até 20 anos	64 (21,2)	Início (1 a 3 períodos)	33 (11,0)
Entre 21 e 25 anos	195 (64,6)	Meio (4 a 7 períodos)	126 (41,7)
Entre 26 e 51 anos	43 (14,2)	Fim (8 períodos ou mais)	131 (43,3)
Sexo		Recém-formado	12 (4,0)
Mulher cisgênero	237 (78,5)	Tipo de empresa	
Homem cisgênero	62 (20,5)	Pública	190 (62,9)
Não-binário/outros	3 (1,0)	Privada	18 (6,0)
Região de Moradia		Empresa Júnior	94 (31,1)
Sudeste	229 (75,7)	Modelo de contratação	
Sul	39 (13,0)	Estágio interno	9 (3,0)
Nordeste	20 (6,7)	Estágio externo	122 (40,4)
Centro-oeste	13 (4,3)	Contratação	77 (25,5)
Norte	1 (0,3)	Colaboração	94 (31,1)
Escolaridade		Tamanho da empresa	
Graduação incompleta	267 (89,0)	Até 19 funcionários	75 (24,5)
Graduação completa	25 (8,0)	Entre 20 e 49 funcionários	70 (23,2)
Pós-graduação <i>lato sensu</i> incompleta	8 (2,3)	Entre 50 e 99 funcionários	25 (7,9)
Pós-graduação <i>stricto sensu</i> sensu completa	2 (0,7)	Entre 100 e 499 funcionários	62 (20,5)
Curso		Entre 500 e 999 funcionários	62 (20,5)
Primeira graduação	256 (84,6)	A partir de 500 funcionários	72 (23,8)
Outra graduação	35 (11,7)	Formato de trabalho	
Recém-formado	11 (3,8)	Presencial	122 (40,4)
Universidade		Remoto	49 (16,2)
Pública	107 (35,1)	Híbrido	131 (43,4)
Privada	195 (64,9)	Remuneração	
		Sim	195 (64,9)
		Não	107(35,1)

Procedimentos

A coleta de dados ocorreu de maneira remota, por meio da divulgação de um formulário da plataforma *Google Forms*. Entre maio e novembro de 2023, além das divulgações coletivas realizadas pelo grupo de pesquisa, os respondentes foram convidados a participar da pesquisa por meio de mensagens individuais enviadas em suas redes sociais profissionais. Para cumprir critérios de uma amostra minimamente representativa e diversa, foram

conduzidas análises contínuas da amostra de respondentes que apontavam a necessidade de convites a participantes pouco representados em termos de gênero, estado de moradia, tipo e porte da empresa do estágio.

Os critérios de inclusão da pesquisa era ser graduando ou ter se formado em no máximo um ano no curso de Psicologia, e estar atuando em uma Empresa Júnior ou organização na área de POT, como estagiário ou funcionário efetivo. Foram excluídos estagiários da área de gestão de pessoas que não estavam com formação em andamento

em Psicologia, psicólogos com mais de um ano de graduação e estudantes de Psicologia que no momento da coleta não faziam estágio em organizações.

A proposta aprovada pelo Comitê de Ética da instituição dos pesquisadores sob o CAAE número 65708722.0.0000.5149. O estudo seguiu os procedimentos éticos recomendados pela Resolução número 02 de 2021 do CONEP, sendo que os participantes foram informados sobre a forma de utilização e análise dos dados, a possibilidade de desistência da participação a qualquer momento e a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O projeto foi financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de origem dos pesquisadores.

Análise de dados

As análises de dados foram realizadas utilizando o software Jamovi versão 2.3.28. Inicialmente, foram verificados casos extremos e omissos. Em seguida, foram realizadas Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) da Escala de Autopercepção de Competências em Psicologia Organizacional. Foi verificada a fatorabilidade dos dados por meio dos valores do Teste de Esfericidade de *Bartlett* ($p < 0,05$) e *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) em que valores entre 0,50 e 0,70 são considerados medíocres e acima de 0,80 são compreendidos como bons (Damásio, 2012).

As verificações das AFE ocorreram por meio do método de extração de Máxima Verosimilhança e da rotação *Oblimin* (Damásio, et al., 2021). A retenção de fatores se deu com base na Análise Paralela e foram mantidos itens com carga fatorial acima de 0,30 (Damásio, 2012). Os modelos foram avaliados considerando os índices de ajuste qui-quadrado, *Tuker Lewis Index* (TLI) e *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA), avaliados de acordo com as recomendações de Byrne (2016) e adotados como critérios de ajuste satisfatórios aos valores de TLI próximos a 0,90 e RMSEA próximos ou inferiores a 0,08. Foram estimados os coeficientes de confiabilidade alfa de *Cronbach* e interpretados a partir das orientações de Kline (2000), em que indicadores

acima de 0,70 são entendidos como bons e acima de 0,90 como excelentes.

