



MEMORIAL

ÁUREA DE FÁTIMA OLIVEIRA

Uberlândia

2025

ÁUREA DE FÁTIMA OLIVEIRA

MEMORIAL

Memorial apresentado pela Dra.
Áurea de Fátima Oliveira como
requisito parcial para promoção à
classe de Professor Titular da
Universidade Federal de Uberlândia.

Uberlândia

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

O48m Oliveira, Áurea de Fátima, 1962-
2025 Memorial [recurso eletrônico] / Áurea de Fátima Oliveira. - 2025.

Memorial Descritivo (Promoção para classe E - Professor Titular) -
Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Psicologia.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2025.5122>
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Professores universitários - formação. I. Universidade Federal de
Uberlândia. Instituto de Psicologia. II. Título.

CDU: 378.124

André Carlos Francisco
Bibliotecário-Documentalista - CRB-6/3408

Composição da Banca Examinadora

Profa. Dra. Renata Ferrarez Fernandes - Presidente

Universidade Federal de Uberlândia

Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Narbal Silva

Universidade Federal de Santa Catarina

Profa. Dra. Vannuzia Leal Andrade Peres

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Sumário

1 – Introdução	7
2 - Trajetória acadêmica / profissional	12
3 – Desempenho docente	24
3.1 – Orientação	30
3.2 – Orientações e supervisões em andamento	35
4- Gestão Acadêmica	44
5- Considerações finais	50
Referências	52

Lista de tabelas

Tabela 1 – Trajetória no período de 1987 a junho de 1994.	20
Tabela 2 - Orientações concluídas no período de 2007 a 2023.	36

Resumo

Este memorial tem por finalidade apresentar minha trajetória profissional durante trinta e oito anos dos quais trinta e um foram dedicados ao ensino, pesquisa e gestão acadêmica, além de constituir um dos requisitos para promoção à classe de Professor Titular, no Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), local em que obtive a conclusão de minha formação em Psicologia. A Pós-graduação, mestrado e doutorado, foram realizadas na Universidade de Brasília e finalizadas em 2004. Iniciei a atuação profissional no cargo de psicólogo em 1987, na Pró-reitoria de Recursos Humanos (UFU) e, posteriormente, na docência em 1994. No desempenho da docência ministrei aulas na graduação em Psicologia e em outros cursos nos quais ofertamos disciplinas, Mestrado em Psicologia e cursos de especialização. Parte do trabalho foi realizada mediante a supervisão de estágios profissionalizantes, orientação de trabalhos de conclusão de cursos de graduação, especialização, mestrado e iniciação científica. A produção bibliográfica ganhou força após a conclusão do curso de doutorado, o ingresso no Curso de Mestrado em Psicologia do Instituto de Psicologia (UFU), e participação no grupo da ANPEPP (Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia), resultando em publicações nacionais e internacionais. As últimas são capítulos de livros cuja aceitação foi boa ao considerar os indicadores de busca em portais de pesquisa. Do ponto de vista da extensão, a realização de Semanas de Psicologia por três anos consecutivos merece destaque devido ao público alcançado. Contudo, um aspecto importante e de grande relevância em detrimento da extensão foi a atuação na gestão por um período de dez anos. Por dois anos ocupei o cargo de subchefe do Departamento de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Posteriormente, exercei o cargo de Diretora do Instituto de Psicologia em dois mandatos, maio de 2007 a maio de 2011 e julho de 2018 a junho de 2022. A experiência na gestão da coisa pública significou desafios e oportunidades de realização, visando a contribuir para a melhoria das condições de trabalhos de todos os envolvidos (discentes, docentes e técnicos-administrativos), a qualidade da formação discente e a busca da excelência da Instituição. O reconhecimento público do Curso de Psicologia, um dos mais procurados pelos alunos, mostra sua importância no âmbito da Instituição e no

cenário nacional. Meu compromisso com a UFU e a Psicologia me orientaram na realização do trabalho, cujos resultados me causam orgulho e a esperança de ter feito da melhor forma possível.

Palavras-chave: memorial; promoção à classe de professor titular; psicologia.

1- Introdução

Memorial é uma exposição escrita, em que se relatam e registram fatos memoráveis (Memorial..., 2015). Trata-se ainda de um documento dirigido a autoridades públicas. Este memorial é um documento cuja finalidade é demonstrar a uma banca de professores-avaliadores e à comunidade universitária a minha trajetória profissional que deve conter “efetiva dedicação institucional ao ensino, gestão, extensão ou pesquisa, atuando, obrigatoriamente, no ensino e na extensão, ou no ensino e na pesquisa (art. 7º Resolução nº 04/2014/Conselho Diretor - CONDIR/Universidade Federal de Uberlândia - UFU, de 11/04/2014).

De certa forma escrever o memorial implica escolhas. Afinal, o que é mais importante? O fato de se ter como baliza a trajetória profissional auxilia. Embora essa trajetória comece muito cedo na vida. Há algum tempo eu pensava que havia inventado algo novo: o currículo lattes da vida, mas já encontrei o seguinte: espaço de vida, referindo-se ao que se fez nesse período. Dessa forma, acredito que é plausível incluir em um memorial aspectos acadêmicos e outros associados que permitam situar o acadêmico com a realidade da vida. Seria recomendável considerar o contexto social, familiar, embora eu saiba não ser o foco de um memorial. Suponho que fatores contextuais permitem ao leitor delinear uma fotografia panorâmica, dado que um filme seria inviável.

Dito isso, começo a difícil tarefa de me apresentar. Sou a primeira e única filha de uma família distante do meio acadêmico, com mais quatro irmãos, o que sempre implicou maiores responsabilidades, seguindo a tendência de que as mulheres são cuidadoras. Minha mãe, por ofício, é dona de casa e não pode

estudar porque meu avô acreditava que mulheres não precisavam disso (década de 30). Apesar disso, aprendeu a ler e a escrever por conta própria. Sua inteligência e habilidades são múltiplas. Meu pai começou sua vida profissional como pedreiro, trabalhou na construção de Brasília, inclusive, e depois uma vida inteira no que mais gostava: caminhões, mesmo quando se estabeleceu como comerciante, profissão seguida, posteriormente, por meus irmãos.

Não sei exatamente como explicar, mas sempre discordei dos planos que tinham para mim. Por isso digo: eu escolhi meu “destino” e usei de uma força hoje chamada de resiliência (que por sinal tenho pesquisado) já na minha infância. Certamente encontrei, usando das minhas próprias forças, suporte social. Aos seis anos frequentei uma escola pública cuja turma estava adiantada na alfabetização, o que não ocorreu comigo até essa idade porque não havia pré-escola. Isso é coisa dos tempos modernos. Eu poderia ter desistido por conta de minha mãe que via minhas lágrimas e se compadecia, mas eu dizia preciso ir e fui até o final.

O ensino fundamental (primeiro grau) foi cursado em duas escolas públicas: Grupo Escolar Costa Sena (1^a a 4^a série) e no Colégio Estadual Polivalente Madre Maria Blandina (5^a a 8^a série). O colégio era novo e possuía estrutura física e métodos de ensino revolucionários para a época. No currículo havia práticas comerciais, industriais, agrícolas e do lar. A experiência nesse colégio foi ótima, sendo um dos motivos o deslocamento dos alunos para as salas de aulas, conforme a disciplina, o que permitia uma certa algazarra nos corredores. Havia laboratório para as aulas de biologia (até microscópio) e oficinas para as aulas práticas. Outra novidade era a obrigatoriedade da hora da leitura, o que me levou a esconder livros nas estantes para que outros alunos

não os encontrassem, e assim estariam disponíveis para mim na semana seguinte. Método bastante prático de localizar livros, mas não recomendado.

O ensino médio (segundo grau) foi cursado em dois colégios particulares: Colégio Francisco Savério Petanha (dirigido por freiras) e Colégio Osvaldo Cruz, ambos em Araguari. De forma geral, avalio positivamente minha experiência educacional. Tive bons professores e fiz bons amigos que ainda hoje fazem parte da minha vida.

A escolha do Curso de Psicologia foi natural, se é possível usar essa palavra. Minhas leituras na biblioteca municipal despertaram meu interesse e passei a me perguntar sobre os motivos de certos comportamentos ou como funcionaria a mente de uma pessoa. Eu me perguntava: haveria algum lugar no cérebro que pudesse explicar as variações entre as pessoas? Acho que eu esperava encontrar um mapa. Certamente subestimei a complexidade do assunto, mas a escolha do curso está correta.

Em 1982 iniciei o Curso de Psicologia na Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Jamais me esquecerei da sensação mágica que senti ao pisar no Campus Umuarama. A emoção ainda é viva. Sinto como uma marca de alma e ainda hoje, quando vejo os alunos circulando, conversando, até mesmo se queixando, ainda vejo a magia desse lugar. A magia está no conhecimento, nas trocas, na vida reinante, algo mais pulsante que não bastam só palavras. Sou profundamente grata à vida e a Deus por ter tido essa oportunidade. Se a universidade não fosse pública, certamente eu não teria tido essa experiência que transformou minha vida.

Explorei as alternativas disponíveis nas aulas, estágios e de forma incipiente avancei no mundo da pesquisa. Naqueles tempos, pesquisa não era

uma tradição, mas com alegria e curiosidade participei de uma pesquisa em Psicologia do Trânsito sob orientação do Prof. Dr. Reinier Johannes Antonius Rozestraten, o que resultou na apresentação do trabalho "Estudo comparativo de aprendizagem de resolução de problemas de trânsito entre sujeitos experimentados e novatos", no I Congresso de Psicologia do Trânsito realizado na UFU, em julho de 1985. Atuei como auxiliar de pesquisa em um estudo etnográfico realizado pelo Prof. Dr. Antônio dos Santos Andrade, docente do Departamento de Psicologia/UFU, que mostrou uma forma diferente de investigar problemas de aprendizagem em crianças repetentes e de classe econômica baixa. Além dos estágios obrigatórios pude participar de outros não-obrigatórios tanto na área clínica quanto na "psicologia industrial".

Hoje, percebo que essas iniciativas, assim como a participação nas Reuniões Anuais de Psicologia promovidas pela Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto em 1981 e 1983, hoje, Sociedade Brasileira de Psicologia foram importantes ao evidenciar o papel da pesquisa e temas atuais àquela época, mostrando a abrangência da psicologia, além de ampliar minha visão da atuação profissional.

Relato a minha admiração de estudante ao assistir a palestras e a encontrar pessoas de destaque em suas áreas de conhecimento, que participavam daqueles eventos. Foi motivo de orgulho ver pessoalmente Dr. Aroldo Rodrigues, Dra. Maria das Graças Torre da Paz, Dr. Álvaro Tamayo e figuras ilustres da Universidade de São Paulo de Ribeirão Preto. Naquela ocasião não poderia imaginar que no futuro faria pós-graduação e seria orientanda da Dra. Maria das Graças Torre da Paz no Curso de Mestrado. Relato meu encontro com o Dr. Álvaro Tamayo que, se aqui estivesse, certamente não

se lembraria desse fato, mas eu não me esqueci dele. Também não poderia imaginar que teria o privilégio de ser sua orientanda no Curso de Doutorado. Realmente não fazia parte do meu imaginário ser docente um dia. Apenas admirava pessoas que eram reconhecidas por seus talentos, publicações e por ouvir histórias sobre essas pessoas.

Em 1986 conclui o Curso de Psicologia (Formação de Psicólogo e Licenciatura). Sem sombra de dúvida todo o esforço foi de valor inestimável, pois representou uma nova perspectiva de vida cuja trajetória profissional e acadêmica será tratada na próxima seção do texto.

2 - Trajetória acadêmica / profissional

Relatar a vida profissional sem mencionar a vida acadêmica é tarefa difícil haja vista que são experiências entrelaçadas. A formação acadêmica, a atuação profissional e o aperfeiçoamento se constituíram um entrelaçamento ao longo do tempo.

Em 1º de janeiro de 1987 fui contratada pela Transcol – Transporte Coletivo Uberlândia Ltda, Cargo Psicólogo. Durante seis meses anteriores à contratação fui estagiária nessa empresa - sem remuneração. Com a saída da psicóloga fui admitida e me desliguei em 19 de fevereiro de 1987. No dia seguinte, por ter sido aprovada em concurso público para o Cargo de Psicólogo, fui contratada pela UFU para atuar na Pró-reitoria de Recursos Humanos (PROREH).

A mudança de emprego teve por motivação a expectativa de trabalhar em equipe e adquirir novos conhecimentos já que não havia diferença salarial significativa. Importante dizer que meu gerente da Transcol foi informado da minha participação no concurso, pois considerava desleal sair repentinamente, sem qualquer tipo de notificação. De fato, eu tinha autonomia para trabalhar e gostava das atividades que realizava (seleção de pessoal e treinamento), além de ter um ambiente de trabalho agradável e colegas cooperativos.

Na PROREH trabalhei no período de 20 de fevereiro de 1987 a maio de 1994, pois em 24 de julho do mesmo ano iniciei minhas atividades como docente auxiliar, nível 1 e dedicação exclusiva do Departamento de Psicologia da UFU (Portaria R nº 380/1994, de 20 de maio de 1994, publicada no DOU em 27 de maio de 1997).

Antes do relato da experiência docente será útil apresentar o trabalho de aproximadamente sete anos na PROREH. As atividades típicas iniciais se concentravam na realização de concursos públicos, processos seletivos para cargos técnicos-administrativos da UFU e da Fundação de Apoio Universitário (FAEPU), responsável pela administração do Hospital de Clínicas/UFU, no tocante aos aspectos financeiros e contratação de pessoal para suprir deficiências no quadro de empregados. Em agosto de 1988 fui nomeada chefe do Setor de Adaptação e Acompanhamento de Pessoal, da Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal/PROREH (Portaria R nº 303/1988). Esta denominação correspondia à nova estrutura administrativa da UFU, pois anteriormente constava o nome Setor de Banco de Dados. As atividades do setor tinham como foco acompanhamento de servidores recém-contratados e removidos. Havia também processos de remoção oriundos de solicitações de servidores e chefias por motivos de saúde, interesses pessoais e problemas de adaptação variados. Outra atividade importante era a avaliação de desempenho dos servidores técnicos-administrativos da UFU, incluindo os do Hospital de Clínicas.

Ocupar cargo de chefia parece ter como característica lidar com desafios que implicam ter apoio de alguns e enfrentar comportamentos oposicionistas de outros, sejam eles fundamentados ou não, experiência que foi agravada pela pouca experiência e tempo de trabalho na Instituição. Por exemplo, quando fui nomeada gerente em exercício, colegas mais experientes não aceitaram bem essa substituição. Dessa forma, tomar decisões representava um esforço maior, distribuir tarefas e acompanhar a realização do trabalho gerava desconforto em alguns colegas.

Meu envolvimento com problemas de remoção e adaptação de servidores gerou a ideia de criar um questionário sobre adaptação de servidores. Eu acreditava que, conhecendo melhor os problemas, poderíamos buscar alternativas para melhorar o processo de adaptação e/ou evitar situações complicadas. Tive apoio da Diretora de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal - Profa. Dra. Maria do Carmo Fernandes - para meu projeto. No entanto, as discussões com servidores do setor não foram produtivas. Certamente eu estava motivada para a construção do instrumento, ainda que não tivesse o conhecimento técnico necessário para a tarefa, mas contava com apoio de uma especialista, a Diretora. Apesar de meus esforços, o instrumento ficou apenas na elaboração dos itens, sequer foi aplicado.

Independente dessa frustração, pude aproveitar e criar oportunidades de aprendizagem na PROREH. Participei como instrutora em cursos de formação gerencial e de técnicos do Hospital de Clínicas/UFU. Sempre que necessário colaborei com atividades de seleção de empregados temporários e concursos públicos, quando o volume de trabalho aumentava.

Concomitante à atuação profissional em agosto de 1990 iniciei o Curso de Especialização em Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos promovido pela PROREH/UFU (carga horária 374 horas). O curso encerrou-se em abril de 1992, com a avaliação da monografia intitulada “Motivação e liderança em servidores de uma instituição de ensino superior”, orientada pelo Dr. José Augusto Dela Coleta, docente do referido curso e também ocupante de uma das diretorias da PROREH.

Uma dificuldade desse período consistiu na incompatibilidade de horários do curso citado e do Curso de Especialização em Psicodrama realizado também

quinzenalmente, na cidade de Ribeirão Preto. Era complicado escolher um curso ou outro, quando as datas coincidiam. Em se tratando do Curso de Psicodrama, que se baseava em um tripé: formação teórica, supervisão e terapia grupal. Como se pode constatar esse curso fugia da configuração tradicional e jurídica dos cursos de especialização, mas representou crescimento pessoal e profissional. Ainda hoje aplico técnicas de psicodrama em sala de aula e treinamento. À época desse curso contei com a colaboração do Dr. Antônio dos Santos Andrade – docente do Departamento de Psicologia/UFU, já que ele, apesar de ser doutor em psicologia, estava em busca de novos conhecimentos.

A convite do Dr. Antônio dos Santos Andrade participei como ego auxiliar no atendimento de crianças com problemas de aprendizagem. Relembro aqui que esse público foi alvo de pesquisa do referido docente, quando contribuí na coleta de dados com crianças e realização de entrevistas com pais durante a graduação. A autorização da minha gerente para participar dos atendimentos e do curso realizado em Ribeirão Preto permitiu, além dessa prática, as supervisões com profissionais de diferentes formações que muito me ajudaram. Nas supervisões foram discutidos casos de acompanhamento mais complicados, servidores com transtornos psiquiátricos, inclusive. Na conclusão do Curso de Psicodrama, apesar de o título formal não ser reconhecido legalmente, o trabalho sobre uso de técnicas de psicodrama em seleção de pessoal foi apresentado em congresso da área.

Concomitante ao trabalho na PROREH, no período de 1991 a 1993 participei na condição de sócia da empresa Ser Humano Terapias e Assessorias Ltda com amigos. O maior projeto do qual participei foi o treinamento de gestores da Prefeitura Municipal de Uberlândia (PMU). Na verdade perdemos a licitação,

porém a empresa ganhadora, por não ter profissionais qualificados, nos contratou para realizar o trabalho. Assim, durante um mês de férias, atuei como instrutora por 40 horas semanais. Do curso participaram gestores de todos os níveis hierárquicos, exceto secretários, assessores e prefeito. A PMU finalizou o programa de treinamento com coquetel do qual participaram os gestores (ex-treinados), o Prefeito Sr. Paulo Ferolla da Silva e o Secretário de Administração da PMU.