Estimada a estrutura fatorial do instrumento, foram realizadas análises de diferenças de média, e para as variáveis politômicas empregou-se o teste de *Kruskal-Wallis*. Por fim, para a verificação das evidências de validade convergente utilizou-se a correlação de *Pearson* entre as dimensões da Escala de Autopercepção de Competências em Psicologia Organizacional e a Escala de Percepção de Oportunidades de Aprendizagem nas Organizações (EPOA). Foram adotados os critérios de Miles e Shevlin (2001) que classificam a magnitude das correlações de acordo com os seguintes intervalos: 0,10 – 0,29 (baixa); 0,30 – 0,49 (moderada) e maior que 0,50 (elevada).

Resultados

Não foram identificados casos omissos, e as propriedades de distribuição e sensibilidade psicométrica dos histogramas de cada um dos 44 itens foram apropriadas. A análise da fatorabilidade dos dados apontou para a adequação do Teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2(gl) = 5.914(946)$; $p < 0,001$) e bom KMO (0,91). Na primeira análise fatorial, a análise paralela indicou a retenção de nove fatores, com bons índices de ajuste [TLI = 0,92; $\chi^2(gl) = 836(586)$; RMSEA = 0,04; $p < 0,001$]. Apesar disso, esse modelo apresentou três itens com baixa carga fatorial (9, 41 e 43), motivo pelo qual optou-se pela realização de outras análises fatoriais retirando os itens que não se adequaram a esse critério.

A retirada dos três itens gerou um modelo com melhores índices de ajuste [TLI = 0,92; $\chi^2(gl) = 708(487)$; RMSEA = 0,04; $p < 0,001$], mas apontou para outros quatro itens com carga baixa (1, 6, 21 e 27), além de outros quatro com carga superior a 0,30 em mais de um fator (3, 4, 18 e 31). A análise com a retirada desses itens gerou bons índices de ajuste [TLI = 0,94; $\chi^2(gl) = 419(292)$; RMSEA = 0,04; $p < 0,001$] para um instrumento de oito fatores e 32 itens. A confiabilidade dos fatores variou entre 0,65 e 0,89, sendo que o Alfa de *Cronbach* da escala total foi de 0,93. As informações podem ser observadas na Tabela 2.

Tabela 2
Cargas fatoriais e coeficientes de confiabilidade dos fatores ($n = 302$)

Item - Indicador	f1	f2	f3	f4	f5	f6	f7	f8
38 - Sei avaliar e reformular projetos e, a partir disso, propor novos procedimentos.	0,82	-0,07	-0,07	0,04	0,01	0,06	-0,04	0,06
40 - Sou capaz de conduzir análises para construir conclusões sobre uma intervenção, a partir de critérios previamente estabelecidos.	0,75	0,13	0,01	-0,05	0,06	-0,11	0,03	-0,04
39 - Eu consigo selecionar e aplicar técnicas para avaliar a efetividade de um serviço.	0,74	0,01	0,13	-0,01	0,01	0,04	0,03	-0,01
36 - Sou capaz de aplicar métodos de intervenção.	0,60	-0,01	0,08	0,01	0,04	0,06	-0,01	0,09

Tabela 2 (continuação)
Cargas fatoriais e coeficientes de confiabilidade dos fatores (n = 302)