Em decorrência dessa sociedade participei de concurso público para provimento de cargos efetivos de psicólogos do quadro de pessoal da PMU. O vínculo societário foi rompido em 1994 por ocasião do início do Curso de Mestrado na Universidade de Brasília (UnB).

Em novembro de 1992, a UFU tinha um novo reitor e, por conseguinte, uma nova equipe de gestores assumiu o gerenciamento da PROREH. Para recebê-los preparei o relatório de atividades do Setor de Adaptação e Acompanhamento de Pessoal, inclusive o projeto de avaliação de desempenho que estávamos trabalhando. Os procedimentos utilizados em nossos processos de avaliação de desempenho foram descritos assim como outros processos em andamento. Encaminhei o relatório para a nova diretora e aguardei o agendamento da reunião, o que não ocorreu. O trabalho continuou a ser realizado como anteriormente até que um dia observei que as dependências estavam esvaziadas, então, perguntei onde estavam todos. A resposta foi a seguinte: estão em outra sala discutindo avaliação de desempenho. Minha decepção foi profunda. Afinal aquela atividade era foco de investimento do setor sob minha coordenação. Eu me vi em uma encruzilhada, pois era o momento de tomar uma decisão importante. Considerei a alternativa de pedir exoneração e

lembrei-me das pessoas que diziam da crise dos sete anos, mas eu gostava do meu trabalho e das pessoas que ali estavam. Todavia, os momentos difíceis trazem oportunidades inesperadas.

Meu interesse por estudar mais os assuntos da área de gestão me levou a pensar no curso de mestrado. Então, por que não relacionar treinamento e educação de trabalhadores? Elaborei um projeto sobre treinamento e educação para o trabalho. Então me inscrevi para a seleção do Curso de Mestrado da Faculdade de Pedagogia da UFU. O resultado foi uma reprovação solene. Afirmo com certeza que esta reprovação representou sucesso para mim, embora tenha descoberto isso mais tarde.

Após essa reprovação recebi a sugestão de realizar o Curso de Mestrado na Universidade de Brasília (UnB). Recusei a hipótese imediatamente, pois não via chance de aprovação após tanto tempo de trabalho, apesar de ter me atualizado no curso de especialização. A despeito da reação inicial avaliei essa alternativa e lembrei-me do meu interesse por medidas e avaliação de desempenho. Assim, concluí que seria uma excelente oportunidade de aprender mais. Fiz minha inscrição no processo seletivo para o Curso de Mestrado na UnB, via correio. Pisei em Brasília, pela primeira vez, por ocasião da seleção.

As etapas da seleção foram transcorrendo e o resultado de cada uma delas era aprovação. Confesso que fiquei preocupada, pois considerei a prova de conhecimentos – primeira etapa – fácil. A prova de inglês – segunda etapa – mais difícil, mas ainda sim avaliei meu desempenho de forma positiva. O resultado foi publicado e restava somente a entrevista. E agora? A entrevista foi realizada pelos professores Álvaro Tamayo, Maria das Graças Torres da Paz e Luís Pasquali. Na sabatina lembro-me bem de uma pergunta do Prof. Tamayo:

você se mudará para Brasília? E depois: poderá se dedicar integralmente ao curso? Minhas respostas foram afirmativas. Aguardei o resultado final: aprovação. A liberação integral para o Curso de Mestrado foi concedida pela PROREH, pois se tratava da política de capacitação dos servidores. Em 1994, eu iniciaria o curso na UnB sob orientação da Dra. Maria das Graças Torres da Paz. Enfim, uma nova etapa de vida.

No primeiro semestre de 1994 a duras penas consegui me organizar em termos de moradia. Tive o apoio de Ana Lídia Gama, também aluna do mestrado, amiga que fiz naquele tempo e de sempre a quem sou profundamente grata. Mas, o destino tem suas surpresas. Em uma visita a Uberlândia e às amigas da PROREH soube que haveria um concurso para docente do Departamento de Psicologia/UFU. Elas simplesmente tentaram me convencer a participar do concurso, apesar de saber de uma outra candidata que já possuía o título de mestre. A princípio, eu não aceitei a ideia, pois se fosse aprovada teria classificação mais baixa devido à titulação. Meu Curso de Mestrado estava apenas no começo, então, eu já entraria perdendo pontuação por ter somente o título de especialista. Contudo, aceitei a experiência de participar do concurso. Eu poderia ser classificada e, no futuro, vir a ocupar outra vaga. A ideia me pareceu ótima.

Éramos três candidatas, mas uma não compareceu ao certame. Muito bem, agora éramos duas candidatas. Durante a realização da prova escrita a segunda candidata - mestre em psicologia - desistiu e abandonou o concurso. Fiz o que me competia naquele momento, o empenho total na prova escrita cujo tema era acidentes de trabalho. Depois, na prova didática foi sorteado o tema motivação. Curiosamente, eu já havia trabalhado esse tema em curso de

formação gerencial com profissionais de uma empresa de Uberlândia. Então, me preparei, troquei ideias com minha amiga Dolíria Luiza de Freitas, a quem sou grata por sua estima e cuidados até hoje, e realizei a prova didática.

Além dos membros da comissão julgadora (Dra. . Olga Inácio de Moura – Presidente (DEPSI/UFU); Dr. Álvaro Tamayo (UnB) e Dr. Paul Stephaneck - FFFCL RP – USP) estavam na sala de aula muitos de meus antigos professores e outros ouvintes. A aula foi divertida porque eu instigava os presentes com perguntas sobre o assunto e alguns responderam, até mesmo Dr. Paul Stephaneck. Pensei na ocasião que a presidente da comissão não havia gostado disso, mas não houve problemas. Adotei o princípio de que a aula era destinada aos alunos da graduação.

Vamos à última etapa – a entrevista. Foi uma verdadeira sabatina, exaustiva, de fato. Um dos temas referiu-se à minha liberação integral para cursar mestrado. O que eu faria, caso fosse aprovada no concurso? Como lidar com disciplinas da graduação e do mestrado? (Dr. Álvaro Tamayo havia participado da minha avaliação na seleção para o Curso de Mestrado). A única resposta plausível que me ocorreu foi solicitar liberação parcial, o que me permitiria trabalhar e dar continuar ao Curso. Essa alternativa se confirmou. Após aprovação no certame obtive liberação parcial.

Em síntese, fui aprovada no concurso para docência e liberada parcialmente para o Curso de Mestrado, o que implicava viagens semanais a Brasília e aulas na graduação do Curso de Psicologia em Uberlândia. Despedi-me da PROREH, entre lágrimas, mas feliz e ansiosa com o novo caminho.

A Tabela seguinte mostra as atividades no período de sete anos.

Tabela 1

Trajetória no período de 1987 a junho de 1994.

Período	Empresa/Instituição	Pontos de destaque
01/01/1987 a 19/02/1987	Transcol Ltda Cargo: Psicólogo	Atividades: seleção de pessoal e treinamento
20/02/1987 a 06/1994	Pró-reitoria de Recursos Humanos (PROREH)/ UFU Cargo: Psicólogo – técnico administrativo	Agosto/1988 Nomeação - Chefe do Setor de Adaptação e acompanhamento de Pessoal, (Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal/PROREH - Portaria R nº 303/1988) Agosto/1990 – abril/1992 Curso de Especialização em Administração e Desenv. de Recursos Humanos 1991-1993 Sócia da empresa Ser Humano Terapias e Assessorias Ltda 1993 - Seleção Curso de Mestrado UnB
		1994 – Curso de Mestrado em Psicologia UnB
		1994 - Concurso Público para Docência - UFU Entrada em exercício docência: 13/07/1994

Em agosto de 1994 eu me dividia entre Curso de Mestrado (UnB) e Graduação em Psicologia (UFU). Longas horas de estrada foram compartilhadas com Dr. Sinésio Gomide Júnior, que na ocasião era aluno do Curso de Doutorado. Tivemos experiências interessantes nas viagens semanais; se eu fosse humorista teria ganhado dinheiro ao relatar os episódios cômicos que vivemos naquele tempo.

Em 1997, com um semestre de atraso, finalizei o Curso de Mestrado com a dissertação intitulada *Valores e ritos organizacionais como antecedentes do vínculo afetivo com a organização*. É fácil constatar que o assunto avaliação de desempenho deixou de ser foco de atenção. Houve uma verdadeira paixão ou amor pelo tema cultura organizacional e suas formas de expressão. Ainda hoje considero essencial investigar para compreender a influência da cultura nos processos organizacionais. É um pano de fundo que sensivelmente norteia processos e resultados organizacionais. É algo parecido com aquela frase que diz “o essencial é invisível aos olhos” (Saint-Exupéry, 1987).

Após a permanência regular exigida ao docente, posterior ao afastamento para qualificação, ainda que este tenha sido parcial, o curso de doutorado em psicologia foi realizado na UnB (2000 – 2004), sob orientação do Dr. Álvaro Tamayo. Dessa vez obtive liberação integral para a qualificação e fixei residência em Brasília. O doutorado foi realmente transformador, trouxe maturidade, contatos e descobertas. O foco em cultura organizacional ainda perdurou mediante o estudo dos valores organizacionais. Uma produção que destaco foi a construção e validação do Inventário de Perfis de Valores Organizacionais em coautoria com Dr. Álvaro Tamayo (2004), instrumento que compôs o modelo investigado na tese. Aliás era uma exigência do programa a

submissão/publicação de artigo antes da defesa da tese. Outra descoberta importante foi o construto confiança organizacional que também resultou em um instrumento inédito utilizado na tese. A coautoria foi atribuída ao Dr. Tamayo, após seu falecimento, no capítulo cinco do livro *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* organizado pela Profa. Mirlene Maria Matias Siqueira, publicado em 2008 (Editora Artmed).