Item - Indicador	f1	f2	f3	f4	f5	f6	f7	f8
35 - Me sinto competente para desenvolver um plano de intervenção apropriado para um serviço.	0,53	-0,01	-0,02	0,06	0,05	0,28	0,05	-0,06
44 - Consigo redigir materiais que facilitem a incorporação de conhecimentos gerados pelas minhas intervenções.	0,45	0,05	0,03	0,16	0,04	0,05	0,06	-0,04
37 - Consigo introduzir produtos ou serviços e promover sua correta utilização por clientes e outro(a)s psicólogo(a)s.	0,45	-0,03	0,09	0,04	0,04	0,22	0,06	0,11
42 - Sou capaz de elaborar relatórios, resultados e documentos técnico - científicos, de forma clara e objetiva.	0,41	0,01	0,15	-0,05	0,03	0,06	0,12	-0,14
11 - Consigo perceber as dinâmicas de poder e suas influências nas decisões.	-0,02	0,61	-0,02	0,09	0,02	0,04	-0,06	-0,06
10 - Sou capaz de articular diferentes fontes e tipos de informação para tomar uma decisão.	0,02	0,58	0,05	0,07	0,09	0,03	-0,04	-0,12
22 - Sei como identificar as implicações de minhas ações para a comunidade.	-0,06	0,57	-0,02	-0,21	0,17	0,05	0,03	0,09
20 - Sou capaz de tomar decisões coerentes ao planejamento estratégico da organização.	0,04	0,54	0,02	0,21	-0,14	0,05	0,03	0,10
23 - Eu posso identificar a conexão entre os processos de trabalho da minha organização.	0,09	0,52	-0,02	-0,04	0,04	0,06	0,04	0,08
19 - Eu reflito sobre os efeitos da minha prática na minha construção profissional.	0,04	0,50	-0,03	0,07	-0,09	0,01	0,07	0,09
29 - Me sinto competente para conduzir uma avaliação por meio de entrevistas, testes e observação de indivíduos e grupos.	-0,02	-0,02	0,98	-0,01	-0,04	-0,01	-0,01	0,04
30 - Sou capaz de planejar uma avaliação, diagnosticando indivíduos, grupos, organização ou contexto.	0,10	0,01	0,59	0,09	0,10	0,06	-0,05	-0,07
28 - Consigo analisar diferentes documentos psicológicos, identificando o método e a comunicação utilizada.	0,16	0,10	0,42	-0,01	0,21	0,05	0,13	-0,22
14 - Sou capaz de propor iniciativas, considerando os recursos disponíveis na organização, sem a necessidade de orientação prévia.	-0,02	-0,04	-0,02	0,79	0,02	0,07	0,05	-0,01
13 - Eu consigo propor técnicas e serviços inovadores para suprir as necessidades da minha organização.	0,04	0,06	0,04	0,64	0,14	-0,11	-0,02	0,13
15 - Consigo me ajustar às condições variáveis e situações de mudança, propondo ideias e soluções.	0,05	0,24	0,07	0,49	-0,03	0,01	0,07	-0,05
25 - Sei como desenvolver conhecimento científico no ambiente organizacional.	0,01	-0,01	0,01	0,03	0,89	0,01	0,02	0,01
24 - Consigo desenvolver pesquisas e estudos, visando as decisões e necessidades institucionais.	0,10	0,12	-0,06	0,06	0,51	0,07	0,01	0,05
26 - Eu conheço métodos que auxiliam na identificação das necessidades da organização.	0,23	0,01	0,04	0,11	0,42	0,03	0,06	0,01
33 - Eu sei como testar um serviço e avaliar sua viabilidade e qualidade.	0,03	0,01	0,05	0,01	0,12	0,77	0,04	0,01

Tabela 2 (continuação)
Cargas fatoriais e coeficientes de confiabilidade dos fatores (n = 302)

Item - Indicador	f1	f2	f3	f4	f5	f6	f7	f8
34 - Consigo avaliar um serviço com relação a sua utilidade, satisfação do cliente, custos e outros aspectos.	0,13	0,16	-0,01	0,10	-0,03	0,58	0,05	-0,05
32 - Me sinto competente para definir a proposta de um serviço, com suas especificações, requisitos e restrições.	0,19	0,11	0,12	-0,07	-0,10	0,49	0,02	0,14
16 - Eu possuo ferramentas para minha atualização profissional, alinhada a um plano de carreira.	-0,01	-0,03	-0,02	0,01	-0,01	-0,01	0,96	-0,01
17 - Eu sei como acompanhar o desenvolvimento do meu campo de atuação.	-0,05	0,12	0,05	0,03	0,16	0,15	0,40	0,11
8 - Sei como promover saúde e qualidade de vida para o trabalhador nos processos em que eu lidero.	-0,05	0,02	0,11	0,08	0,21	0,22	-0,07	0,42
7 - Eu sei liderar processos grupais que produzam resultados organizacionais.	0,17	0,04	0,03	0,24	-0,01	0,05	0,01	0,41
5 - Sou capaz de ouvir e estimular o diálogo diante de conflitos interpessoais no ambiente de trabalho.	0,17	0,23	0,02	0,03	-0,02	-0,11	0,06	0,35
2 - Consigo me comunicar de maneira assertiva com os meus superiores, sendo claro, coerente e conciso.	0,09	-0,01	-0,05	0,09	0,08	0,05	0,13	0,31
12 - Me sinto competente para aprender e colocar em prática os valores da empresa.	0,03	0,20	0,10	0,05	0,01	-0,17	0,25	0,30
Alfa de Cronbach (α geral = 0,93)	0,89	0,77	0,78	0,75	0,77	0,81	0,66	0,65

Após a AFE, foram conduzidas as análises de diferenças das médias em relação às variáveis sociodemográficas. Como os testes de normalidade foram significativos para todos os fatores [f1: $W = 0,98$, $p < 0,01$; f2: $W = 0,95$; $p < 0,001$; f3: $W = 0,97$; $p < 0,001$; f4: $W = 0,95$; $p <$

$0,001$; f5: $W = 0,9185$; $p < 0,001$; f6: $W = 0,97$; $p < 0,001$; f7: $W = 0,96$; $p < 0,001$; f8: $W = 0,98$; $p < 0,001$), foram utilizadas análises não-paramétricas de análise. Não foram identificadas diferenças de médias significativas para as variáveis (Tabela 3).

Tabela 3
Diferenças das médias dos fatores em relação a idade e a escolaridade (n = 302)

	Idade			Escolaridade		
	ϵ^2	χ^2 (gl)	p	ϵ^2	χ^2 (gl)	p
f1	0,02	6,16 (2)	0,05	0,02	5,58 (4)	0,23
f2	0,01	2,46 (2)	0,29	0,01	2,44 (4)	0,65
f3	0,02	6,05 (2)	0,05	0,01	4,60 (4)	0,33
f4	0,01	0,80 (2)	0,67	0,01	4,57 (4)	0,33
f5	0,01	3,73 (2)	0,15	0,02	6,90 (4)	0,14
f6	0,01	0,01 (2)	0,99	0,01	2,01 (4)	0,73
f7	0,02	5,29 (2)	0,07	0,02	4,93 (4)	0,29
f8	0,02	5,11 (2)	0,08	0,01	1,70 (4)	0,79

Por fim, para a análise da validade convergente, foram verificadas as correlações entre as oito dimensões

encontradas para o instrumento de competências e a EPOA. As análises da demonstraram evidências razoáveis

de validade para a amostra [$TLI = 0,86$; $\chi^2(gl) = 377(65)$; $RMSEA = 0,12$; $p < 0,001$; $\alpha = 0,94$], e as análises de correlação demonstraram correlações significativas, positivas

e fracas ou moderadas entre todas as dimensões de competências e a EPOA (Tabela 4).

Tabela 4
Matriz de correlações entre os fatores da escala e a EPOA ($n = 302$)

	f1	f2	f3	f4	f5	f6	f7	f8
Fator 1								
Fator 2	0,39**							
Fator 3	0,59**	0,26**						
Fator 4	0,41**	0,42**	0,25**					
Fator 5	0,56**	0,37**	0,37**	0,43**				
Fator 6	0,71**	0,44**	0,49**	0,35**	0,50**			
Fator 7	0,41**	0,35**	0,26**	0,36**	0,39**	0,42**		
Fator 8	0,45**	0,44**	0,25**	0,48**	0,39**	0,43**	0,36**	
EPOA	0,27**	0,23**	0,18*	0,15*	0,28**	0,27**	0,30**	0,20**

Discussão

Tendo em vista o objetivo do estudo de acumular evidências de validade interna e externa de uma Escala de Autopercepção de Competências em Psicologia Organizacional para estagiários de POT, as análises fatoriais, de invariância e correlações demonstraram boas evidências de validade para o instrumento. A estrutura final do instrumento foi composta por 32 itens distribuídos em oito fatores, que puderam ser denominados como: Implementação de Intervenções (f1); Tomada de Decisão (f2); Diagnóstico e Avaliação (f3); Inovação (f4); Conhecimentos Científicos Aplicados (f5); Viabilidade das Intervenções (f6); Atualização e Desenvolvimento Profissional (f7); e Liderança e Trabalho em Equipe (f8).

O primeiro fator, Implementação de Intervenções, diz respeito à capacidade do profissional de promover mudanças organizacionais através da formulação de projetos, condução de análises, aplicação de métodos e elaboração de relatórios relacionados aos produtos e serviços. Essas atividades podem ocorrer por meio de uma ação específica, uma sequência de tarefas relacionadas ou um plano global da organização. A utilização das melhores estratégias possíveis é uma competência essencial para a atuação do psicólogo organizacional das instituições (Santos, 2019) e demonstrou ser igualmente importante para os estagiários da área. Esse fator corresponde a uma competência técnica estabelecida pela SBPOT (2020), que contempla a expectativa de que esse profissional saiba identificar, preparar e conduzir as intervenções coerentes aos objetivos das organizações.

O fator relativo à Tomada de Decisão refere-se à percepção das dinâmicas de poder e articulação das informações e processos, realizando tomada de decisões e conhecendo seus impactos. Ele tem relação com a análise da

integração entre o modelo de organização, as condições do trabalho e as relações socioprofissionais (Dias et al., 2023) de modo a compreender o ambiente as melhores ações (Braga & Raupp, 2020). O processo de busca e utilização de informações tem se tornado cada vez mais estratégico dentre as empresas perante o contexto de incerteza, concorrência e desenvolvimento tecnológico (Rocha et al., 2021), motivo pelo qual essa análise é requerida à POT, com o objetivo de compreender as diversidades e necessidades de um contexto para alcançar o bem-estar (Silva & Faria, 2018).

O fator Diagnóstico e Avaliação (f3) considera o planejamento e condução de avaliações por meio de diferentes métodos, incluindo a análise de documentos psicológicos. Esse exercício envolve a eficácia dos processos organizacionais, permitindo a delimitação de estratégias de gestão para o alcance de melhorias institucionais (Ávila, 2013). Trata-se de uma competência fundamental para a obtenção de uma análise pragmática dos objetivos, oportunidades de melhoria e motivações para alcançar os resultados (Rodríguez, 2019).

O fator Inovação (f4) é composto pela capacidade de propor iniciativas, ideias e soluções relacionadas a técnicas ou serviços, considerando os recursos e as condições. Nos contextos de valorização de intervenções que almejam o desenvolvimento e desempenho, o psicólogo que detém essa competência oferece à organização um diferencial que influencia positivamente a cultura organizacional (Lavrado et al., 2020). Por esse motivo, essas são competências que as organizações esperam que os estagiários possuam a partir das suas atualizações acadêmicas, o que pode aumentar a sua empregabilidade e permanência nas organizações (Franco-Ángel et al., 2023).