A trajetória do curso de doutorado (2000-2004) foi marcada por momentos difíceis como o falecimento de meu irmão. Fato doloroso. Contei com apoio de amigos (só muitos para citar) e também de meu orientador que, mesmo sem tocar no assunto, se mostrou benevolente e acolhedor. Quando o Dr. Álvaro Tamayo precisou viajar por questões particulares, a tese estava a caminho, mas sem coleta de dados. Houve atraso, pois a proposta inicial era trabalhar com amostra aleatória de funcionários de uma instituição financeira no Estado de Minas Gerais. Apesar dos esforços o número de questionários era insuficiente. Nesse momento tomei a decisão de mudar a amostra. Foi uma tarefa insana obter o número de participantes necessário para análise dos dados (mais de 800 sujeitos). Quando consegui o número previsto de questionários, aqueles questionários da instituição financeira começaram a chegar, o que levou a outro problema devidamente resolvido na análise de dados. Certamente contei com ajuda de amigos para concluir a tese, por meio de suportes que foram essenciais.

Dessa forma, em agosto de 2004 eu estava em Brasília para a defesa da tese intitulada *Confiança do empregado na organização: impacto dos valores pessoais, organizacionais e da justiça organizacional*. O dia da defesa foi muito especial e pitoresco e, por isso, merece ser relatado. Quando chegamos ao Campus da UnB (eu e Prof. Dr. Sinésio), o campus estava fechado por grevistas

que atearam fogo em pneus em todas as entradas. E agora? Preocupei-me com a presença da banca, mas esse era o segundo problema. O primeiro era entrar no campus. Alternativa simples: subir na calçada, atravessar o gramado com o carro. Meu “motorista” (Prof. Dr. Sinésio) assim o fez. Na hora marcada apresentei a tese e a arguição foi realizada. Próximo ao meio dia a seção de defesa estava encerrada. Eu me recordo carinhosamente de que encontrei-me com o Prof. Pasquali no quiosque da água de coco. Ele perguntou: “o que faz aqui nega?” Respondi: acabei de defender a tese. Ele brincou: eles te aprovaram? Sim professor, fui aprovada. Retornamos a Uberlândia para as aulas, pois estávamos no início do semestre letivo. Este foi um dos dias mais tranquilos da minha vida, embora seja paradoxal fazer essa afirmação. Ouso dizer, de forma quase poética, que minha alma estava leve. Um capítulo da minha vida estava em fase de finalização com a superação de desafios e realizações.

3. Desempenho docente

O desempenho no cargo de psicólogo (técnico-administrativo – UFU) foi apresentado anteriormente. Pretendo nesse momento me dedicar à atuação docente em suas vertentes: ensino, gestão, pesquisa e extensão, cujo início se deu a partir de julho de 1994.

Em conformidade com o edital do concurso foram destinadas a mim disciplinas da área de psicologia organizacional, do trabalho e outras assemelhadas. O Portal Docente da UFU relaciona todas as disciplinas ministradas (graduação, pós-graduação *lato sensu* e pós-graduação *stricto sensu*), a partir do ano de 2005.

Inicialmente estiveram sob minha responsabilidade as disciplinas Seleção e Orientação Profissional, Técnicas de Exame Psicológico (PMK – Psicodiagnóstico Miocinético), e Psicologia Aplicada ao Trabalho (Curso de Engenharia Civil). Outras disciplinas do projeto pedagógico em vigor foram Tópicos Especiais em Psicologia Industrial, e Psicologia Aplicada a Administração (Curso de Administração). Posteriormente, o novo projeto pedagógico do Curso de Graduação em Psicologia continha as disciplinas da ênfase em gestão: Gestão de Pessoas 1, Gestão de Pessoas 2, Gestão de Pessoas 3, Comportamento Organizacional, Psicologia: Ciência e Profissão, Psicologia Organizacional, Estágio Supervisionado Básico em Processos de Gestão, e Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Além dessas disciplinas continuei a ministrar outras de natureza semelhante nos Cursos de Engenharia Civil, Mecatrônica, Aeronáutica e da Administração. Em caráter

eventual ministrei módulos de Psicologia Social quando havia escassez de professores para ofertar a disciplina.

No que concerne aos estágios profissionalizantes, a supervisão de alunos foi uma constante em meu trabalho docente. A experiência anterior na área de recursos humanos, a formação de especialista na área de gestão e em psicodrama me permitiram tornar a supervisão mais interessante. Independente do porte da empresa, o objetivo sempre foi acrescentar algo mais à experiência do aluno, além de contribuir para o desenvolvimento das empresas. É gratificante relatar que várias vezes o estagiário se transformou em colaborador efetivo. Trata-se do mérito do aluno, mas de alguma forma gosto de acreditar que pude contribuir um pouco para essa conquista.

É difícil especificar o número de estagiários ao longo desse tempo, mas posso relatar que trabalhei com empresas de pequeno, médio e grande portes, de ramos de negócios bastante distintos. Com todos os estagiários pude aprender um pouco dessas organizações e tentar implementar técnicas e procedimentos capazes de melhorar o ambiente organizacional. Algo interessante que somente a vivência no trabalho permite conhecer são os jogos de poder e os problemas do cotidiano organizacional. Relatar isso para alunos parece vazio, mas quando eles estão no estágio o conteúdo da sala de aula ganha vida.

No período de 2006 a 2009 coordenei o projeto de ensino denominado Treinamento para uso do *Programa Statistical Package for the Social Science* (SPSS) com alunos bolsistas. Seu objetivo consistia em integrar o conteúdo das disciplinas Introdução à Estatística, Estatística e Métodos e Técnicas de Pesquisa em Psicologia através do uso do SPSS.

Os bolsistas foram treinados com antecedência para auxiliar os alunos voluntários durante as aulas que eram ministradas à noite, com carga horária de 16 horas por turma. O trabalho final consistia na preparação de resumos de pesquisa que poderiam ser apresentados em congressos. Para chegar a este resultado vários exercícios incluindo análise de dados simples (estatística descritiva e correlação) eram feitos.

Avalio este projeto de ensino positivamente ao possibilitar ao aluno integrar conhecimentos que pareciam dispersos a um resultado concreto, cujas avaliações favoráveis me agradaram muito. Posteriormente, o uso de laboratório passou a ser um elemento complicador e o projeto precisou ser encerrado. Em números, no primeiro ano participaram do curso 60 alunos distribuídos em quatro turmas, o que era possível considerando-se a capacidade do laboratório. No segundo ano, resultado semelhante foi produzido, com o trabalho de outros bolsistas.

Além das disciplinas da graduação, coordenei o I Curso de Especialização em Diagnóstico e Gerenciamento de Recursos Humanos (1999), promovido pelo Departamento de Psicologia Social e Organizacional (DPSOE). Antes havia somente o Departamento de Psicologia (DEPSI). Com a mudança na estrutura, dois departamentos foram constituídos: DEPSI e DPSOE. Nesse curso ministrei as disciplinas Diagnóstico em Recursos Humanos: Aspectos Micro e Macrossistêmicos e Informática Aplicada a Investigação do Comportamento Organizacional (aplicação do programa SPSS na análise de dados). Consequentemente, as atividades no curso geraram oportunidades de orientar monografias finais.

No período de 2006 a 2012, no Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, promovido pela Faculdade Gestão de Negócios (FAGEN / UFU), em várias edições do curso, ministrei a disciplina Cultura e Clima Organizacionais.

Em 2011 trabalhei no Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho (UFU) com a disciplina Psicologia na Engenharia de Segurança, Comunicação e Treinamento. Dessa participação resultaram as orientações de dois trabalhos de conclusão de curso: *Nexo técnico epidemiológico previdenciário-ntep para o setor sucroalcooleiro: incoerências na sua aplicação e Relação entre bem-estar no trabalho e comportamento seguro.*

Mais adiante o movimento a favor do ensino a distância na UFU me proporcionou a possibilidade de ofertar a disciplina Psicologia Organizacional no Curso de Administração Pública. A primeira oferta da disciplina foi quase artesanal, posto que havia um texto de referência da disciplina, mesmo que a capacitação dos docentes para esse ensino ainda não existisse. O que estava previsto era o treinamento dos tutores, a preparação das avaliações e dos exercícios. Para a gravação das aulas eu criei roteiro, busquei trechos de vídeos para ilustrar as aulas, fiz gravações em ambientes abertos, incluindo entrevistas na praça central de Uberlândia, feiras, cozinha do Hospital de Clínicas e escritório com ajuda essencial de Otaviano Ferreira Guimarães (técnico em Áudio Visual com experiência na área de produção e elaboração de multimídias para educação a distância). A edição final das aulas ficou incrível. Tive o cuidado de ampliar o conteúdo apresentado no texto básico para tornar a disciplina mais rica e interessante.

Posteriormente, participei do Curso de Formação de Professores Autores na Educação a Distância (80 horas; 2011), na condição de bolsista da

Universidade Aberta do Brasil. Na segunda oferta do Curso de Administração Pública continuei a trabalhar com esta disciplina, mas as aulas foram gravadas no estúdio da TV Universitária. Passei a valorizar essa forma de ensino porque embora fosse trabalhosa, era muito democrática por facilitar o acesso ao ensino superior a pessoas que não teriam essa oportunidade quando se trata de cursos presenciais

As atividades relativas ao ensino e orientações foram acrescidas de novas disciplinas quando em 2006 ingressei no corpo docente do Curso de Mestrado em Psicologia Aplicada. Para inclusão como docente deste curso, um projeto amplo de pesquisa deveria ser aprovado pelo Colegiado de Curso, logo, passei a ministrar as disciplinas Comportamento Organizacional, Atividade Orientada 1 e 2, Seminário de Pesquisa 1 e 2, e Orientação de Dissertação.

3.1 Orientação (graduação, pós-graduação)

O ingresso no Curso de Mestrado trouxe como atividade inicial a coorientação e, posteriormente, a orientação de uma dissertação, sendo ambas defendidas em 2007. As orientações de mestrado concluídas assim como as coorientações de mestrado e de doutorado, especialização, Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) e iniciação científica são apresentadas, a seguir.

Orientações e supervisões concluídas

Dissertações de mestrado: orientador principal

1. Ana Paula da Silva Nogueira. **Impacto da Percepção de suporte organizacional e capital psicológico no Bem-estar no trabalho.** 2019.

Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.

2. Thais Nayane Barcelos Cunha. **Impacto do lócus de controle e da percepção de justiça organizacional sobre a intenção de rotatividade.** 2018. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia. Inst. financiadora: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.
3. Gisele Maria de Oliveira. **As relações entre mudança e cultura organizacionais.** 2017. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
4. Scheila Maria Ferreira Silva. **Burnout em professores universitários.** 2017. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
5. Ana Paula da Silva Nogueira. **Determinantes de bem-estar no trabalho.** 2017. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
6. Laís Paranaíba Frattari Ribeiro. **Relações entre confiança no trabalho, valores organizacionais e engajamento no trabalho: um estudo com servidores públicos.** 2017. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
7. Daniela Aparecida de Sousa Moreira Ramos. **Burnout, percepção de suporte social e autoeficácia em estudantes do ensino superior.** 2015. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
8. Érika Aparecida Barbaresco de Melo. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional e valores do trabalho em profissionais de tecnologia da informação.** 2014. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
9. Bânia Vieira dos Santos Poli. **Bem-estar no trabalho: impacto das políticas de gestão de pessoas e da confiança do empregado na organização.** 2013. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.

10. Caroline Maria Fonseca Rocha Vaz. **O impacto do capital Psicológico e da confiança organizacional sobre o desempenho no trabalho.** 2013. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
11. Fabiana Rocha Dias. **Relações entre comportamento de civismo, valores organizacionais e confiança do empregado na organização.** 2013. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
12. Vanessa Faria Neves. **Impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional sobre a síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário.** 2012. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
13. Uanisléia Lima da Silva. **Qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização: um estudo correlacional.** 2012. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
14. Carla Magna Gonçalves dos Anjos Ianaguivara. **Validação da Escala de Confiança do empregado na Organização.** 2011. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
15. Rosimeire Luiza Batista. **Confiança, resiliência e percepção de suporte organizacional.** 2010. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
16. Giselle do Carmo. **Antecedentes da intenção de rotatividade: comprometimento organizacional e confiança do empregado na organização.** 2009. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
17. Carliene Freitas da Silva. **Poder nas organizações de trabalho: estudo exploratório.** 2007. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.

Dissertações de mestrado: co-orientador

1. Priscila Castro Alves. **O bem-estar no trabalho da enfermagem e a sua relação com as percepções de suporte organizacional e social no trabalho.** 2011. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
2. Murilo Alberto Franco. **Congruência entre valores pessoais e organizacionais e sua correlação com a qualidade de vida no trabalho: um estudo em empresas do setor médico-hospitalar.** 2008. Dissertação (Administração) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
Curso de Mestrado Profissional promovido pela PUC Minas em parceria com a Fundação Dom Cabral.
3. Kélia Luzia Ananias Bianco Silva. **Valores organizacionais e satisfação no trabalho.** 2007. Dissertação (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.

Teses de doutorado: co-orientador

1. Priscila Castro Alves. **Qualidade de vida e esgotamento profissional do professor universitário.** 2017. Tese (Programa de Pós- Graduação em Ciências da Saúde) - Universidade Federal de Uberlândia.

Monografias de conclusão de curso de aperfeiçoamento/especialização

1. Eduardo Nunes Magalhães. **Nexo técnico epidemiológico previdenciário-NTEP para o setor sucroalcooleiro: incoerências na sua aplicação.** 2011. Monografia (Espec. em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade Federal de Uberlândia.
2. Carolina Lara Vasconcelos Ferreira. **Relação entre bem-estar no trabalho e comportamento seguro.** 2011. Monografia (Espec. em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade Federal de Uberlândia.
3. Adinéia Mendes de Almeida. **Administração: do mecanicismo ao capital humano.** 2000. Monografia (Diagnóstico e Gerenciamento de Recursos

Humanos) - Universidade Federal de Uberlândia.

4. Tânia Marise de Sousa Campos. **Estresse no trabalho em uma central de atendimento a clientes: um primeiro estudo.** 2000. Monografia (Diagnóstico e Gerenciamento de Recursos Humanos) - Universidade Federal de Uberlândia.
5. Bânia Vieira dos Santos. **Estudo relativo a comprometimento organizacional e desempenho no trabalho.** 2000. Monografia (Diagnóstico e Gerenciamento de Recursos Humanos) - Universidade Federal de Uberlândia.
6. Railda Aparecida Campos Beltran. **Ética nas organizações.** 2000. Monografia (Diagnóstico e Gerenciamento de Recursos Humanos) - Universidade Federal de Uberlândia.
7. Jussandra Martins Diniz. **O trabalho adolescente.** 2000. Monografia (Diagnóstico e Gerenciamento de Recursos Humanos) - Universidade Federal de Uberlândia.
8. Júlio César Salomão. **Qualidade de vida no trabalho para pessoas em fase de envelhecimento.** 2000. Monografia (Diagnóstico e Gerenciamento de Recursos Humanos) - Universidade Federal de Uberlândia.

Trabalhos de Conclusão de Curso

1. Janduhy Camilo Passos. **A atuação do psicólogo escolar e as possíveis intervenções para a melhoria dos sentidos do trabalho dos docentes de administração: uma proposta.** 2022. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
2. André Marski do Nascimento. **Valores organizacionais: um estudo bibliométrico.** 2022. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
3. Marília Almeida de Alice. **Engajamento no trabalho: a influência da percepção de suporte organizacional e da interdependência de tarefas e resultados.** 2017. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.

4. Camila Karen Alves Cardoso. **Estudo bibliométrico sobre comportamento de cidadania organizacional.** 2017. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
5. Suzanny Caetano Moura. **Experiência de estágio: análise das práticas da área de recursos humanos em uma empresa de Tecnologia da Informação.** 2017. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
6. Fernanda Spini Argondizo. **Uso da entrevista por competência em organização prestadora de serviços na área de recursos humanos.** 2017. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
7. Gracielle Silva Araújo. **Estresse no contexto acadêmico.** 2016. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
8. Tamires Rodrigues Rocha. **Avaliação do nível de estresse em instrutores de autoescola.** 2015. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
9. Lívia Pereira Massabni. **Estresse no trabalho e sua relação com as percepções de suporte organizacional e social no trabalho.** 2015. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
10. Ethyene Andrade Costa. **Intenção de rotatividade: o impacto das percepções de suporte organizacional e das políticas de gestão de pessoas.** 2015. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
11. Rafaela Rannelle de Lima Costa. **Por trás do giz: implicações de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo no desenvolvimento da síndrome de Burnout em professores da rede estadual de ensino.** 2015. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
12. Kathleen van den Broek. **Implantação de gestão por competências em uma empresa de agronegócio.** 2014. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.

13. Thamy de Carvalho e Souza. **Intenção de rotatividade, percepção de suporte organizacional e confiança organizacional: um estudo correlacional.** 2014. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia
14. Ana Laura Campos de Melo. **Vivência de bem-estar no trabalho e suas relações com capital psicológico e percepção de suporte social no contexto de trabalho.** 2014. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.

Iniciação científica

1. Ethyene Andrade Costa. **Intenção de rotatividade: o impacto das percepções de suporte organizacional, políticas de gestão de pessoas e da confiança organizacional.** 2015. Iniciação científica (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia. Inst. financiadora: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais.
2. Thaísa Resende Rufino. **Confiança organizacional: impacto das percepções dos valores organizacionais e do bem-estar subjetivo.** 2014. Iniciação científica (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia. Inst. financiadora: Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais.
Projeto nº: FAPEMIG2013-HUM020.
3. Celyane Alves Garcia. **Validação da escala Organizational trust Inventory.** 2011. Iniciação científica (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia
Programa Institucional de Apoio à Iniciativa Científica - anuênio 2011-2012.
Projeto nº PIA/CMG2011-HUM013.
4. Eduarla Resende Videira. **Impacto dos valores pessoais e do autoconceito sobre o estresse do vestibulando.** 2009. Iniciação científica (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia. Inst. financiadora: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ).

5. Liliane Ochoa de Castro. **Investigação dos antecedentes da confiança do empregado na organização: cultura e identificação organizacionais**. 2008. Iniciação científica (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia. Inst. financiadora: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ).
6. Polyana Araújo Martins. **Bem-estar no trabalho: impacto dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização**. 2007. Iniciação científica (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
7. Wagner Barbosa da Cunha. **Validação do Inventário de Cultura Organizacional para o contexto brasileiro**. 1999. Iniciação científica (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia. Inst. financiadora: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ).