O quinto fator foi denominado de Conhecimentos Científicos Aplicados e contempla a compreensão

científica no contexto organizacional e sua utilização perante as necessidades. A construção de um corpo sistemático de conhecimento por parte do profissional de POT deve ser feita desde a graduação e ao longo da carreira, e rompe a criticidade da reprodução de teorias e práticas geradas em contextos adversos, tornando-o um pesquisador na sua tarefa de produzir conhecimento e tecnologia (Bastos & Galvão-Martins, 1990).

O fator seis, Viabilidade de Intervenções, foi composto por itens relacionados à definição de uma proposta, bem como a avaliação da sua utilidade, qualidade, custos e satisfação do cliente. Este fator destaca a necessidade do profissional de POT atuar como prestador de serviços, e não somente em sua execução, o que envolve iniciação, planejamento, execução, monitoramento, controle e encerramento, constituindo um alinhamento entre as atividades executadas, atendimento às necessidades dos clientes e construção de um bom posicionamento no mercado (Ferrari & Oliveira, 2022).

O fator referente à Atualização e Desenvolvimento Profissional (f7) diz respeito às ferramentas de atualização e ao acompanhamento do desenvolvimento do campo de atuação. A formação continuada dos profissionais envolvendo os aspectos técnico-científicos, a reflexão crítica baseada em evidências e o desenvolvimento de habilidades e competências são essenciais para promover intervenções qualificadas (Cruz, 2022). Os múltiplos desafios contemporâneos da POT reforçam a necessidade de aperfeiçoamento na integração entre teoria e prática, métodos e instrumentos, planejamento e implementação de políticas, relevantes ao desenvolvimento das pessoas e aperfeiçoamento organizacional (Cruz et al., 2022).

O oitavo e último fator foi denominado Liderança e Trabalho em Equipe por contemplar aspectos de liderança em processos grupais, capacidade de comunicação e diálogo e prática nos valores da empresa. Tais competências estão tradicionalmente relacionadas a aspectos da efetividade institucional como o comprometimento e a abertura a mudanças (Peng et al., 2020). Considerando o grande número de queixas de gestores sobre a dificuldade em praticar a liderança e a necessidade de aprimoramento dessas habilidades, a promoção dessa competência pelos psicólogos organizacionais desde o estágio é crucial (Queiroga et al., 2021).

De maneira geral, os oito fatores do instrumento convergem com as competências definidas pela SBOT (2020). Pode-se concluir por uma semelhança entre a atuação dos estagiários e dos profissionais da POT, e por um cumprimento dos objetivos dos estágios no desenvolvimento de competências e experiências de carreira (Soligo et al., 2020). Foram observadas poucas divergências entre as dimensões incluídas na construção do instrumento (Amorim et al., 2024), e as encontradas nesta validação. Destaca-se a ausência da dimensão de elaboração de documentos, que nesta versão do instrumento

foi contemplada por um item do primeiro fator. Uma possível justificativa para este resultado é o fato de que tais atividades, apesar de essenciais para o trabalho do psicólogo organizacional, não fazem parte da prática destinada aos estagiários, levando esse público a realizar funções limitadas quando comparados aos profissionais seniores (Cruz, 2016; Martins-Silva et al., 2015).

A estrutura de competências apontada pelo instrumento é complexa e contempla as definições de *soft e hard skills* (Abbad et al., 2021) o que parece apontar para o fato de que, na prática, a POT tem promovido estratégias de atuação coerentes às Diretrizes Curriculares Nacionais da Psicologia (Ministério da Educação, 2023), embora existam variações em relação às oportunidades oferecidas pelo contexto de estágio. Apesar disso, é sabido que os cursos de Psicologia são limitados a desenvolver poucas dessas competências, por, em geral, possuírem reduzida carga horária de POT, descompassada das práticas organizacionais (Fonseca et al., 2023). Estudos nacionais indicam o baixo acesso aos conhecimentos pelos estágios nas organizações (Fonseca et al., 2023; Mourão & Lempke, 2023; Nóbrega & Rodrigues, 2019), em que as competências percebidas pelos estagiários como adquiridas e aplicadas ao longo de seus estágios não estiveram presentes em sua formação (Ramos et al., 2017). Os resultados reforçam a necessidade dos cursos de contemplarem mais as competências, já que elas consideram a interlocução entre aspectos teórico e práticos, especialmente o que se refere a inovação, conhecimentos científicos aplicados e ferramentas de desenvolvimento profissional.