3.2 - Orientações e supervisões em andamento

Trabalhos de conclusão de curso de graduação

1. Gustavo Soller. **Pesquisa de clima organizacional: um estudo de caso**. 2023. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
2. Kátia Gonçalves dos Santos. **Carreira de mulheres e Economia do cuidado**. 2022. Curso (Psicologia) - Universidade Federal de Uberlândia.
3. Pedro Henrique Carneiro Marra. **O uso de inteligência artificial na gestão de recursos humanos**. 2025. Curso (Psicologia) – Universidade Federal de Uberlândia.

A Tabela seguinte apresenta a síntese numérica das orientações.

Tabela 2

Orientações concluídas no período de 2007 a 2023.

Modalidade de orientação	Número de orientandos
Dissertação de mestrado – orientador principal	17
Dissertação de mestrado - co-orientador	2
Dissertação de mestrado profissional - co-orientador	1
Tese de doutorado – co-orientador	1
Monografia de conclusão de curso de especialização	8
Trabalho de conclusão de curso de graduação	14
Iniciação científica	7
Projeto de ensino*	1

Nota. * um projeto com participação de vários bolsistas

Considerando as orientações de mestrado, atuei como co-orientadora de Murilo Alberto Franco - mestrado profissional – Curso de Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais em parceria com a Fundação Dom Cabral, sob orientação do Dr. Anderson de Souza Sant'Anna. Essa orientação surgiu a partir de e-mails e contatos telefônicos com troca de material bibliográfico com o discente tornando-se uma experiência ótima e, consequentemente, ampliando contatos e gerando publicação. Prof. Dr. Lúcio Flávio Renault de Moraes participou da banca e me convidou para realizar palestras na Faculdade Pedro Leopoldo, onde o estudo dos valores organizacionais estava presente em várias pesquisas.

A co-orientação de doutorado de Priscila Castro Alves se deu no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da UFU. Anteriormente, eu

havia trabalhado com essa aluna no Curso de Mestrado da Psicologia, logo, a visão da área da saúde trouxe outra perspectiva de análise dos dados, o que considero positivo. A publicação resultante tem se mostrado relevante conforme indica o acesso de pesquisadores nacionais e internacionais ao artigo publicado.

As orientações de monografias de conclusão de curso de aperfeiçoamento/especialização se referem a trabalhos de alunos dos cursos Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho e Diagnóstico e Gerenciamento de Recursos Humanos ofertados no âmbito da UFU (Cursos de Engenharia Civil e de Psicologia).

Importante mencionar a orientação de PIBIC da discente Eduarla Resende Videira (Impacto dos valores pessoais e do autoconceito sobre o estresse do vestibulando. 2009. Agência financiadora: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico). Este trabalho recebeu o prêmio destaque PIBIC-UFU 2009, na área de Ciências Humanas, Universidade Federal de Uberlândia. Sua realização contou com o apoio da Profa. Tânia Mendonça, colega de trabalho naquela ocasião. Posteriormente, mantive contato com a ex-aluna ao participar de sua banca de mestrado na Universidade Metodista de São Paulo. Motivo de alegria foi ver seu crescimento profissional e a contribuição da iniciação científica em seus estudos posteriores.

Em decorrência das orientações houve expansão da rede de contatos com profissionais da própria UFU e de outras instituições. Então, vários convites para participação em bancas de qualificação e de conclusão de trabalhos surgiram. Tive a oportunidade de analisar trabalhos de mestrado, doutorado em menor frequência e de graduação na Universidade Metodista de São Paulo

(UMESP), Universidade de Brasília (UnB) e Universidade Salgado de Oliveira (Niterói), Universidade Federal do Triângulo Mineiro e dentro da própria UFU.

Considero a avaliação de trabalhos, especialmente bancas, um momento em que o avaliador pode contribuir para a excelência da produção do conhecimento. Por outro lado, é construído um espaço de aprendizagem e troca salutar entre membros da banca. Minha experiência, nesse sentido, é significativa quando considero números, conteúdo dos trabalhos e minhas contribuições. Por exemplo, avalio como produtiva a participação em banca de qualificação nas quais recomendações são feitas para melhoria do trabalho e, posteriormente, ver o resultado positivo na banca de defesa. Enfim, espero ter contribuído com meus pares e seus orientandos.

A atividade de consultoria *ad hoc*, de forma semelhante à participação em bancas também cresceu. Entendo essa atividade como uma necessidade de cooperação para a difusão do conhecimento, obedecendo a critérios que preservam a qualidade das publicações. Assim, pude participar da avaliação de artigos de revistas científicas do país tais como Revista Psicologia Organizações e Trabalho, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Estudos de Psicologia, Revista Psicologia em Estudo, Estudos de Psicologia, Revista Brasileira de Gestão de Negócios, Paidéia, Revista Arquivos Brasileiros de Psicologia, International Scholars Journals, Psico e outras. Essa atividade também se aplica a avaliação de propostas de trabalho diversas dos congressos na área e análise de projetos de iniciação científica.

A partir da crença na importância de divulgar estudos realizados, bem como de estimular os alunos a ingressar e melhor compreender o mundo acadêmico, sempre incentivei a participação de todos em congressos e eventos

semelhantes. Vê-los apresentar seus trabalhos, serem inqueridos e elogiados sempre foi prazeroso.

Encontros científicos também oportunizam o intercâmbio de conhecimentos, compartilhamento de ideias e projetos semelhantes entre pesquisadores. Desses diálogos surgem propostas de trabalho bastante interessantes. Exatamente, nesse contexto, em 2006, eu e Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior fomos convidados a compor o grupo de pesquisa “Cultura Organizacional e Saúde do Trabalhador integrante da Associação Nacional de Programa de Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). A participação no grupo começaria em 2008.

O convite foi aceito prontamente. Aliás, o desejo de participar do grupo já existia, mas eu não sabia como a entrada no grupo poderia ser feita. A relevância da minha participação no grupo, dos projetos por nós traçados e nossas realizações, sem qualquer sombra de dúvida, afetou positivamente minha produção acadêmica, o relacionamento com pessoas tão especiais e de momentos de comemorações e afetivos, inclusive.

O livro “*Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais*” (2012, Casa do Psicólogo) é uma publicação resultante do esforço do grupo. Minha contribuição se deu com capítulos que versam sobre *Valores, confiança do empregado e bem-estar subjetivo* e *Gestão de recursos humanos e saúde nas organizações*.

Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática (2016, Vetor), acrescentou uma perspectiva interessante ao considerar as críticas referentes à dissociação entre publicações científicas e sua aplicabilidade no contexto profissional. A meu ver, fundamentar as bases teóricas da confiança e delinear

procedimentos de diagnóstico e intervenção para os profissionais constituiu-se uma contribuição positiva.

Na esfera internacional destaco a publicação dos capítulos sobre engajamento no trabalho e otimismo e esperança no trabalho das organizações (*Organizational psychology and evidence-based management: what science says about practice*. Springer, 2017). Esses trabalhos perpassam pela psicologia positiva e pela exigência de sustentar as investigações em evidências.

Na publicação do livro *Assessing organizational behaviors: a critical analysis of measuring instruments* (Springer, 2022), dois capítulos elaborados em parceria com colegas compuseram a obra: *Resilience at work: research itineraries, a critical review of measures and a proposal for measurement the construct for organizational diagnosis* e *Organizational effectiveness: a critical review of the proposals for conceptualization and measurement of the construct*. Aliás, a temática resiliência já havia sido abordada em um orientação de mestrado, incluindo a adaptação e estudo psicométrico de uma escala para o contexto de trabalhadores brasileiros.

Posição de destaque merecedora de reconhecimento deve ser atribuída à publicação do livro *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (2008, Artmed). A concepção mais restrita da obra ocorreu entre café e pão de queijo na cozinha da Dra. Mirlene Maria Matias Siqueira. Recebíamos pedidos de várias pessoas para enviar escalas, modos de correção e análise dos resultados. Nossas reflexões (Profs. Áurea, Sinésio e Mirlene) originaram o projeto do livro, refinado até sua forma final. O entendimento foi que a inclusão de outros pesquisadores do país seria útil na publicação, atendendo assim, a demanda dos profissionais e outros interessados.

Os convidados que contribuíram com seus temas de estudos pertenciam a UnB, Universidade Federal de Goiás, Universidade Salgado de Oliveira, UMESP, Universidade Federal da Bahia, Universidade Federal de Uberlândia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Universidade Federal do São Francisco, e Faculdades Jorge Amado. No que se refere a minha participação foram tratados os temas identificação organizacional e confiança do empregado na organização.

Posteriormente, em 2014, a Editora Artmed publicou *Novas Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Nesse caso docentes de outras instituições participaram da obra (Universidade Federal de Pernambuco, ICTE – Portugal, Universidade Federal de Santa Catarina, Universidad de Valencia, Universidade de Coimbra, USP – Ribeirão Preto, Universidade Federal do Tocantins, dentre outras), além dos colaboradores da obra anterior. Minha temática concentrou-se em intenção de rotatividade, variável de meu interesse e de alguns colegas.

Aliás, intenção de rotatividade constituiu-se em variável dependente de projeto pesquisa aprovado pela FAPEMIG, desenvolvido em parceria com a Câmara dos Dirigentes Lojistas (CDL) de Uberlândia, da qual participei como membro externo do Conselho Diretor.