Conclusão

O acúmulo de evidências de validade deste instrumento avança em termos teóricos e práticos. Em termos teóricos, há um avanço do conhecimento relativo às competências dos estagiários da Psicologia que contribuem para compreensão de vivências, competências e necessidades deste grupo de trabalho. Na prática, há possibilidades de aplicação a nível individual, como em processos de desenvolvimento profissional, a nível grupal e organizacional, incorporando o conteúdo em processos de gestão, e a nível educacional, para avaliar a formação em POT oferecida pelos cursos de Psicologia e as oportunidades de aprendizagem oferecidas pelos campos de estágio.

Tais aplicações se mostram necessárias, na medida em que os resultados contribuem para confirmar a lacuna de aprendizagem formal desse público em contraponto às vivências dos estágios. É esperado, portanto, que essas competências sejam mais contempladas pela formação acadêmica por meio de conhecimentos teórico-metodológicos, pois, ao final, esse desenvolvimento está relacionado à melhor experiência de estágio e à empregabilidade do estagiário, seja antes ou logo após concluir a

formação acadêmica (Mourão & Lempke, 2023; Nóbrega & Rodrigues, 2019; Veriguine e Krawulski, 2022).

É importante ressaltar as limitações do estudo. Apesar das boas evidências de validade, a escala ainda pode ser aprimorada, considerando o tamanho da amostra, que pode alterar a confiabilidade estatística, e a identificação de itens com carga fatorial em mais de um fator, nos quais não foram aplicadas rotações fatoriais, o que também pode ser corrigido com amostras maiores (Damásio, 2012). Além disso, foram percebidas incoerências como a interposição dos termos 'intervenção' e 'serviços' e o agrupamento referente a esses itens em diferentes fatores.

Outra importante limitação está associada à autoavaliação das percepções das competências dos estagiários em POT, e não da demonstração destas competências, o que possibilita divergências entre a percepção e a existência em si. A percepção de possuir ou não competências depende de diversos fatores (Lima et al., 2022; Mourão & Lempke, 2023). Embora este tipo de instrumentação metodológica seja comum (Flores et al., 2018), medidas de auto percepção geram limitações referentes à confiabilidade das respostas fornecidas pelos participantes (O'Connor et al., 2019).

A fim de aprimorar os resultados, estudos futuros poderiam aplicar o instrumento nos profissionais de POT supervisores dos estagiários, para avaliar a correlação entre a percepção de competências dos estagiários e as apresentadas em seus ambientes de trabalho. Para correlacionar as competências com as práticas desenvolvidas, outros

estudos poderiam comparar a percepção das competências dos estagiários com o desempenho em suas atividades e com resultados de intervenções organizacionais. Por fim, espera-se a inclusão das competências em modelos que incluam variáveis relacionadas a desfechos profissionais e pessoais, como desempenho, engajamento, bem-estar no trabalho e felicidade.

O estudo demonstrou que a Escala de Auto percepção de Competências Organizacionais em estagiários de Psicologia Organizacional e do Trabalho possui boas evidências de validade, oferecendo contribuições significativas para a identificação das competências dos estagiários de POT no Brasil. Embora com limitações, a validação da escala pode ser considerada um primeiro passo para adequar o currículo das formações em Psicologia sobre as competências esperadas pelas instituições, aumentar a aprendizagem e a efetividade dos estagiários em seus estágios e maximizar a oportunidade de empregabilidade desse público nas organizações, configurando um importante mapeamento desse contexto.

Declaração sobre conflitos de interesses

Não existem conflitos de interesses relacionados com este trabalho

Declaração sobre o uso de inteligência artificial

O conteúdo deste artigo foi inteiramente elaborado sem o uso de inteligência artificial para a sua criação.

Referências

- Abbad, G. S., Mourão, L., Costa, R. B., Martins, L. B., Legentil, J., & Miranda, L. (2021). Habilidades para teletrabalho em casa: construção e evidências de validade da escala. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(3), 1655-1664. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.3.22568>
- Amorim, S. M., Campos, C. O., Dolabella, C. V., & Oliveira, K. S. (2024). Auto percepção de Competências em Psicologia Organizacional: Construção de um Instrumento Psicométrico. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 24, e24840. <https://doi.org/10.5935/rpot/2024.24840>
- Ávila, A. (2013). *Diseño e Implementación de un Procedimiento Metodológico para el Diagnóstico de Variables Sociopsicológicas en Organizaciones Cubanas*. Tesis de Doctorado no publicada. Universidad de La Habana, La Habana, Cuba. Disponível em <https://scispace.com/pdf/disenho-e-implementacion-de-un-procedimiento-metodologico-xufou5rbo8.pdf>
- Bastos, A. V. B., & Galvão-Martins, A. H. C.. (1990). O que pode fazer o psicólogo organizacional. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 10(1), 10-18. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931990000100005>
- Braga, L. N. P., & Raupp, F. M. (2020). Gestão De Custos Alinhada À Tomada De Decisão: o caso de uma empresa incubada de base tecnológica. *Revista de Negócios*, 25(3), 22-44. <https://doi.org/10.7867/1980-4431.2020v25n3p22-44>
- Byrne, B. M. (2016). Multigroup comparisons: Testing for measurement, structural, and latent mean equivalence. In Leong, F., Bartram, D., Cheung, D., Geisinger, K. & Iliescu, D. (Eds.), *The ITC International Handbook of Testing and Assessment* (pp. 377-394). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780199356942.003.0026>