Relato, de forma carinhosa, minha primeira colaboração na publicação de um livro: *Cidadania, justiça e cultura nas organizações: Estudos psicossociais* (2001, UMESP). Uma obra brasileira que reunir temas relevantes na literatura de psicologia organizacional. Cultura organizacional foi abordada em uma seção deste livro, tema caro e de meu interesse, ainda acreditando que “o essencial é

invisível aos olhos" (Saint-Exupéry, 1987). O impacto ou as consequências da cultura está refletido nas práticas gerenciais e no comportamento das pessoas.

Outras publicações de capítulos estão relacionadas no currículo lattes. Os procedimentos editoriais são grandes e trabalhosos. Apesar disso, desejo acreditar que livros ainda são uma forma de alcançar o público profissional. Em relação aos artigos, critérios rigorosos instigam a produção de trabalhos robustos capazes de auxiliar nossos pares em seus estudos. São importantes para a comunidade acadêmica nacional e internacional. Esse intercâmbio fortalece a ciência e inclui o Brasil no cenário mais amplo. Minha modesta contribuição está posta para elogios e críticas, o que é necessário para desenvolvimento do saber na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Eu me defendo com conteúdo das aulas de metodologia de pesquisa: agarre-se a hipótese nula; não comece sua pesquisa pela hipótese alternativa. Certamente, quando a hipótese nula se confirma, isso gera frustração pessoal, mas a ciência não se ofende com isso.

O arcabouço teórico que sustentou meus trabalhos está inserido no Comportamento Organizacional, Psicologia Cognitiva, Psicologia Positiva, Comportamento Organizacional Positivo. As relações entre empregados e empregadores, empregados e gestores, empregados e sistema organizacional são, a meu ver, a chave para relações mais saudáveis no mundo do trabalho. Espero ter deixado ideias valiosas para estudos posteriores: cultura, especificamente, valores organizacionais e confiança no âmbito das organizações.

A concentração de esforços em pesquisas e gestão administrativa, que será apresentada a seguir, tiveram como consequência uma atuação incipiente

na extensão. Há registros de três projetos de extensão relativos ao planejamento e realização das Semanas de Psicologia – evento anual realizado por discentes e docentes do Instituto de Psicologia, em 2020, 2021 e 2023.

Em função da pandemia enfrentamos um dilema: fazer ou não a Semana de Psicologia? A disposição dos alunos tornou-se fundamental na realização do evento totalmente on-line em 2021. O resultado evidenciou a viabilidade do empreendimento. Os eventos posteriores assumiram o formato híbrido. Agradeço imensamente a ajuda preciosa dos alunos e dos docentes participantes dos eventos. Tivemos organização, qualidade e diversidade de temas, além de ampliar o leque de participantes (diferentes cidades e Estados do Brasil) bem como o número total que variou de 700 inscritos para 908 e, por último, para 1400.

Participações em eventos pontuais em empresas não foram devidamente formalizadas como extensão, mas autorizadas pela Direção e Conselho do Instituto de Psicologia, por isso não há necessidade de apresentá-las.

4 -Gestão acadêmica

O trabalho docente na Universidade prevê atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão. Considera-se a indissociabilidade entre as três primeiras, mas não exime o docente de atuar na gestão. É óbvio que o perfil do docente mostrará suas preferências entre ensino e extensão, ensino e pesquisa.

Há um número volumoso de atividades administrativas sob a incumbência dos docentes, realçando que sua maioria é contínua, por exemplo, avaliação de estágio probatório, avaliação de relatórios de progressão, comissões para planejamento de compras, distribuição de disciplinas, participação em órgão colegiados interno à unidade acadêmica e outros externos no âmbito da própria Instituição, dentre outras atividades ocasionais (revalidação de diplomas de psicologia, além de solicitações pontuais oriundas do poder judiciário).

As atividades de gestão consomem tempo e esforço. Entretanto, elas representam alternativas excepcionais para aprofundar o conhecimento da Instituição, não somente de seus procedimentos administrativos, mas também sua visão, missão e o significado das decisões. Afirmo, sem a menor sombra de dúvida, que trabalhar na gestão, especialmente, ocupando cargos me trouxeram luz sobre a Instituição. A troca de informação com outros gestores contribuiu para o trabalho, beneficiando a Unidade Acadêmica.

Em síntese tive momentos de alegria e, em contrapartida, de ansiedade e decepção, mas afirmo que todo esforço valeu a pena. As minhas contribuições estão registradas na memória, com a clareza de que me orientei pelo princípio da justiça e da responsabilidade com a Instituição e meu entorno – Instituto de Psicologia.

Do ponto de vista acadêmico participei do Colegiado do Curso de Graduação em Psicologia (05/1997 a 12/1997). Em uma eventualidade fui nomeada substituta da Coordenadora do Curso de Graduação. Após o ingresso no Curso de Mestrado em Psicologia participei do Colegiado em duas ocasiões (10/2005 a 04/2007; 09/2011 a 05/2014). Na condição de membro de órgãos colegiado foram executados processos típicos relativos à vida discente. Contudo, questões essenciais são abordadas como a reformulação de projetos pedagógicos por impactar a formação de futuros profissionais.

Em termos de Direção e Administração fui nomeada para o cargo de subchefe do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho (DPSOE), no período de 02/1998 a 01/2000, em parceria com o Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior (Chefe). Enfrentamos o desafio da implantação da GED (Gratificação por Atividade Docente) no âmbito do Departamento. Indubitavelmente aprendemos muito sobre os meandros jurídicos e a dificuldade inerente à avaliação de desempenho. Concomitante, a administração do DPSOE a coordenação do Primeiro Curso de Especialização em Diagnóstico e Gerenciamento de Recursos Humanos estavam sob minha responsabilidade. Resumindo, avalio esses dois anos como produtivos uma vez que investimos na melhoria das condições de trabalho e nos processos administrativos. Em 2000 o Curso de Doutorado teve início na Universidade de Brasília. Eu retornaria ao Instituto de Psicologia, uma nova estrutura, em 2004.

No âmbito da administração destaco o exercício do cargo de Diretora do Instituto de Psicologia (IPUFU) cujo mandato tem a duração de quatro anos. Em duas oportunidades fui eleita e nomeada para o exercício desse cargo.

O primeiro mandato, ocorrido no período de maio de 2007 a maio de 2011, foi repleto de expectativas quanto à realização de um trabalho de qualidade. Alegrias e apreensões também marcaram esse período. O gerenciamento está inserido em contexto que contém restrições quanto ao grau de autonomia do gestor. Somam-se a isso recursos escassos aliados ao desejo de realizar muitos projetos. Acredito que se trata de um trabalho que exige resiliência e paciência.

Na minha avaliação o resultado foi uma gestão produtiva. No período de quatro anos todos os laboratórios do Instituto passaram por reformas com a confecção de móveis planejados, aquisição de novos computadores e atualização de outros, instalação de aparelhos de ar condicionado em locais de uso coletivo. Trabalho planejado para se realizado em quatro anos, procurando inspiração em outras unidades acadêmicas, consultando pares para atender as necessidades de todos. O critério para alocação de recursos baseou-se nas condições de trabalho existentes. Assim a lista de prioridade foi definida. Um critério geral era atender ou beneficiar a coletividade, ou seja, o maior número de pessoas possível (discentes e docentes). Economia e planejamento das compras auxiliaram o uso do orçamento com eficácia.

Coisas pequenas servem como feedback. Em um evento do qual participaram alunos de outras universidades, um deles me pediu para fotografar um laboratório porque queria levar a foto para sua Instituição como um modelo. Esse feedback mostrou a qualidade do trabalho realizado, reforçando minha crença de que o trabalho foi significativo.

A elaboração do Projeto Pedagógico se mostrou um grande desafio, o que era esperado considerando sua importância. Agradeço o trabalho essencial do Prof. Dr. Joaquim Carlos Rossini, então Coordenador do Curso de Graduação

em Psicologia, na realização da empreitada. Conseguimos entregar o Projeto Pedagógico em 2011, que passou por reformulação mais recentemente.

Um evento feliz, aniversário de 35 anos do Curso de Psicologia, foi comemorado em 2010. Uma Semana de Psicologia foi realizada, momento histórico que contou com a presença de discentes, docentes, egressos do Curso, e com a presença das fundadoras do Curso. Um selo comemorativo foi criado com imagem de um ipê amarelo, a bandeira do Brasil e a logo do Instituto criada por profissional especializado. Quanto orgulho! Uma mesa foi formada pelas Professoras Irmã Ilar Garotti (Missionária de Jesus Crucificado, que dirigiu a Faculdade de Filosofia por quinze anos) e Maria Ignez de Assis Moura (primeira Coordenadora do Curso de Psicologia) que contaram a história do Curso, visto que elas foram as responsáveis por seu início. Registro aqui meu agradecimento à Profa. Maria Ignez de Assis Moura que faleceu em fevereiro de 2025.

Durante a semana os alunos apresentaram trabalhos, egressos relataram suas experiências propiciando aos alunos uma visão de futuro. Finalizamos as comemorações com muitos quilos de bolos deliciosos e belos.