- Caetano, A., & Santos, S. C. (2017). The gap between research and professional practice in work and organizational psychology: Tensions, beliefs, and options. In Neiva, Vaz Torres, C., & Mendonça, H. (Eds.), *Organizational psychology and evidence-based management: What science says about practice* (pp. 1-22). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5_1
- Camargo, M. L., & Macedo, R. C. de J. (2020). Concepções sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia. *Semina: Ciências Sociais E Humanas*, 41(1), 63-80. <https://doi.org/10.5433/1679-0383.2020v41n1p63>
- Conselho Federal de Psicologia. (2013). *Carta de serviço sobre estágios e serviços-escola*. Conselho Federal de Psicologia, Brasília, DF.
- Conselho Federal de Psicologia. (2022). *Quem faz a psicologia brasileira? Um olhar sobre o presente para construir o futuro: formação e inserção no mundo do trabalho. volume I: formação e inserção no mundo do trabalho*. Conselho Federal de Psicologia – 1. ed. – Brasília, DF.
- Cruz, K. C. (2016). *Estágio em Empresa Júnior e carreiras de estudantes de Psicologia: das práticas do psicólogo às expectativas para o futuro profissional* (Dissertação de mestrado). Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., De Andrade, A. L., Moscon, D. C. B., Esteves, G. G. L., Viseu, J., ... & Porto, J. B. (2022). Desafios à Atuação Profissional em Psicologia das Organizações e do Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(4), I-III. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.4.editorial>
- Damáσιο, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200007&lng=pt&tlng=pt
- Dias, C. A., Siqueira, M. V. S., & Ferreira, L. B. (2023). Análise socioclínica do contexto do trabalho e sua relação com o adoecimento mental de policiais militares do Distrito Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(1), e2022-0095. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220095>
- Ferrari, G. N., & Oliveira, L. B. de. (2022). Mapeamento de processos aplicado na estruturação do gerenciamento de projetos em empresa júnior. *Revista Capital Científico*, 20(1). <https://doi.org/10.12804/10.5935/2177-4153.20220008>
- Flores, C. L., Coelho Junior, F. A., Ferreira, R. R., & Martins, M. do C. F. (2018). Evidências de Validade para uma Medida de Percepção de Efetividade da Aprendizagem Informal no Trabalho. *Read Revista Eletrônica De Administração*, 24(3), 77-101. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.217.83293>
- Franco-Ángel, M., Carabali, J., & Velasco, M. I. (2023). The internship performance of undergraduate students: Are hard or soft skills more important? *Industry and Higher Education*, 37(3), 384-396. <https://doi.org/10.1177/09504222221127213>
- Fonseca, J. C. de F., Silva, A. L. L., Novaes, R. V. G. A., & Silva, B. M. (2023). Estágios em Psicologia Organizacional e do Trabalho: Uma análise do (Des)Concerto das Práticas de RH. *Pretextos – Revista Da Graduação Em Psicologia Da PUC Minas*, 7(14), 183-201. Recuperado de <https://periodicos.pucminas.br/pretextos/article/view/26084>
- Gusso, H. L., Alvarenga, A. S., Nunes, P. P., Nunes, M. F. O., Luca, G. G. de., & Oliveira, M. Z. de. (2019). Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 644-652. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16131>
- Kline, P. (2000). *The Handbook of Psychometric Testing* (2a. ed.). Routledge.
- Lavrado, F. P., El Khouri, N. B. D., Barbosa, C. C. R., & Rezende, J. F. de C. (2020). Inovação e Cultura Organizacional: Características Presentes em Culturas de Inovação. *Perspectivas Em Gestão & Conhecimento*, 10(1), 88-106. <http://dx.doi.org/10.21714/2236-417X2020v10n1p88>
- Lima, J., Oliveira, V., & Pessoa, Y. (2022). Empresa Júnior, seus desafios e contribuições para a formação profissional: Autonarrativa de uma graduanda em Psicologia. *Revista Valore*, 7, e-7001. <https://doi.org/10.22408/rev7020221150e-7001>
- Martins-Silva, P. de O., Silva Junior, A. da., & Libardi, M. B. A. de O. (2015). Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de Experiência em Estágio Supervisionado. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 35(4), 1327-1339. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000722014>

- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying Regression and Correlation: A Guide for Students and Researchers*. London: Sage Publications.
- Ministério da Educação (2023). Resolução CNE/CES Nº 1, de 11 de outubro de 2023. *Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia*. Disponível em <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-cne/ces-n-1-de-11-de-outubro-de-2023-518120795>
- Mourão, L., Abbad, G. S., & Zerbini, T. (2014). Oportunidades de aprendizagem nas organizações. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Artmed.
- Mourão, B. A. F., & Lempke, N. N. C. (2023). Empregabilidade e seus desafios: Um levantamento realizado com psicólogos recém-formados. *Teoria, Pesquisa e Psicologia*, 176-191. <https://doi.org/10.22533/at.ed.49923140415>
- Mourão, L., & Menezes, P. P. M. (2012). Marco lógico como ferramenta de avaliação em TD&E. In: Abbad, G. da S., & Mourão, L. (Org.). *Medidas de avaliação em TD&E: ferramentas para gestão de pessoas* (pp. 38-47). Artmed.
- Nóbrega, S., & Rodrigues, L. (2019). Percepções sobre a formação acadêmica, a inserção profissional e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. *Revista InterScientia*, 7(1), 218-241. <https://doi.org/10.26843/interscientia.v7i1.1038>
- O'Connor, P. J., Hill, A., Kaya, M., & Martin, B. (2019). The Measurement of Emotional Intelligence. *Frontiers in Psychology*, 10, 1116. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01116>
- Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2020). Transformational leadership and employees' reactions to organizational change: Evidence from a metaanalysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369-397. <https://doi.org/10.1177/0021886320920366>
- Queiroga, F., Pereira J., Pina-Alves, Y. R., Buso, I., Malagó, C., Moreira, G., Santiago, D. & Coelho, T. (2021). Comunicação organizacional e relacionamento entre equipes: Experiências de intervenção em contextos variados. In Queiroga, F. & Pereira, J. (Orgs). *Da teoria a prática: experiências no estágio em psicologia organizacional do trabalho*. Brasília: Centro Universitário de Brasília, CEUB; ICPD.
- Ramos, C. C., Costa, T. D., & Feitosa, I. O. (2017). Mapeamento de incoerências entre competências estabelecidas na formação do psicólogo organizacional e as requeridas pelo mercado de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 114-120. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12866>
- Rocha, R. E., de Carvalho, R. B., & Filho, A. S. de A. (2021). Inteligência Competitiva na Tomada de Decisão: Estudo de Caso em Startups de Belo Horizonte. *Revista Inteligência Competitiva*, 11, e0377. <https://doi.org/10.24883/IberoamericanIC.v11i.377>
- Rodríguez, P. (2019). *Relationship between the Organizational Climate and the Organizational Commitment in dependent workers of Metropolitan Lima*. (Master's Thesis). ESAN University, Lima. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15222>
- Santos, C. da S. F. (2019). Qualidade de vida no trabalho: O Papel da Psicologia Organizacional. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 5(3), 54-71. Disponível em <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicologia-organizacional>
- Santos, A. C. dos., & Nóbrega, D. O. da. (2017). Dores e Delícias em ser Estagiária: o Estágio na Formação em Psicologia. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 37(2), 515-528. <https://doi.org/10.1590/1982-3703002992015>
- Silva, K. A. S. A., & Faria, B. E. . M. (2018). Qualidade de Vida no Trabalho: A contribuição do psicólogo organizacional. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 4(2), 115-129. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V4N2A7>
- Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. (2020). *Competências para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: Um Referencial para a Formação e Qualificação Profissional no Brasil*. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT. UniCEUB.
- Soligo, A. de F., Oliveira, I. T. de, Muniz, M., & Zanini, D. S.. (2020). Formação em Psicologia: Estágios e Avaliação Psicológica. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 40, e243432. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003243432>
- Travassos, R., & Mourão, L. (2018). Lacunas de Competências de Egressos do Curso Psicologia na Visão dos Docentes. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 38(2), 233-248. <https://doi.org/10.1590/1982-3703004472016>

Veriguine, N. R., & Krawulski, E. (2022). Processos de escolha e inserção profissional de psicólogos organizacionais e do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(2), 115-125. <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n0201>

Recebido: 05/09/2024
1ª reformulação: 18/02/2024
Aceito: 10/04/2025

Sobre os autores:

Silvia Miranda Amorim é psicóloga (UFJF), doutora em Psicologia pela Universo de Niterói-RJ. Atualmente é professora do Departamento de Psicologia da UFMG e do Programa de Pós-graduação em Psicologia: Cognição e Comportamento. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3066-0005>
E-mail: silvia.miranda.amorim@gmail.com

Allison Luiz Silva de Menezes é psicólogo (UFJF), mestre em Psicologia na ênfase de Cognição e Comportamento pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e membro colaborador da Associação Brasileira de Psicologia Baseada em Evidências (ABPBE). ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7119-2392>
E-mail: luganomenezes@hotmail.com

Caroline de Oliveira Campos é psicóloga (UFMG) e mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia: Cognição e Comportamento. Atua na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com foco em projetos de desenvolvimento humano e organizacional. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8058-0753>
E-mail: carolineoc@ufmg.br

Clara Vidigal Dolabella é psicóloga (UFMG). ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5855-0078>
E-mail: claravdolabella@gmail.com