A partir de junho de 2011 retomei atividades administrativas rotineiras (comissões, concursos, processos seletivos e outros) até que em 2018 candidatei-me ao Cargo de Diretora do IPUFU para o período de 07/2018 a 06/2022. Relato que se tratou de novos tempos com alteração do quadro docente, e implantação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) em agosto de 2017. Esse programa permite a gestão de processos administrativos no formato eletrônico, o que facilita registros, substituindo o uso de papel. É uma forma mais eficaz de armazenar dados e circular informações. Então, meu primeiro trabalho foi conhecer e operar o SEI.

O Projeto Pedagógico anterior estava em fase de atualização, objetivando atender as mudanças legais e da sociedade. De fato, reformular ou elaborar um Projeto Pedagógico significa muito trabalho, iniciando pela reflexão do curso que queremos ofertar, o perfil do profissional a ser formado, e assim por diante. Longas discussões são necessárias para elaborar o projeto. O envolvimento da comunidade acadêmica é um princípio fundamental a ser seguido, requerendo bastante tempo.

Enquanto trabalhávamos com as demandas rotineiras e elaboração do novo Projeto Pedagógico fomos surpreendidos com a pandemia do COVID-19. Em 18 de março de 2020, a UFU suspendeu aulas e eventos presenciais em todos os campi. No fim de junho de 2020, o Ministério Público Federal recomendou o retorno das aulas da graduação no formato remoto. Esse cenário exigiu nova organização do trabalho, comunicação on-line, reuniões on-line, a participação de docentes em cursos de capacitação para ministrar aulas no ambiente virtual.

Para nós que vivíamos em um ambiente de trabalho presencial, a exigência agora era viver no ambiente virtual. As exigências foram grandes, do ponto de vista administrativo, inclusive. Parecia que a realização de atividades rotineiras era mais lenta. Os procedimentos administrativos rotineiros das unidades acadêmicas, como as compras, por exemplo, foram alterados. Apesar dos obstáculos, as aulas foram ministradas e processos foram analisados e despachados.

No dia 27 de setembro de 2021, o Conselho Universitário da UFU aprovou a retomada de todas as atividades presenciais para o dia 29 de novembro. A volta das atividades presenciais ocorreu após quase dois anos de suspensão. O

que parecia ser muito bom se mostrou complicado demais. Era o momento de reverter o modo on-line para o modo presencial, o que parecia causar estranheza ou dificuldade. Em diversas ocasiões era preciso reforçar que, agora é presencial. Nada de on-line. Aula presencial. Supervisões são presenciais. O impacto foi tão grande que ainda permanecem seus resquícios. Certamente, não somos os mesmos após a pandemia. Suponho que o tempo ainda mostrará o custo da pandemia em termos da educação, relacionamento interpessoal, problemas psicológicos e da vida de forma geral.

O Projeto Pedagógico foi retomado com mais atenção e esforço, porém muito se perdeu nesse tempo. Algo que lamento foi encerrar minha gestão sem a conclusão do Projeto. O trabalho já se encontrava em fase adiantada, mas não foi finalizado. Nesse mandato ressalto a contribuição do Dr. Leonardo Gomes Bernardino (Diretor Substituto) e da secretária Marina Calixto Pereira.

Em 2021 o Curso de Psicologia recebeu cinco estrelas no Guia do Estudante. Quanto orgulho!

Atualmente sou presidente do Núcleo Docente Estruturante (NDE) trabalhando com um grupo de docentes com ajustes do Projeto Pedagógico recente, com a esperança de que possamos realizar os ajustes necessários.

A retrospectiva da atuação da área de gestão me fez percorrer o caminho onde comecei com o cargo de Chefe de Setor de Acompanhamento de pessoal na Pró-reitoria de Recursos Humanos (técnico administrativo) chegando ao universo da academia. Espaços de aprendizagem existem, mas é preciso buscá-los. Considero o exercício de cargos administrativos oportunidades especiais de aprender sobre a Instituição, colaborar com seu desenvolvimento levando meus projetos para todos.

5- Considerações finais

Este memorial é um documento cuja finalidade é demonstrar a uma banca de professores-avaliadores e à comunidade universitária a minha trajetória profissional que deve conter “efetiva dedicação institucional ao ensino, gestão, extensão ou pesquisa, atuando, obrigatoriamente, no ensino e na extensão, ou no ensino e na pesquisa”.

Trata-se de uma tarefa árdua, pois se considerar todo o tempo de permanência na UFU são 38 anos de trabalho, sendo que 31 foram na docência. Penso e acredito ter me dedicado ao trabalho que estava sob minha responsabilidade tanto no cargo de psicólogo (7 anos) quanto na docência. Erros certamente foram cometidos, mas nunca de forma proposital.

As atividades relatadas neste memorial mostram o que de fato foi minha atuação na vida acadêmica com foco no ensino de graduação, pós-graduação, pesquisa e gestão, apesar de a atuação na área de extensão não ter sido tão expressiva.

Ao longo do memorial relatei alguns números, considerados importantes, apesar de nem tudo se traduzir em números. Não consigo precisar o número de alunos ou estagiários, todavia o sentir nossos alunos exercendo a profissão em tantos lugares distintos representa um sinal de que as sementes lançadas do meu trabalho e de colegas proliferaram.

Finalmente eu não poderia deixar de demonstrar minha profunda gratidão por essa Instituição que me acolheu como aluna inicialmente e mais tarde como profissional. Minha vida foi transformada por esta Universidade. Agradeço a todos com quem trabalhei, os reitores e pró-reitores com quais tive contato direto

durante o exercício de cargo de Direção. Sou grata pelo apoio e respeito. Sempre que possível recebi auxílios e orientações. Grata aos meus alunos e ex-alunos que me ajudaram a aprender muito. Grata aos meus pares e técnicos-administrativos com os quais convivi e trabalhei.

O caminho foi percorrido. Não há arrependimentos. Somente a alegria de ter me dado como pessoa e profissional para que o melhor trabalho pudesse ser feito.

Referências

- Demo, G., Costa, A. C., Coura, K. V., Oliveira, A. F., & Gomide Jr., S. (2022). Resilience at work: research itineraries, a critical review of measures and a proposal for measurement of the construct for organizational diagnosis. In M. O. Macambira, H. Mendonça, & M. G. T da Paz (Eds.), *Assessing organizational behaviors: a critical analysis of measuring instruments* (pp. 107 – 124). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-81311-6>
- Gomide Jr., S., Gomes, D. F. P., Costa, S. C. M., & Oliveira, A. F. (2022). Organizational effectiveness: a critical review of the proposals for conceptualization and measurement of the construct. In M. O. Macambira, H. Mendonça, & M. G. T da Paz (Eds.), *Assessing organizational behaviors: a critical analysis of measuring instruments* (pp. 243 – 262). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-81311-6>
- Gomide Jr., S., Santos, A. L., & Oliveira, A. F. (2017). Optimism and hope in work organizations. In E. R. Neiva, C. V. Torres, & H. Mendonça (Eds.), *Organizational psychology and evidence-based management: What science says about practice*, (pp. 45 – 61). Springer.
- Gomide Jr., S., Oliveira, A. F., & Vieira, L. E. (2017). Valores e virtudes organizacionais. In A. Faro & M. R. M. de Araújo (Orgs.), *Teorias e estudos em psicologia social: a contemporaneidade em temas clássicos* (pp. 251 – 268). Universidade Federal de Sergipe.
- Gomide Jr., S., Oliveira, A. F., Menezes, I. V., & Machado, G. N. (2012). Gestão de recursos humanos e saúde das organizações. In M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp. 323 – 354). Casa do Psicólogo.

Memorial (2015). In Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 2015. Disponível em:
<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/MEMORIAL/>

Oliveira, A. F. (2001). As investigações da cultura organizacional. In M. M. M. Siqueira, S. Gomide Jr., & A. F. Oliveira (Orgs.), *Cidadania, justiça e cultura nas organizações* (pp. 187 – 232). UMESP.

Oliveira, A. F. (2001). Diagnóstico da cultura organizacional. In M. M. M. Siqueira, S. Gomide Jr., & A. F. Oliveira (Orgs.), *Cidadania, justiça e cultura organizacional* (pp. 233 – 240). UMESP.

Oliveira, A. F. (2001). Retrospectiva do estudo da cultura organizacional. In M. M. M. Siqueira, S. Gomide Jr., & A. F. Oliveira (Orgs.), *Cidadania, justiça e cultura nas organizações* (pp. 165 – 186). UMESP.

Oliveira, A. F., & Tamayo, A. (2004). Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração*, 39(2), 129 – 140.

Oliveira, A. F., & Tamayo, A. (2008). Confiança do empregado na organização. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas e diagnóstico de gestão* (pp. 97 – 110). Artmed.

Oliveira, A. F., & Gomide Jr., S. (2012). Valores, confiança do empregado e bem-estar subjetivo. In M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp. 203 – 228). Casa do Psicólogo.

Oliveira, A. F., Ianaguivara, C. M. G. A., Vaz, C. M. F. R., & Sousa, M. A. (2016). Confiança organizacional. In H. Mendonça, M. C. Ferreira, & E. R. Neiva (Orgs.), *Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática* (pp. 149 – 170). Vetor.

Oliveira, A. F., Ferreira, M. C., & Ribeiro, L. P. F. (2017). Work engagement. In E. R. Neiva, C. V. Torres, & H. Mendonça (Eds.), *Organizational psychology and evidence-based management* (pp. 63 – 80). Springer.

Saint-Exupéry, A. de. (1987). *O pequeno princípio* (31^a ed.). Agir.

Siqueira, M. M. M. (Org.). (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed.

Siqueira, M. M. M. (Org.). (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed.