

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE

CURSO DE PSICOLOGIA

Guilherme Grecco Moulin Silva

**A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes
de Psicologia: decifrando o status de “Lobo Mau da Psicologia”**

SÃO PAULO

2025

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE

CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de
Psicologia: decifrando o status de “Lobo Mau da Psicologia”**

Trabalho de Conclusão de Curso como exigência
parcial para a graduação no curso de Psicologia,
sob orientação da Profa. Dra. Maria Cristina Pinto
Gattai.

SÃO PAULO

2025

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todos que colaboraram para a realização desse trabalho, com alguns destaques em especial.

Primeiramente, à minha orientadora, professora e inspiração Cristina Gattai, que me proporcionou a experiência de estágio que me atraiu para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, me acolheu em sua supervisão como monitor e aceitou desde o início me acompanhar nessa jornada, me ajudando em cada etapa do caminho.

Agradeço também ao professor André Bruttin, cujas aulas a respeito da Psicologia Organizacional me mostraram as perspectivas de atuação na área e me entusiasmaram a buscar esse caminho profissional. Sem suas aulas e a experiência de estágio que tive sob a supervisão da minha orientadora, esse trabalho nunca teria sido concebido.

Nesse sentido, agradeço também ao professor Rodrigo Toledo e a meu psicoterapeuta, que me acompanharam desde o início da idealização do projeto e me deram suporte para viabilizá-lo, independente das dificuldades que surgiram no caminho. Agradeço também ao meu pai, que me convenceu a dar uma chance para o “Lobo Mau da Psicologia” durante minha graduação.

Além disso, sou muito grato à minha família, que me inseriu nesse trajeto e me apoia até hoje, bem como aos meus amigos, tanto dentro quanto fora do curso de Psicologia, que sempre estiveram ao meu lado para ouvir meus desabaços e me fornecer suporte nos momentos em que a conclusão deste trabalho parecia inatingível. Faço um destaque especial também às contribuições da minha mãe, que me apoiou do início ao fim dessa jornada na graduação.

Por fim, gostaria de agradecer também a todos os meus gatos em casa, a todos os jogadores das minhas mesas de RPG, que me trouxeram alegria entre os momentos de cansaço, e a você, caro leitor, que se dispôs a ler o produto de todo esse esforço. Obrigado!

SILVA, G.G.M. A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia: decifrando o status de “Lobo Mau da Psicologia”. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Psicologia. Faculdade de Ciências Humanas de Saúde. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2025.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Cristina Pinto Gattai

RESUMO

Introdução: Este estudo inicia com uma análise histórica da psicologia organizacional e do trabalho (POT) enquanto campo de atuação do psicólogo, partindo da era da Psicologia Industrial até o momento atual com políticas voltadas à saúde mental e diversidade, reconhecendo-se a evolução da área à medida que os psicólogos ampliaram o alcance de seu papel de conciliadores entre a organização e o trabalhador. **Objetivos:** O estudo busca compreender a imagem que estudantes de Psicologia da PUC-SP possuem da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). **Método:** Trata-se de uma pesquisa exploratória quanti qualitativa. A coleta de dados primários se deu de duas formas: a primeira com a aplicação de um questionário online direcionado a estudantes do 1º ao 5º ano do curso de Psicologia; a segunda com a realização de entrevistas semiestruturadas. Os dados qualitativos foram submetidos a uma análise do material linguístico embasada na análise de discurso com auxílio pontual da análise de conteúdo enquanto os dados quantitativos foram avaliados a partir da frequência de respostas e do estudo da correlação entre algumas variáveis. **Resultados:** Os resultados obtidos indicam que os discentes possuem uma imagem majoritariamente positiva da POT, mas ainda com certos discursos que remetem a visões retrógradas da área, além de uma percepção mais pessimista em relação à imagem detida pelos colegas de curso. **Conclusões:** Ainda que a amostra tenha exposto uma visão mais positiva da POT, ainda permanece uma imagem de um “Lobo Mau da Psicologia”, apesar das evoluções da área.

Palavras-chave: psicologia organizacional; imagem; representação social; POT; estudantes de psicologia.

ABSTRACT

Introduction: This research begins with a historical analysis of the Work and Organizational Psychology (WOP) as a field of practice for psychologists, as of the Industrial Psychology era up to the more recent policies targeting both mental health and diversity, acknowledging that an evolution of the field has taken place, as psychologists expanded the range of their role as conciliators between organizations and workers. **Goals:** The study seeks to comprehend the image that Psychology students from PUC-SP have of the Work and Organizational Psychology (WOP) field. **Method:** This is an exploratory quanti-qualitative research. The data collection occurred in two approaches: the first was the distribution of an online survey directed at students from their first to their fifth year in the Psychology graduation program; the second was the conduction of three semi-structured interviews. The qualitative data gathered was submitted to a linguistic material analysis supported by Discourse Analysis with eventual support of Content Analysis, while the quantitative data were evaluated through the answer frequency and the study of correlation between certain variables. **Results:** the results gathered indicate that the students have a mostly positive image of WOP, but still with certain discourses that point to outdated views of the field, as well as a more pessimistic perception in relation to the image held by their classmates. **Conclusions:** Even though the sample displayed a positive view of WOP, the image of a Big Bad Wolf of Psychology still remains, despite the progress experienced in the field.

Keywords: organizational psychology; image; social representation; WOP; psychology students.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	6
1.1 A Psicologia Industrial	9
1.2 Transição: A Psicologia Organizacional.....	11
1.3 O momento atual da Psicologia Organizacional e do Trabalho e sua prática	15
1.4 Representações sociais e o estudo da imagem	17
1.5 Trabalhos correlatos e suas contribuições	22
2. OBJETIVOS.....	29
2.1 Objetivos Gerais	29
2.2 Objetivos Específicos.....	29
3. MÉTODO	30
3.1 Participantes	30
3.2 Material e Contexto de Coleta de Dados.....	31
3.3 Procedimentos de análise de dados.....	33
4. RESULTADOS	34
4.1 Questionário.....	34
4.1.1. Perfil da amostra	34
4.1.2. Imagem da área.....	35
4.1.2.1 Questões dissertativas relacionadas à imagem	38
4.1.3 Críticas e sugestões à POT	43
4.1.4 Conhecimento sobre a área	46
4.1.5 Correlações relevantes	51
4.2 Dados coletados nas entrevistas	55
4.2.1 Aluna Ingressante (I.).....	55
4.2.2 Aluna Concluinte (C.) que não estava realizando o núcleo de Psicologia Organizacional.....	56
4.2.3 Aluna concluinte realizando o núcleo de Psicologia Organizacional (O.).....	59
5. DISCUSSÃO	62
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
REFERÊNCIAS.....	69
APÊNDICES	73
Apêndice 1. Instrumentos	73
Apêndice 2. Termos de Compromisso Livre e Esclarecido (TCLEs)	81
Apêndice 3. - Lista de respostas dissertativas do questionário	85
Apêndice 4. Transcrições das entrevistas.....	97

1. INTRODUÇÃO

Nos primórdios da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), a então chamada Psicologia Industrial tinha como enfoque “manter o homem certo no lugar certo”, como aponta Codo (1989, p.196). Ensinava-se ao trabalhador como desempenhar suas tarefas da maneira mais adequada, dentro das especificidades da função da vaga, de forma a aumentar seu rendimento por meio de sua capacitação. Nessa lógica, procurava-se adaptar o homem à máquina, gerando críticas de que a individualidade do trabalhador era tirada em prol da máxima eficiência. Na adaptação do trabalhador à indústria, acreditava-se que o psicólogo tinha sua atuação alinhada primariamente com os interesses da empresa e a produtividade dessa, tendo, portanto, fraco compromisso efetivo com a saúde mental e com a felicidade das pessoas (Codo, 1989).

Nesse cenário de contexto industrial, em que o psicólogo atuante nas organizações estava inserido, o empregado perdia o controle do seu próprio processo produtivo e seu trabalho perdia toda sua dignidade, completamente alienado e rendido aos interesses do empregador (Mészáros, 2016). E então, uma vez que era visto como promotor e perpetuador dessa lógica, o psicólogo atuando nessa área passava a ser visto como um instrumento para a exploração do trabalhador (Codo, 1989). Tal forma de atuação da Psicologia Industrial gerou várias críticas pela Psicologia à teoria e prática dessa linha de atuação, lhe concedendo uma imagem negativa dentre os psicólogos e conduzindo Codo (1989) a nomeá-la como o “Lobo Mau em Psicologia”.

Entretanto, apesar da origem conturbada da área, a POT evoluiu consideravelmente com o passar dos anos. Mais recentemente, o psicólogo passou a atuar como um agente de saúde, intermediando as demandas da organização e dos trabalhadores, com enfoque na saúde no trabalho e na qualidade de vida do trabalhador, tanto dentro quanto fora da organização (Santos; Caldeira, 2014). Atualmente, se observa uma área definida por uma preocupação com organizações, gestão e trabalhadores de forma integrada, vistos em uma rede complexa, cuja inserção em empresas envolve múltiplos benefícios e possibilita a promoção de bem-estar, satisfazendo aos trabalhadores e trazendo vantagens ao desenvolvimento das organizações

(Cunha; Rodrigues; Silva, 2023). Logo, passa-se a buscar, como aponta o psicólogo André Bruttin (Conselho Regional de Psicologia de São Paulo, 2014), construir relações de reciprocidade benéficas tanto para a organização quanto para o trabalhador.

Nessa lógica, ao longo de seu desenvolvimento como área de atuação, a POT se adequou buscando atender às demandas características dos diferentes períodos históricos aos quais estava associada. Ainda que tenham se constituído funções tradicionais do psicólogo nas organizações, como o recrutamento e seleção de funcionários, cada vez mais surgiram novas funções e atribuições aos profissionais envolvidos nessa área que possibilitavam que se desenvolvesse mais o trabalhador e se preservasse sua saúde, abrindo caminho para reflexões em torno do coletivo mais amplo junto dos interesses da organização (Zanelli; Bastos; Rodrigues, 2014)

Assim sendo, reconhece-se que a POT passou por várias transformações como área de atuação, porém não necessariamente as mudanças ocorridas são transmitidas para a imagem que se tem da área. Camargo e Macedo (2020) apontam que ainda recai sobre a POT um estigma relacionado à sua formação histórica, em uma visão dos estudantes alinhada à conservadora Psicologia Industrial e a uma área que privilegia os interesses das empresas. Já Bastos *et al.* (2005) apontaram uma priorização histórica da Psicologia Clínica e suas teorias dentro do currículo universitário, o que implica em falta de interesse e não estimula o desenvolvimento profissional dos futuros profissionais dessa área.

Logo, expõe-se o problema de pesquisa aqui presente: teria a imagem da POT entre os estudantes, futuros atuantes da Psicologia, se emparelhado às transformações que a área sofreu nas últimas décadas ou se mantido alinhada a uma visão conservadora da área, tão duramente criticada e responsável pelo afastamento dos psicólogos desse campo de atuação?

A fim de responder essa pergunta, almejou-se adentrar o campo para verificar as impressões e visões de uma amostra a respeito da Psicologia Organizacional e do Trabalho, embasando a investigação em uma interpretação de imagem a partir do conceito teórico de representações sociais, cujo precursor se trata de Serge Moscovici (Cenci, 2006).

Adicionalmente, diante daquilo apresentado, se torna evidente que a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) sofreu grandes transformações

ao longo de sua existência enquanto área de atuação. Além disso, essa área foi alvo de múltiplas críticas ao longo dos anos, o que lhe rendeu uma imagem polêmica e muitas vezes negativa dentro da Psicologia, como aponta Neri (1978) ao se referir a ela como “uma área de trabalho que a maioria tem apenas uma visão parcial e na maioria das vezes uma visão negativa” (p. 119) e Codo (1989) ao nomeá-la como “O Lobo Mau em Psicologia”. A imagem da área, por sua vez, determina sua atratividade perante os estudantes de Psicologia e psicólogos que cogitam construir suas carreiras nelas. Não é coincidência, portanto, que:

[...] sabe-se que a busca pela Psicologia organizacional, entre os psicólogos, se deve, em proporção expressivamente superior à observada em outras áreas, a fatores extrínsecos, tais como remuneração ou mesmo falta de opção em outros domínios de atuação do psicólogo. Esse fato gera uma dinâmica ocupacional particular: elevado índice de abandono da área, menor identificação com as tarefas desempenhadas, conciliação de atividades na área com atividades em outras, entre diversas características. (Bastos *et al.*, 2005, p.354)

Se a imagem da área não provoca interesse entre os psicólogos, a própria POT tende a entrar em crise, expondo a relevância da presente pesquisa. Para que os psicólogos continuem desempenhando seu importante papel nas organizações e façam verdadeiras mudanças, é preciso que ingressem na área e se mantenham nela por mais do que mera remuneração:

[...] uma pessoa que está trabalhando numa organização simplesmente esperando juntar dinheiro para pagar uma outra formação ou sem saber muito o que poderá fazer naquela organização, não vai ter condições de realmente atuar de uma forma condizente com o que se espera do psicólogo. (Neri, 1979, p.119)

Além disso, em uma abordagem considerando as representações sociais, a imagem seria um elemento cognitivo que surge como manifestação de formas de conhecimento constituídas no meio social, as quais desempenham importante função na construção de uma realidade comum (Alexandre, 2004).

Assim sendo, a partir do momento em que a área da atuação da POT adentra as comunicações interpessoais, as falas e noções que se tem da área passam a ser imbuídas também de funções simbólicas e ideológicas (Alexandre, 2004). Essa compreensão implica em um efeito prático da imagem da área, uma vez que se reconhece que: “Outro aspecto da compreensão do conceito de representação social é o seu papel na formação de condutas. É ela que modela o comportamento e justifica sua expressão.” (Alexandre, 2004, p. 132). Portanto,

a partir do momento em que se constitui uma determinada imagem da POT, as formas em que os indivíduos interagirão com ela serão também moldadas por essa representação social, comprovando novamente a relevância da pesquisa aqui proposta.

Dessa forma, ao longo da condução da presente pesquisa, buscou-se revelar se a imagem da POT estava sintonizada à sua prática atual, bem como a busca de métodos para atualizá-la caso se deparasse com uma visão retrógrada. Além disso, avaliou-se a necessidade de se trazer ainda mais avanços a essa área de constante evolução. Reconheceu-se que todos os esforços em ambos esses sentidos serão válidos, uma vez que os atuais estudantes de Psicologia poderão determinar o futuro dessa área de atuação.

1.1 A Psicologia Industrial

Ao analisarmos historicamente a origem da Psicologia Organizacional e do Trabalho, então chamada de Psicologia Industrial, tornam-se evidentes as causas da origem conturbada da área. Definida como uma ciência que “estuda o comportamento humano nos aspectos da vida relacionados com a produção, distribuição e uso dos bens e serviços da nossa civilização.” (Tiffin; McCormick, 1969, p. 3), a Psicologia Industrial surgiu no fim do século XIX, em um berço semelhante ao da administração científica, com a forte influência da Segunda Revolução Industrial, período histórico que demandava o forte foco na seleção de pessoas e a maior eficiência do trabalhador possível. Em sua origem, havia ampla presença da psicometria e psicotécnica (Zanelli; Bastos; Rodrigues, 2014; Tupinambá, 1987).

Isso se deve, em grande parte, a uma visão da organização e do trabalho como uma “esfera de aplicação de conhecimentos” (Leão, 2012, p. 293). Nessa lógica, a aplicação inicial dos conhecimentos da Psicologia era embasada na pesquisa experimental e na psicologia diferenciada, com recriações de situações cotidianas em laboratório com interesse na resolução dos problemas econômicos que surgiam no contexto industrial (Leão, 2012). Portanto, não havia uma construção de conhecimentos específicos da área, mas sim uma aplicação contínua de conhecimentos do contexto clínico às empresas e indústrias. A lógica de atuação enfocada nos preceitos da clínica psicoterápica é trazida como

uma crítica geral à formação recebida pelos psicólogos, que acabam mantendo-se com visão única no indivíduo e o desvinculam de seu contexto, que deve ser mantido em mente ao se abordar uma organização (Zanelli, 1992).

Nesse cenário, o uso de testes psicológicos para a seleção de pessoas era frequente, assim como as práticas de *human engineering*, que visavam maximizar a eficiência do trabalho com preocupação mínima ou nula em relação à saúde mental do trabalhador. Não é coincidência, portanto, que nessa época se defendia, por exemplo, que se reorganizasse a área de trabalho para minimizar as oportunidades de conversas entre os trabalhadores. O foco estava plenamente nos interesses da organização (Zanelli; Bastos; Rodrigues, 2014).

Dessa forma, a configuração inicial da POT foi amplamente influenciada pelo taylorismo, buscando atender aos objetivos da administração científica: aumento da eficiência do trabalho, produtividade e lucratividade da organização. Nesse processo, a Psicologia foi vista como ferramenta útil para a adaptação do trabalhador ao trabalho, e sua aplicação passou a envolver a realização de análise de cargos, bem como a análise do ambiente de trabalho. Nesse âmbito, as contribuições de Frank e Lilian Gilbert, que estudaram os tempos e movimentos dos trabalhadores durante a execução de tarefas, trouxeram enfoque à análise do fator humano no trabalho, avaliando como projetar o ambiente e as máquinas de forma a se adequar às necessidades das pessoas (Camargo, 2009). Nesse sentido,

[...] as primeiras incursões da psicologia relacionada ao trabalho no Brasil fazem parte de um conjunto de saberes e práticas psicológicas que servem preponderantemente ao avanço da indústria. Trata-se de saberes/poderes voltados à disciplinar e normatizar corpos dos trabalhadores frente ao contexto político-econômico [...] (Leão, 2012, p.295)

Assim sendo, na literatura da Psicologia Industrial, muito se discorria sobre a correta aplicação de testes para a seleção e colocação de empregados e a análise das diferenças individuais presentes entre os funcionários, assim como se buscavam formas de se reduzir o “erro humano” a níveis aceitáveis. Essas análises eram realizadas com o intuito prático de auxiliar na solução dos problemas observados na indústria. Para atingir tal meta, visava-se resolver os problemas humanos que surgiam na indústria e nos demais aspectos de produção e uso de bens e serviços da economia por meio de um método

científico embasado na identificação e controle de variáveis experimentais (Tiffin; McCormick, 1969).

Essas teorias e práticas, vistas em um contexto mais amplo do que apenas a aplicação na indústria, foram utilizadas também para auxiliar práticas do comércio, publicidade e mesmo do exército (Leão, 2012). No que se refere à publicidade, vale destacar que seu estudo em relação à Psicologia é também visto como um dos precursores do campo da Psicologia Industrial, em especial pelo trabalho de Walter Dill Scott. Outrossim, a Psicologia do Consumidor se manteve um dos temas analisados pelos psicólogos industriais, avaliando o comportamento dos consumidores e a relação deles com a organização, bem como a motivação dos consumidores e técnicas de mensuração dos fenômenos relacionados aos consumidores, abrangendo até mesmo o estudo das embalagens (Spector, 2006; Tiffin; McCormick, 1969).

Já a aplicação dos conhecimentos psicológicos nas Forças Armadas dos Estados Unidos da América, que precedeu a Primeira Guerra Mundial e foi liderada por Robert Yerkes, se tratou da primeira aplicação em larga escala de testes psicológicos para determinar a inserção em funções profissionais. Essa aplicação ocorreu por meio da avaliação da habilidade mental dos novos soldados para que fossem inseridos na função mais adequada, demanda trazida pelo exército na época (Spector, 2006).

Dado o exposto, ficam evidentes as bases e contexto histórico em que emergiu a área de atuação. As práticas apresentadas geraram múltiplas críticas a respeito da forma em que o psicólogo atuava na organização, se colocando a serviço da indústria e das classes dominantes e não se atentando à preservação da felicidade das pessoas (Codo, 1989). Além disso, vale ressaltar que o termo Psicologia Industrial caiu em desuso em prol de termos mais abrangentes, mas é ocasionalmente utilizado até mesmo atualmente, passando a ser um termo para representar uma parte complementar da Psicologia Organizacional, que enfoca no uso eficiente dos recursos humanos (Spector, 2006).

1.2 Transição: A Psicologia Organizacional

A psicometria e a psicotécnica prevaleceram no enfoque até a década de 1960, começando a se observar uma mudança gradual da ênfase em especial na década de 1950, em que surgiu uma atenção maior à interação grupal e às considerações organizacionais (Leão, 2012; Tiffin; McCormick, 1969). Desde então, a atuação da Psicologia nas empresas sofreu mudanças significativas, evidenciadas pelas próprias alterações no nome da área de atuação, que transitou gradualmente de Psicologia Industrial para Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Nessa transição, surgiu a Psicologia Organizacional.

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) indicam que, em meio à reconstrução da economia posterior à Segunda Guerra Mundial, alinhada à oposição global entre os modelos capitalista e socialista, a POT se consolidou e teve sua atuação legitimada com o advento de entidades específicas para a área. Nesse processo, os psicólogos inseridos na organização passaram a retirar o foco do indivíduo e a se orientar no sistema e no seu desenvolvimento, reconhecendo as organizações como sistemas sociais complexos às quais o indivíduo reage e cujas relações intergrupais devem ser estudadas para que seja possível compreender o comportamento individual (Schein, 1982). Dessa forma, a atenção dos psicólogos passou para o grupo, a organização e o contexto em que os trabalhadores e colaboradores estavam inseridos.

A diferença entre o psicólogo industrial dos anos 20, 30 ou 40 e o psicólogo organizacional de hoje, é, pois, dupla. Em primeiro lugar, questões tradicionais, como as relativas a recrutamento, testagem, seleção, treinamento, análise de tarefas, incentivos, condições de trabalho e outras são agora tratadas pelo psicólogo organizacional como questões inter-relacionadas e estreitamente vinculadas ao sistema social da organização como um todo. Em segundo lugar, os psicólogos organizacionais começaram a preocupar-se com uma série de questões que derivam do conhecimento das características sistêmicas das organizações. Essas questões referem-se não tanto ao comportamento dos indivíduos como ao comportamento dos grupos, dos subsistemas e mesmo da organização total em resposta a estímulos internos e externos. (Schein, 1982, p. 6)

Assim, apesar de manter o recrutamento e seleção como principal enfoque, a abrangência do trabalho do psicólogo nas organizações se ampliou, passando a ter uma visão para o desenvolvimento organizacional como um todo e abordar as questões relacionadas à liderança, participação e democracia, com ênfase na aplicação de treinamentos e desenvolvimento humano. A forma em que os indivíduos e grupos dentro da organização se relacionam passou a ganhar relevância (Zanelli; Bastos; Rodrigues, 2014). Se tornou cada vez mais claro que

as relações humanas, sociais e interpessoais, bem como a organização informal dos trabalhadores, afetavam significativamente a produtividade (Leão, 2012).

Outrossim, passou-se a se investigar em mais profundidade a natureza humana, inclusive em perspectivas organizacionais, e as estruturas e dinâmicas das organizações, com grande aprofundamento na avaliação da relação entre grupos e seu funcionamento (Schein, 1982). Teorias da motivação e a busca de maior satisfação no trabalho se tornaram mais influentes, à medida que entrou em ascensão a busca de maior saúde mental no trabalho paralelamente a aumentos na produtividade. Somam-se a essas análises a maior consideração da importância do feedback e as teorias organizacionais descritivas e prescritivas, as primeiras explicitando como funcionam as organizações e as segundas sugerindo como as organizações deveriam operar (Spector, 2006).

Essa forma da área de atuação se manteve até a década de 1990, quando voltou a passar por novas transformações no caminho em sua transição até os dias atuais. Os psicólogos inseridos nas organizações passaram a considerar também a cultura em meio ao contexto organizacional, bem como a organização em meio à cultura. Houve um esforço maior, ao integrar mais áreas de conhecimento humanistas à análise do comportamento humano, de se compreender a singularidade do indivíduo inserido na organização levando em consideração uma concepção mais complexa do ser humano que avaliasse dimensões geralmente deixadas de lado pela Psicologia Organizacional. Assim, buscava-se superar visões reducionistas e subordinadas a uma lógica instrumental e resgatar dimensões antropológicas e humanistas nos estudos das organizações (Camargo, 2009).

Além disso, em meio aos avanços ao longo das décadas e crescentes críticas, na Psicologia, às aplicações de testes psicológicos, com um aumento do debate sobre as questões éticas, passa a haver uma busca por programas de qualidade de vida no trabalho e uma diminuição dos modelos de controle impostos pelas empresas, que passam a ser substituídos por uma busca de comprometimento e envolvimento. O advento da globalização revolucionou o mercado e a forma em que se estabelecem as relações, gerando novos modelos de gestão. Logo, elevou-se a atenção às questões da saúde mental no trabalho, buscando-se lidar com o estresse gerado no trabalho, os conflitos entre a vida

pessoal e profissional dos colaboradores e a própria aposentadoria posterior ao período do empregado na organização (Zanelli; Bastos; Rodrigues, 2014).

Dessa forma, a atuação do psicólogo nas organizações passou a envolver não só o desempenho financeiro da empresa ou sua capacitação e desenvolvimento profissional, mas também uma atenção ao indivíduo e sua vida fora da organização, com os impactos que a organização tem sobre a esfera pessoal e coletiva.

Não obstante, é importante ressaltar também que a prática da psicologia organizacional, ao longo de todo seu desenvolvimento e diferentes fases, nunca foi homogênea, inclusive na transição da Psicologia Industrial para a Psicologia Organizacional (Leão, 2012). A própria variedade de nomes dados à área, que transitaram gradualmente, tornam constantemente difícil uma diferenciação dos diferentes momentos da área, gerando discussão sobre a que momento histórico da área diferentes autores pertencem (Tupinambá, 1987). Era muito frequente o uso do termo “Psicologia Industrial” para se referir a práticas da Psicologia Organizacional, bem como é comum atualmente se denominar “Psicologia Organizacional” práticas hoje vistas como pertencentes à Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Spector (2006), por exemplo, opta por utilizar o termo Psicologia Organizacional em sua obra, mas o faz ao apontá-lo como sinônimo mais abrangente da Psicologia Industrial e então sugere que se veja a área como constituída por duas partes:

A parte industrial, que originalmente denominou o campo, é a mais antiga e busca gerenciar a eficiência organizacional por meio do uso apropriado dos recursos humanos [...] A parte organizacional se desenvolveu a partir do movimento de relações humanas nas organizações. Seu foco no funcionário como indivíduo é maior do que o existente na parte industrial. Ela se preocupa em compreender o comportamento individual e aumentar o bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho. [...] Entretanto, os tópicos principais do campo não podem ser caracterizados estritamente como pertencentes à parte industrial (I) ou à parte organizacional (O). (Spector, 2006, p. 8)

Na própria análise do autor acima exposta a diferenciação se torna difícil, à medida que os temas se integram e passam a se manifestar de forma ampla (Spector, 2006). Assim, revela-se a natureza heterogênea e de constante transformação do campo, o que facilita que concepções errôneas e imagens preconceituosas da POT se formem. A partir do momento em que a própria literatura do campo tem dificuldade em formar consenso sobre o termo utilizado

para designar a área, como evitar que se associem práticas antiquadas a práticas atuais?

Dado o exposto, torna-se importante reforçar que a POT, ao longo de seu desenvolvimento, buscou atender às demandas específicas que surgiam nos diferentes contextos históricos, econômicos e sociais em que estava inserida, os quais não devem ser negligenciados. Em seu histórico, constituíram-se funções tradicionais do psicólogo trabalhando na área organizacional, como o recrutamento e seleção de funcionários, e surgiram novas áreas de atuação pelas demandas emergentes, que davam maior espaço à saúde do trabalhador e ao seu desenvolvimento, tanto profissional quanto pessoal. As funções tradicionais passaram a ser vistas de forma mais ampla, imbuídas de significado distinto daquele alinhado aos objetivos da Psicologia Industrial, e as novas funções permitem ao psicólogo atuar pensando tanto no indivíduo quanto no coletivo mais amplo, não mais restrito apenas aos interesses da organização (Zanelli; Bastos; Rodrigues, 2014).

1.3 O momento atual da Psicologia Organizacional e do Trabalho e sua prática

Com sua evolução no último século, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) chegou a um momento atual em que protagoniza uma conciliação entre os interesses do trabalhador e da organização. Nessa conciliação, passa a buscar a maior produtividade possível em alinhamento à melhor qualidade de vida e saúde mental para o trabalhador, e, quando impossível almejar o máximo em ambos, busca um equilíbrio adequado. O objetivo do psicólogo organizacional na contemporaneidade é explicitado pelo psicólogo André Bruttin em sua entrevista ao Conselho Regional de Psicologia de São Paulo:

Quem, como eu, escolhe ir pra trabalhar dentro das organizações, quer seja vir como funcionário da organização, quer seja como prestador de serviço, a gente faz uma escolha justamente por atuar nessa mediação entre o trabalhador e a organização. E o nosso grande papel é buscar ações que possam convergir os interesses de um e de outro. [...] Costumo dizer que o nosso papel é buscar construir relações de reciprocidade, aonde ganha o trabalhador e ganha a empresa com o trabalho desse profissional. E aí pra construir essas relações a gente tem diversas alternativas, mas talvez esse

sempre seja o eixo condutor da visão do psicólogo que tá dentro das organizações. (Conselho Regional de Psicologia de São Paulo, 2014, 37:18)

Dessa forma, o psicólogo atuante nas empresas é geralmente associado à área de Recursos Humanos (RH). Enquanto por um lado o profissional nessa área coloca em ação diversas funções administrativas relacionadas aos papéis tradicionais da Psicologia nas organizações, por outro realiza novas práticas de intervenção que almejam promover um sentido de realização no trabalho e uma redução do adoecimento causado na relação com ele. Uma vez que a globalização torna o trabalho mais individualizado e competitivo, evidencia-se a necessidade de uma intervenção da Psicologia, pautada em seu compromisso social, para que se preserve a saúde mental no trabalho (Santos; Caldeira, 2014).

Nessa lógica, o psicólogo passa a atuar como um agente de saúde posicionado na intermediação entre as demandas da organização e dos trabalhadores, que terá como seu enfoque a saúde no trabalho e a qualidade de vida do trabalhador, tanto dentro quanto fora da organização. As intervenções realizadas são ampliadas para além dos interesses dos gestores, visando-se diminuir o sofrimento psíquico encontrado nas organizações, e passam a levar em consideração o estilo de gestão, a cultura e o clima organizacional - além das práticas e políticas de gestão - e a forma que estes aspectos da organização impactam o colaborador (Santos; Caldeira, 2014).

Somadas às questões de saúde mental do trabalhador, entra em ascensão a interação da Psicologia Organizacional com programas de diversidade e sua promoção dentro das organizações. Nos últimos anos, tanto o mercado quanto órgãos regulamentadores e movimentos sociais passaram a demandar das empresas maior atenção às questões de raça, gênero, sexualidade, inclusão de pessoas com deficiência e outras problemáticas sociais relevantes, além de pautas ambientais. Em virtude disso, os resultados financeiros vêm recentemente perdendo sua posição de enfoque único e passando a ser acompanhados pela medida dos impactos sociais e ambientais das organizações, dando espaço para várias iniciativas voltadas a aumentar a diversidade e inclusão, sendo essas iniciativas geralmente atribuídas aos profissionais de recursos humanos (Stony, 2023).

A respeito dessa temática, a literatura científica, da qual os psicólogos se apropriam, demonstra que a aplicação de políticas de diversidade e inclusão contribui para melhores resultados na atuação da organização, à medida que acarreta maior inovação, produtividade, lucratividade, taxa de retenção de talentos, mercados acessados e atendimento desses, entre outros benefícios (Luz; Alves, 2023). Segundo Stony (2023), a promoção da inclusão nas empresas é o caminho ideal tanto para a sociedade quanto para os negócios, uma vez que:

[...] Internamente, o incentivo à diversidade e inclusão contribui para melhorar decisões empresariais e resultados financeiros, promove um ambiente organizacional psicologicamente mais saudável para os colaboradores, aumenta o seu engajamento e orgulho de pertencer, fomenta a inovação e fortalece a cultura da empresa. Externamente, contribui para mudanças estruturais, sociais e econômicas, para uma maior satisfação dos *stakeholders*, incluindo acionistas e consumidores, uma vez que colabora para o fortalecimento de suas marcas e reputação organizacional, para maior perenidade e saúde do negócio, atenuando ou mitigando seus riscos. (Stony, 2023, p. 155-156)

Portanto, a Psicologia Organizacional passa a conseguir espaço para implementar mudanças efetivas nas empresas em seu papel de conciliação, demonstrando tanto os benefícios sociais quanto os monetários da implementação de políticas de diversidade e inclusão. É importante reconhecer que as novas possibilidades de atuação da Psicologia Organizacional ainda se deparam com muitas dificuldades, com as práticas de diversidade e inclusão ainda não sendo suficientes para lidar com as muitas desigualdades encontradas no mercado de trabalho e a discriminação ainda se mantendo presente, além de haver vários gestores despreparados para lidar com questões socioculturais (Bezerra *et al.*, 2022). Não obstante, é inegável que essas práticas passaram a receber maior relevância e adentraram, efetivamente, a prática atual dos psicólogos atuantes nas organizações.

1.4 Representações sociais e o estudo da imagem

Para cumprir os objetivos da pesquisa, é essencial designar uma definição clara ao que se refere com o termo imagem. Nessa pesquisa, interpreta-se a noção de imagem da área a partir do conceito teórico de representações sociais, cujo precursor se trata de Serge Moscovici (Cenci, 2006), o qual por sua vez

parte da obra de Durkheim (Moscovici, 1978; Vergara; Ferreira, 2005; Alexandre, 2004). Parte-se, portanto, de “uma teoria sobre a produção dos saberes sociais. Ela se centra sobre a análise da construção e transformação do conhecimento social, e tenta elucidar como o saber e o pensar se interligam na trama do tecido social” (Jovchelovitch, 1998, p.55 *apud* Cenci, 2006, p. 46)¹.

Diferente das representações abordadas por Durkheim, a teoria das representações sociais elimina a distinção dicotômica entre a análise de fenômenos dos indivíduos e dos coletivos sociais. A partir do momento em que se observa uma tensão conflituosa entre o âmbito individual e o coletivo, tensão essa que compõe a própria vida social e é tida como pressuposto nesse referencial teórico, se demarca a representação social como uma reguladora dessa tensão e suas manifestações. Isso decorre do fato de que a representação social é simultaneamente construída pelo indivíduo e um aspecto coletivo influenciador da compreensão individual dos fenômenos (Vergara; Ferreira, 2005).

E o que é, afinal, uma representação social? Trata-se de um conjunto complexo e dinâmico de fenômenos psicossociais que orienta um conhecimento prático voltado à comunicação cotidiana, contribuindo para a construção de uma realidade comum à medida que se volta à compreensão do contexto em que estamos inseridos (Spink, 1993; Cramer; Neto; Silva, 2002). Costuma se manifestar por elementos cognitivos, como imagens, crenças, atitudes e opiniões, bem como outros fenômenos observáveis pela percepção e que circulam no cotidiano. Logo, a atribuição de significados aos processos psicológicos e sociais proporcionada pela representação social ocorre em decorrência do entrelaçamento dos vínculos entre os elementos cognitivos supracitados (Vergara; Ferreira, 2005).

Adicionalmente, segundo Cramer, Neto e Silva (2002), as representações sociais podem adquirir diferentes funções específicas a variar do ambiente em que estão inseridas e em que são reproduzidas constantemente, das quais destacam-se quatro. A primeira função possível se trata de uma explicação e compreensão da realidade, denominada de saber, enquanto a segunda função é de identidade, situando indivíduos e grupos no campo social. Já a terceira

¹ JOVCHELOVITCH, S. Representações sociais: para uma fenomenologia dos saberes sociais. **Psicologia e Sociedade**, vol. 10, n. 1, p. 54-68, 1998.

função é a de orientação, guiando práticas e comportamentos, e a quarta é de justificadora, possibilitando que se justifiquem posteriormente determinados atos e comportamentos relacionados ao objeto em questão (Cramer; Neto; Silva, 2002).

As representações sociais se apresentam próximas e quase tangíveis à medida que adentram as relações, objetos e comunicações realizadas, circulando e se cristalizando constantemente nas falas, gestos e cotidiano das pessoas. Elas atuam mediante observações e análises dessas, alinhadas a noções e linguagens amplas que concernem a diferentes áreas políticas e científicas. Trata-se de uma das formas de se apreender o mundo, a qual é própria da sociedade e cultura em que o ser humano moderno habita. Entretanto, detém uma contextura psicológica autônoma com suas próprias propriedades psíquicas e sociológicas, em conjuntos dinâmicos (Moscovici, 1978).

Por conseguinte, as representações sociais passam a não apenas guiar certos comportamentos dos sujeitos em interação com o objeto alvo da representação, mas também afetar o próprio ambiente em que o comportamento ocorre. Os elementos do ambiente são remodelados e reconstituídos, em meio à atribuição de um sentido ao comportamento e à integração dele em uma rede de relações em que permanece vinculado ao seu objeto (Moscovici, 1978). Dessa forma, as representações sociais passam a regular as relações dos indivíduos com o ambiente, tanto físico quanto social, e à medida que o faz orienta os comportamentos e práticas dos sujeitos (Cramer; Neto; Silva, 2002)

Entretanto, vale a ressalva de que esse conjunto de fenômenos não é o único fator que orienta as escolhas e impressões do indivíduo, mesmo quando as representações se tornam tão poderosas ao ponto de comporem o senso comum amplamente divulgado. Ainda assim, elas têm o forte papel de limitar o horizonte de possibilidades que uma pessoa tem à sua disposição a respeito de um determinado tema ou objeto, à medida que a orienta e participa na produção do próprio sujeito, o qual é agente de mudança da sociedade ao mesmo tempo em que é produzido por ela (Cramer; Neto; Silva, 2002).

Nessa abordagem, a imagem seria um elemento cognitivo que surge como manifestação de formas de conhecimento constituídas no meio social, as quais desempenham importante função na construção de uma realidade comum

(Alexandre, 2004). Nas palavras de Moscovici (1978), ao considerar a conceituação típica de imagem:

Podemos supor que essas imagens são espécies de “sensações mentais”, de impressões que os objetos e as pessoas deixam em nosso cérebro. Ao mesmo tempo, elas mantêm vivos os traços do passado, ocupam os espaços de nossa memória para protegê-los contra a barafunda da mudança e reforçam o sentimento de continuidade do meio ambiente e das experiências individuais e coletivas. [...] Elas efetuam sempre uma filtragem e resultam de uma filtragem de informações possuídas ou recebidas pelo sujeito a respeito do prazer que ele busca ou da coerência que lhe é necessária. Observa-se desse modo a que ponto uma imagem é determinada pelos fins, e que ela tem por função principal a seleção do que vem do interior, mas sobretudo do exterior [...]. (Moscovici, 1978, p. 47-48)

Não obstante, uma vez que se aborde a imagem pelas premissas das representações sociais, surgem algumas distinções. Aponta-se uma produção de comportamentos e relações ao invés de uma reprodução. Ademais, desconsidera-se uma distinção arbitrária entre o universo exterior e o universo interior, seja este do indivíduo ou do grupo, uma vez que o objeto da análise está inserido em um contexto dinâmico e ativo, compartilhado pelo sujeito que interage com o objeto e o próprio objeto. É preciso considerar a própria capacidade representativa do ser humano, que pode também criar objetos simultaneamente à sua própria constituição, enquanto se posiciona no universo material e social. Além disso, é essencial considerar a substância simbólica que foi elaborada ao longo do tempo e que impacta a escala de valores de indivíduos ou de uma coletividade (Moscovici, 1978).

Nesse sentido, ao se analisar a imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) a partir da teoria de representações sociais, torna-se importante considerar as três dimensões apontadas por Moscovici (1978) para a constituição de universos de opinião e que compõem a representação social. Em primeiro lugar, há a atitude, que engloba a orientação das pessoas em relação ao objeto social, a qual varia entre opiniões favoráveis e desfavoráveis, com atitudes intermediárias presentes entre ambos os extremos. Já a segunda dimensão é da informação, constituída pelo conjunto de conhecimentos que um determinado grupo detém de um objeto social. Por fim, a terceira dimensão se trata de um campo de representação, que por sua vez aborda mais precisamente a noção da imagem, e que se trata do maior foco da análise da presente pesquisa:

A dimensão que designamos pela expressão “campo de representação” remete-nos à ideia de imagem, de modelo social, ao conteúdo concreto e limitado das proposições atinentes a um aspecto preciso do objeto da representação. As opiniões podem englobar o conjunto representado, mas isso não quer dizer que esse conjunto seja ordenado e estruturado. A noção de dimensão obriga-nos a julgar que existe um campo de representação, uma imagem, onde houver uma unidade hierarquizada de elementos. (Moscovici, 1978, p. 69)

Assim, ao se considerar todas as dimensões envolvidas, torna-se possível obter um panorama maior da representação social, possibilitando que se compreenda efetivamente qual é seu conteúdo e seu sentido (Moscovici, 1978). É preciso, portanto, analisar as diferentes opiniões que os estudantes de Psicologia têm da POT, o quanto os estudantes efetivamente sabem da área e qual é a imagem que se constituiu no coletivo desse objeto social, a fim de efetivamente compreender a representação que se constituiu da área.

Além disso, é essencial considerar que as representações sociais não constituem, evidentemente, consensos entre a população, e, portanto, se torna importante levar em consideração a noção de núcleo central da representação social e a noção de seu sistema periférico. Esses conceitos permitem averiguar quais são, efetivamente, os valores, imagens e percepções compartilhados de forma mais coesa pelo grupo, o que se torna necessário uma vez que as representações sociais também interagem com o histórico pessoal e as interações grupais do sujeito integrados (Vergara; Ferreira, 2005).

Assim, a teoria do núcleo central aponta que há um sistema central operante nas representações sociais, com um núcleo composto pelas significações essenciais que dão identidade ao núcleo, tidas como fundamentais. Em geral, os valores que determinam o núcleo central não são explicitados pelos sujeitos, mas orientam suas ações e comportamentos em relação ao objeto alvo da representação social (Vergara; Ferreira, 2005). Entre suas principais características, ressaltam-se: a marcação pela memória coletiva, a qual reflete as condições sócio-históricas e os valores do grupo que compõe a representação; seu papel de constituição da base comum e consensual da representação social; sua estabilidade, coerência e resistência à mudança, o que assegura a permanência da representação; e a conseqüente baixa sensibilidade ao contexto imediato em que está inserida, tanto em nível social quanto material (Sá, 1996).

Paralelamente, constitui-se um sistema periférico ao redor desse núcleo central, sistema esse que faz uma intermediação entre o sistema central e a realidade concreta. É no sistema periférico que se observa a integração das experiências às histórias dos indivíduos e se suportam as distinções entre os diferentes integrantes do grupo e suas contradições. Por meio do sistema periférico, a representação social se mantém em constante evolução, alterando-se com base no contexto imediato e se adaptando à realidade concreta, ao mesmo tempo que defende o núcleo central, que permanece pouco sensível a alterações (Sá, 1996). A partir do momento em que se reconhecem esses dois sistemas, torna-se possível avaliar com maior cautela quais conteúdos presentes nas imagens e impressões dos estudantes sobre a POT se mantêm mais rígidos, apresentando maiores dificuldades de mudança, e quais conteúdos, presentes no sistema periférico, podem sofrer alterações com base na informação sobre a área e até mesmo serem atualizados com evoluções na atuação da POT.

Não obstante, há ainda o desafio posto pelo fato de que as representações sociais não se tratam de uma manifestação direta da realidade, e, portanto, não se formam com uma análise efetiva do cenário presente. Uma vez que não se refere a reflexões advindas da interação com dados concretos de um fenômeno ou área, até mesmo debates ou novas vivências têm pouca efetividade na mudança de uma representação social (Vergara; Ferreira, 2005). Afinal, as representações se trata de interpretações da realidade, atravessadas pelo sujeito e mediadas por categorias constituídas na história e subjetividade (Spink, 1993).

Ainda assim, uma vez que as representações afetam a forma que os indivíduos interagem com a área, como previamente estabelecido, permanece de suma importância investigar qual é a imagem posta para entender o cenário atualmente afetando a área e a interação dos estudantes de Psicologia com a POT. Por isso, se averiguaram na presente pesquisa as interpretações da realidade que foram colocadas, de que forma afetam a atratividade da área e seus impactos.

1.5 Trabalhos correlatos e suas contribuições

A presente pesquisa não se trata da primeira a investigar tal questão, e a análise de pesquisas prévias auxilia na compreensão da relevância do problema de pesquisa e hipóteses possíveis a serem consideradas, além de fatores relevantes. Um trabalho intimamente ligado ao aqui conduzido foi o realizado por Cruz (2017), em que se avaliou por meio de questionários com perguntas abertas a representação social que estudantes de Psicologia tinham da Psicologia Organizacional. Esse trabalho coletou sua amostra também exclusivamente com estudantes de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), assim como na presente pesquisa, conforme posteriormente abordado, e apontou mudanças que ocorreram no currículo da universidade envolvendo a POT entre 2004 e 2017. Nessa análise, expôs que na PUC-SP o foco desse ensino transitou de uma reflexão crítica sobre a área para uma capacitação para atuação nela, mas sem um esgotamento do espaço para a crítica.

Assim, Cruz (2017) constatou que, na representação social da POT e dos profissionais atuantes na área, esteve muito presente o papel do psicólogo na organização como um promotor da saúde dos trabalhadores e conciliador de seus interesses com os objetivos das empresas, além de surgirem as funções tradicionais dos profissionais de recursos humanos, como recrutamento e seleção. Adicionalmente, as questões de dilema entre privilegiar a empresa ou o trabalhador na área da POT estavam amplamente presentes, porém com tendência de se apontar um favorecimento maior ao trabalhador e as críticas sendo apontadas às próprias empresas como limitadoras da atuação do psicólogo.

Vale também destacar que, nas respostas de estudantes em diferentes etapas do curso, se observou um aumento da ênfase no ambiente de trabalho em que o psicólogo atuante em POT está inserido, um aumento da ideia de preocupação com a saúde do funcionário, mudanças da concepção dos objetivos das áreas de recursos humanos e uma diminuição de respostas rasas sobre a área. Ainda assim, múltiplos pontos em comum foram identificados entre os alunos em diferentes momentos da graduação, em especial as atividades tradicionais da POT, a preocupação com a saúde do trabalhador e uma visão diferenciada do psicólogo que está dentro da organização em comparação àquela detida por outros profissionais nas empresas (Cruz, 2017).

O trabalho supracitado se embasou e se comparou com outras duas pesquisas, ambas conduzidas em 2008 e que avaliaram também a representação social dos estudantes de Psicologia da Psicologia Organizacional com uma amostra de estudantes de uma universidade privada. A primeira, de Pereira (2008), enfocou sua análise na teoria do núcleo central e na busca de averiguar se havia diferenças na representação social apresentada por alunos do primeiro e quinto ano do curso, investigando se o maior conhecimento sobre a área produzia mudanças significativas na sua representação. Assim, a pesquisadora detectou um discurso homogêneo e pouco diversificado tanto em estudantes no início quanto no fim do curso, com a distinção surgindo em uma maior especificidade no discurso dos alunos do último ano de graduação, em decorrência de seu contato com a área. Mesmo os estudantes com maior contato com a área apresentaram uma visão limitada e pouco aprofundada sobre seu papel e importância.

Adicionalmente, seus resultados apontaram também para uma visão estereotipada e preconceituosa da área, em especial nos alunos mais próximos ao fim do curso, com descrença na atuação do psicólogo em POT e uma priorização do lucro das organizações e do ganho de dinheiro, em uma entrega ao capitalismo e aos interesses das organizações. Nesse processo, é realizada uma comparação com o próprio psicólogo clínico, como se o profissional atuante em POT não tivesse os mesmos objetivos de um psicólogo na clínica e, portanto, passasse a ser considerado mais um administrador e não um cuidador da saúde. Simultaneamente, a imagem do psicólogo na organização surge também fortemente relacionada à noção de saúde e cuidado, assim como na Psicologia clínica, apresentando uma possível relação entre a representação social da POT e da própria Psicologia. Aponta-se também uma possível influência da formação acadêmica, focada na prática clínica, e da sociedade para a representação social formada, bem como uma representação social ainda em construção da área, representação essa ainda intimamente ligada ao senso comum (Pereira, 2008).

Já a pesquisa de Rittner (2008), a segunda comparada com a de Cruz (2017) e que avaliou a representação social da POT entre estudantes de Psicologia, iniciou sua contribuição ao presente trabalho ao constatar a viabilidade do uso da teoria das representações sociais para se analisar a representação que a POT detém entre os estudantes. Nesse processo, constituiu também uma

fundamentação do objeto de pesquisa, ressaltando cautelas a se tomar ao se pesquisar a representação social da POT, em meio à análise de um saber científico que passa ao senso comum e é compartilhado por um grupo específico, desenvolvido em um contexto comum entre os participantes da amostra. Em sua investigação, aplicou um instrumento contendo um questionário e um exercício de associação livre apenas em estudantes do quarto ano da graduação que já tivessem tido contato com a psicologia organizacional, cursando ou tendo cursado o programa semestral de Psicologia Organizacional oferecido pela universidade em que se realizou a pesquisa (Rittner, 2008).

Logo, em seus resultados, expôs que os estudantes veem a escuta como a principal ferramenta do psicólogo inserido nas organizações e têm um discurso homogêneo a respeito da Psicologia Organizacional. Nesse sentido, a visão da área se ancora na seleção, treinamento e desenvolvimento, atribuições clássicas da POT. Somam-se a isso os aspectos éticos, que surgem como muito relevantes, e o dilema entre atender aos interesses da organização ou dos trabalhadores nas respostas dos estudantes, que surge de forma pouco elaborada e com alguns acreditando que a prática dos psicólogos privilegia as organizações e, portanto, não demonstrando interesse em trabalhar na área. Nos resultados, há também preferências por estilos de trabalho mais liberais, como os oferecidos por uma atuação clínica, e uma ênfase na manifestação de termos como dinheiro e salário apenas ao se referir à Psicologia Organizacional, não se manifestando ao se abordarem outras áreas de atuação, com algumas respostas indicando interesse na área em virtude da remuneração. A Psicologia Organizacional foi relacionada majoritariamente aos termos capital e trabalho, diferente da Psicologia como um todo, a qual foi relacionada à ciência, ao estudo e ao conhecimento, bem como ao bem-estar e cuidado (Rittner, 2008).

Outrossim, ao abordarmos outras pesquisas pertinentes, consideramos Camargo e Macedo (2020) que, tendo observado frequentes falhas nas conceituações e práticas relacionadas à POT, construíram um formulário para preenchimento por parte de estudantes de Psicologia. Dessa forma, obtiveram uma maioria de respostas consideradas representativas de opiniões neutras, e um número consideravelmente maior de opiniões positivas do que de opiniões negativas em relação à área de atuação. Dentre as respostas positivas e negativas, se observou que entre os concluintes – estudantes que já tinham tido

aulas sobre POT – houve um número maior de respostas positivas e um menor número de respostas negativas (Camargo; Macedo, 2020).

Além disso, Camargo e Macedo (2020) apontam que ainda recai sobre a POT um estigma relacionado à sua formação histórica, com ampla recorrência de respostas citando os processos de recrutamento e seleção, e que ainda vigora entre os estudantes uma visão alinhada à Psicologia Industrial e a uma POT que privilegia os interesses das empresas. Além disso, os autores observaram que não se notou uma mudança qualitativa ou da profundidade ao se comparar as respostas dos estudantes “iniciantes” e dos estudantes “concluintes”, o que pode indicar uma falha na formação teórico-metodológica atual nas universidades avaliadas. Diante dessa última constatação, os autores discorreram sobre uma série de estratégias para aprofundar o ensino e estudo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Camargo; Macedo, 2020).

A queixa referente ao espaço no currículo das universidades para a POT não é recente. Bastos *et al.* (2005) já abordaram há quase duas décadas o pouco espaço que a Psicologia Organizacional e do Trabalho ocupa nos cursos de Psicologia do Brasil, além de uma visão demasiadamente limitada do potencial de atuação na área dentro das disciplinas disponíveis no ensino superior. Deflagra-se uma priorização histórica da Psicologia Clínica e suas teorias dentro do currículo universitário. Nesse processo, os autores se embasam nas noções de representação social e cognição social para abordar os impactos negativos em que a falta de espaço para a POT no currículo acadêmico implica:

Como consequência, fortalece-se, entre os próprios formandos, uma imagem da área pouco propícia a despertar o interesse e a conduzir ao desenvolvimento profissional dos que a buscam como área potencial de atuação. Como se sabe, a percepção dos psicólogos sobre a área é construída pela experiência da formação acadêmica, por seu contato com o mercado e com os fatores envolvidos na prática cotidiana nas organizações. Atuar sobre os processos que configuram a construção das representações sobre o que significa ser psicólogo organizacional reveste-se de função estratégica para as transformações necessárias a esse domínio de atuação do psicólogo. (Bastos *et al.*, 2005, p.356)

Embasados nessa crítica, Bastos *et al.* (2005) conduziram uma pesquisa com 150 alunos da disciplina de Psicologia Industrial na Universidade Federal da Bahia, e constataram que, após o estudo de uma disciplina envolvendo a POT, houve uma superação da visão estereotipada da área, com menor incidência da afirmação de prevalência do capital sobre o bem-estar do trabalhador, e os motivos apresentados para afastamento da área se

modificaram consideravelmente, distantes do desconhecimento generalizado. Além disso, houve um aumento dos motivos de aproximação com a área simultâneo a uma diminuição de motivos para afastamento da área. Diante disso, os pesquisadores concluíram que a falta de informações é motivo primário para afastamento da área, e que a imagem da Psicologia Organizacional por parte dos estudantes era, no momento inicial da pesquisa, perpassada por evocações imprecisas que causavam tendências negativas. Entretanto, é importante lembrar que essa pesquisa já tem quase duas décadas, evidenciado pelo próprio nome da disciplina apresentada, “Psicologia Industrial”.

Ainda assim, queixas referentes à carga horária dedicada à POT se fazem presentes também na literatura recente. Com 8,2% do espaço voltado às disciplinas e estágios em POT, critica-se a falta de espaço na grade curricular das universidades para o ensino de POT, com as instituições de ensino superior (IES) mantendo seu foco nas teorias e práticas da Psicologia Clínica, e com várias áreas de atuação dentro da Psicologia, como a Psicologia Jurídica e a Psicologia do Esporte, recebendo uma diluição considerável na grade. Essa realidade não tem diferença significativa entre as IES públicas e privadas, mantendo-se igualmente presente em ambas (Toledo e Silva; Cardoso, 2022).

Além do estudo da POT na universidade, surge também como efetiva para a ruptura de uma imagem equivocada e negativa da POT a experiência em estágio supervisionado. Uma vez interagindo com o ambiente de trabalho da Psicologia Organizacional, torna-se possível para os alunos compreenderem os impactos positivos que a intervenção dos psicólogos é capaz de ter nas organizações e em seus colaboradores. Acredita-se também que a experiência de estágio supervisionado em POT tenha potencial de ser efetiva para o desempenho profissional do estudante de psicologia independentemente de o estudante conduzir sua carreira nessa área de atuação (Martins-Silva; Junior; Libardi, 2015).

Por fim, é importante também ressaltar que há múltiplas pesquisas que contribuem ao presente trabalho ao demonstrar aplicações da teoria de representações sociais a aspectos de áreas de atuação, profissões e mesmo conceitos dentro de áreas de conhecimento, dentro e fora da Psicologia. A efetividade do referencial teórico de representações sociais para além de uma abordagem sobre o indivíduo já foi apontada ao se conduzir uma pesquisa sobre

a representação social de um modelo de serviço, processo em que se demonstrou a possibilidade de uso da análise implicativa para analisar aspectos do núcleo central e do sistema periférico da representação social (Marchisotti; Joia; Carvalho, 2019).

Já dentro da Psicologia, Lahm e Boeckel (2008) conduziram uma pesquisa a respeito da representação social do psicólogo e constataram, em sua amostra com pacientes de uma clínica-escola, que a profissão é constantemente vinculada ao atendimento individual com ênfase em seu aspecto curativo, sendo considerada exclusivamente em seu caráter clínico e excluindo outras atuações, dentre as quais está incluída a POT. Além disso, More, Leivi e Tagliari (2001) investigaram a representação social dos psicólogos com enfoque na atuação do psicólogo clínico e da saúde, em especial dentro do contexto de postos de saúde, coletando depoimentos de técnicos do posto de saúde, profissionais de nível universitário e pessoas da comunidade. As autoras, ao fazer questões sobre o profissional psicólogo em geral, receberam várias respostas referentes à atuação clínica e observaram que as respostas obtidas frequentemente se aglutinavam com as experiências de vida do indivíduo, algo a que foi também importante se atentar na presente pesquisa.

2. OBJETIVOS

Ao longo da execução da presente pesquisa, almejou-se atingir um objetivo geral e um conjunto de objetivos específicos, a seguir explicitados.

2.1 Objetivos Gerais

Compreender a imagem que estudantes de Psicologia possuem da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

2.2 Objetivos Específicos

Por objetivos específicos pretendeu-se: avaliar as impressões e as imagens que os estudantes de Psicologia têm da POT; identificar a qual dos momentos da área a visão dos estudantes se alinha; e compreender as possíveis contribuições que a visão dos estudantes apresenta para a área da POT.

3. MÉTODO

A presente pesquisa se trata de um estudo quanti-qualitativo de caráter exploratório, em que a coleta de dados envolveu duas fases distintas. A primeira consistiu na utilização de um questionário estruturado com estudantes de Psicologia. Na segunda foram conduzidas três entrevistas semiestruturadas, também com estudantes de Psicologia da PUC-SP.

Considera-se uma pesquisa exploratória pois, segundo Gil (2006), almejou desenvolver e esclarecer um conceito, possibilitando que pesquisas futuras tenham hipóteses pesquisáveis e uma noção mais precisa do problema de pesquisa posto. Nessa lógica, o intuito foi, principalmente, de possibilitar uma aproximação maior do fenômeno estudado e proporcionar uma visão geral desse (Gil, 2006).

Este estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o número CAAE 84244124.1.0000.5482.

3.1 Participantes

Os dados primários foram coletados de duas formas: por meio da aplicação de um questionário em uma amostra de 50 sujeitos e por meio de entrevista semiestruturada realizada com 03 indivíduos.

Como critérios de inclusão dos participantes estabeleceu-se: estar matriculado e cursando um curso de Psicologia na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); o acesso a um meio eletrônico pelo qual fosse possível preencher o formulário e participar da entrevista; ser maior de 18 anos de idade. Como critério de exclusão considerou-se o indivíduo que tivesse cursado graduação prévia em Administração, Gestão de Pessoas ou Gestão de Recursos Humanos, uma vez que são cursos que interagem consideravelmente com RH e poderiam interferir na imagem prévia do estudante em relação à Psicologia Organizacional.

A busca pelos participantes para a etapa de aplicação do questionário se deu por meio do Centro Acadêmico do curso de Psicologia e da divulgação do questionário entre os participantes da pesquisa com outros estudantes de

Psicologia que conhecessem na universidade, caracterizando a amostra como não probabilística acidental por meio da técnica bola de neve.

A seleção dos sujeitos para a etapa da entrevista ocorreu por conveniência e obedecendo aos seguintes critérios: um estudante do primeiro ano do curso e dois estudantes do último ano do curso de psicologia sendo um que estivesse cursando o núcleo de Psicologia Organizacional e um estudante que não estivesse cursando o referido núcleo. Esse critério teve como objetivo obter perspectivas impactadas por variações no tempo de curso e no aprofundamento do estudo e interação com a POT, a fim de possibilitar comparações.

3.2 Material e Contexto de Coleta de Dados

A coleta de dados ocorreu no período de 25 de fevereiro a 25 de março de 2025 por meio de dois instrumentos: um questionário e um roteiro de entrevista semiestruturado (Apêndice 1). Nesse período, por meio dos métodos supracitados, foi possível obter 50 respondentes para o questionário e três candidatos para a realização da entrevista

Tanto a aplicação do questionário quanto a condução das entrevistas foram realizadas de forma online, e somente após a concordância dos participantes com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Apêndice 2). O questionário foi aplicado por meio da plataforma Google Forms, enquanto para as entrevistas foi utilizada a plataforma Microsoft Teams. O primeiro teve duração estimada em 10 minutos para seu preenchimento, enquanto a entrevista teve duração média de em torno de 30 minutos.

O questionário era composto por quatro seções contendo questões abertas, questões de múltipla escolha e questões utilizando uma escala Likert de 1 a 5 pontos. A primeira seção incluía o levantamento sociodemográfico (idade, gênero, renda familiar, semestre atual do curso e se era bolsista); a segunda, investigou a opinião e imagem que o participante possuía da POT, seu interesse em atuar na área, sugestões e críticas em relação à atuação dos psicólogos nas organizações, entre outras perguntas relacionadas; a terceira seção envolveu questões relacionadas ao conhecimento da área, atividades e setores que o participante associava à Psicologia Organizacional e quão presentes estavam

na rotina do profissional, questões visando averiguar quantas e quais experiências o participante possuía com a área, se já tinha contato com o tema na universidade, se tinha tido experiências com estágio (obrigatório ou optativo), como avaliava a carga horária dedicada à POT na sua graduação, e o que conhecia sobre o fazer desse profissional. A última seção consistia em um espaço aberto para comentários adicionais.

O roteiro de entrevista semiestruturada continha perguntas específicas sobre o histórico do indivíduo com a Psicologia e com a POT, sua visão da área, da ética profissional, a imagem que percebia que seus colegas possuíam da área, as atribuições de um psicólogo atuante em POT, sugestões e críticas à área e o tipo ideal de psicólogo que deveria atuar em POT.

Nesse sentido, o objetivo da entrevista foi a exploração em busca da representação social da POT e sua imagem, evitando-se questões de definição, com exceção de uma definição direta para averiguar o conhecimento da área, uma vez que não viabilizam um acesso às representações sociais (Silva; Ferreira, 2012). Além disso, envolveu perguntas utilizando a técnica de substituição, na qual se solicita que o entrevistado diga também como pensa que outras pessoas em seu grupo responderiam à questão, permitindo que se encontrasse também aspectos da imagem da POT que estivessem ocultos:

A técnica de substituição baseia-se na ideia de que um sujeito poderá exprimir representações “proibidas ao seu grupo” atribuindo-as a outros, isto é, falando por outros. A primeira etapa consiste em responder em seu próprio nome, pedindo-se à pessoa que dê sua própria opinião sobre um tema; e, a seguir, pede-se que responda no lugar dos outros, isto é, imagine e diga como um outro faria quando interrogado pelo mesmo tema, reduzindo seu nível de implicação. O outro deve ser relacionado ao grupo de referência do sujeito (Silva; Ferreira, 2012, p.610)

Dessa forma, almejou-se que a entrevista fosse capaz de efetivamente detectar as representações e imagens que impactam as atitudes que os estudantes de Psicologia tomam em relação à área, seja se aproximando ou se afastando dela. Defende-se que tal feito seja possível apenas ao se produzir um roteiro de entrevista capaz de apresentar “questionamentos que permitam que o sujeito expresse suas escolhas e decisões, e capte as posições dos sujeitos diante das situações do cotidiano relacionadas ao objeto estudado” (Silva; Ferreira, 2012, p. 610). Somadas ao roteiro de entrevista previamente preparado, foram realizadas perguntas que providenciassem aprofundamentos sobre

respostas emergentes ao longo da conversa, mantendo-se a possibilidade de adequação ao longo da entrevista aos conteúdos que nela viessem a surgir.

3.3 Procedimentos de análise de dados

Uma vez que os dados foram coletados, as variáveis quantitativas e ordinais foram avaliadas por meio do uso da ferramenta JASP 0.15.0.0. Já os dados qualitativos foram analisados tendo em vista “produzir novos significados a respeito do material coletado. Trata-se, portanto, de uma construção interpretativa” (Leitão, 2021, p. 19). Nesse sentido, inicialmente foi feita a transcrição das entrevistas, seguida de uma leitura livre dos materiais e uma categorização dos dados coletados, a partir de um enfoque *top-down*:

Análise top-down é aquela que parte de categorias pré-definidas para analisar o material coletado. Em geral, essas categorias pré-selecionadas são oriundas da teoria utilizada pelo pesquisador para construção da pesquisa. (Leitão, 2021, p.21)

Adicionalmente, foi realizada a análise do material linguístico. O método utilizado para essa avaliação foi a análise de discurso, determinado com base nos resultados do formulário e dos conteúdos emergentes nas entrevistas, com o auxílio pontual da análise de conteúdo em respostas mais objetivas.

A análise de discurso, por exemplo, enfatiza a análise contextualizada dos depoimentos, considerando a linguagem como construção e expressão da subjetividade e dos contextos sócio culturais. Trabalha-se com o sentido e significados subjacentes à linguagem e não apenas com o conteúdo explicitado no depoimento. Já a análise de conteúdo apresenta uma proposta mais objetiva, trabalhando os assuntos e temas explícitos e examinando, por exemplo, frequências de palavras ou expressões, ou a ausência/presença de um conteúdo no depoimento. (Leitão, 2021, p.20-21)

4. RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os dados obtidos com a aplicação do questionário e, em seguida, os obtidos por meio das entrevistas semiestruturadas.

4.1 Questionário

A pesquisa, contou inicialmente com 57 respondentes dos quais 7 foram desconsiderados – 6 por se encaixarem no critério de exclusão de graduação em Gestão de Pessoas, Recursos Humanos ou Administração e 1 por ser menor de 18 anos. Dessa forma, foram analisadas respostas de 50 participantes. Os comentários adicionais realizados pelos participantes ao fim de sua participação estão disponíveis apenas no Apêndice 3, em que constam todas as respostas dissertativas realizadas.

4.1.1. Perfil da amostra

Os respondentes eram estudantes entre 18 e 47 anos de idade (média 22,52; desvio-padrão de aproximadamente 5,6). Em relação ao gênero, 74% dos participantes eram do gênero feminino (37 sujeitos), 24% do masculino (12) e 2% não-binário (1).

82% (41 pessoas) eram graduandos pagantes enquanto 18% (9 participantes) eram bolsistas usufruindo de bolsa integral. Para 44% (22) dos participantes a renda familiar era superior a 15 salários-mínimos, enquanto 12% (6) recebiam entre 10 e 15 salários-mínimos, 12% (6) entre 5 e 10 salários-mínimos, 6% (3) entre 3 e 5 salários-mínimos e 10% (5) entre 1 e 3 salários-mínimos. 16% (8) preferiram não informar sua renda familiar.

Uma vez que o curso de Psicologia na PUC-SP oferece apenas o vestibular de verão, a maioria dos respondentes cursavam períodos ímpares no primeiro semestre de 2025, época em que a coleta de dados foi realizada. É importante considerar que muitos alunos optam por dividir o quarto ano da graduação em dois anos, o que provavelmente explica a presença de 2 respondentes cursando o oitavo semestre do curso. Entretanto, é importante considerar que a maioria

(58%) da amostra obtida para a pesquisa estava nos dois anos finais da graduação, dos quais 36% eram do último ano e 22% do 4º ano (Tabela 1).

Tabela 1 – Semestre do curso de Psicologia

Semestre	n	%
1º	7	14
3º	8	16
5º	6	12
7º	9	18
8º	2	04
9º	18	36
Total	50	100

Fonte: Dados da pesquisa

4.1.2. Imagem da área

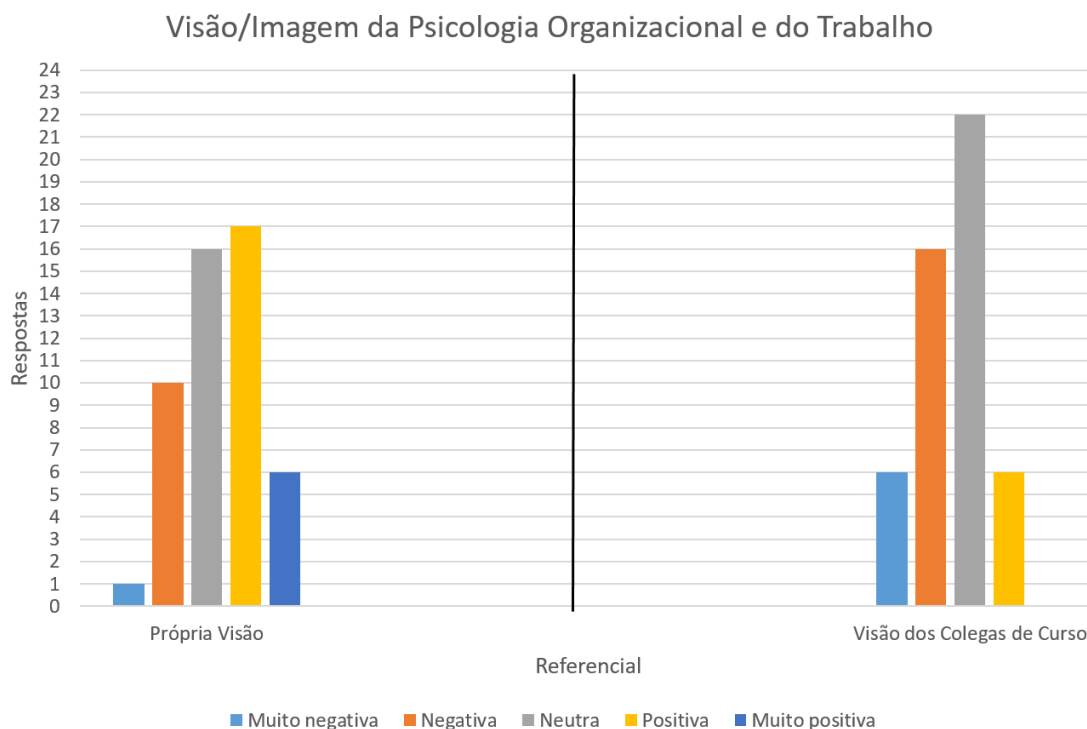
Quando questionados sobre a visão que tinham da área, a maioria (86%) dos respondentes evitou os extremos da escala, e houve uma maior prevalência de respostas de visão muito positiva (12%) do que muito negativa (2%). Dessa forma, ao analisarem a própria visão que têm da POT, foram obtidas 46% (23) respostas de imagem positiva, 32% (16) de imagem neutra e 22% (11) de imagem negativa. Logo, na presente amostra, é possível afirmar que a maioria dos estudantes não acreditam avaliar negativamente a área, e houve prevalência de uma visão positiva dessa.

Não obstante, como é possível observar abaixo (Gráfico 1), essa mesma avaliação não se mantém presente quando questionados sobre a visão que observam seus colegas de curso terem da área. Nessa questão, não surgem quaisquer respostas de uma imagem muito positiva, com 12% (6) respostas de imagem positiva, 44% (22) de imagem neutra e 44% (22) de imagem negativa, das quais 6 (12%) foram uma imagem muito negativa. Portanto, é possível observar que, ainda que na amostra avaliada não se tenha majoritariamente uma imagem negativa da POT, acredita-se que a imagem geral dos estudantes de Psicologia da PUC-SP não é positiva em relação à área.

A maioria da amostra avaliou como benéfica ou muito benéfica a atuação dos psicólogos em POT, em relação a todos os seus possíveis alvos de

benefícios no questionário (Gráfico 2). Em todas as categorias, a resposta de “muito benéfica” foi a mais prevalente, variando entre 44% e 48% das respostas, e, somadas às respostas de visão “benéfica”, compuseram entre 70% e 78% de avaliações positivas do impacto da área. Além disso, a visão de maior benefício da área (78%) foi direcionada ao seu valor para as organizações, enquanto seu valor para a sociedade recebeu a menor visão de alvo de benefícios (70%).

Gráfico 1 – Distribuição de respostas às questões em escala Likert adaptada relacionadas à visão da área

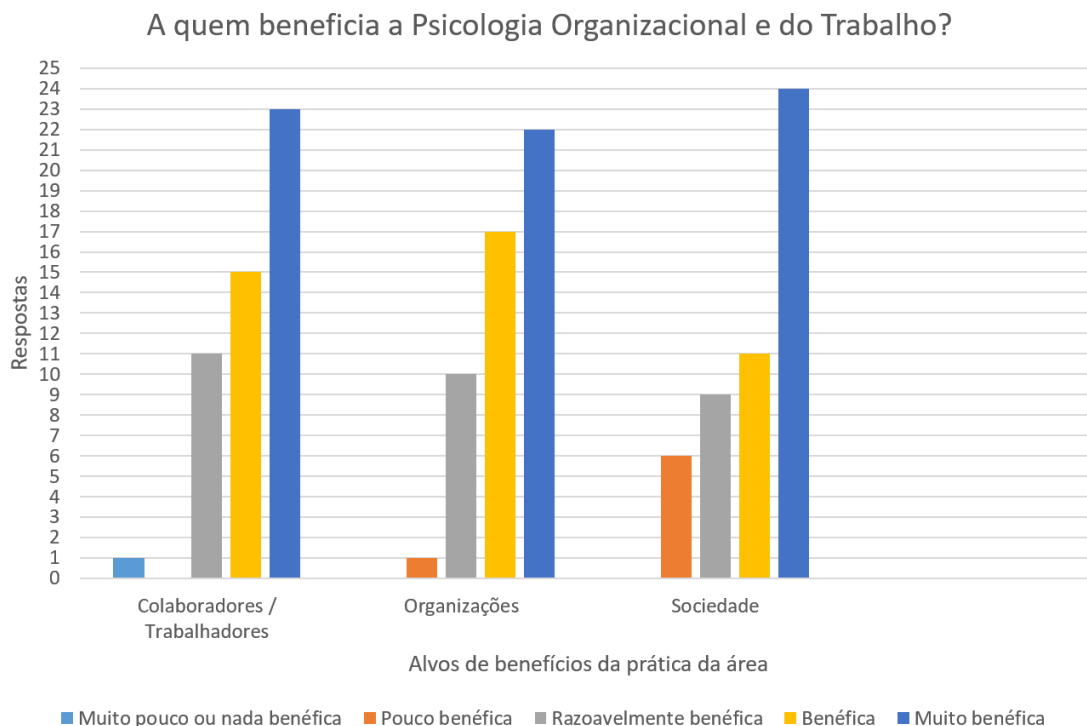


Fonte: Dados da pesquisa

A maioria da amostra avaliou como benéfica ou muito benéfica a atuação dos psicólogos em POT, em relação a todos os seus possíveis alvos de benefícios no questionário, como exposto no gráfico abaixo. Em todas as categorias, a resposta de “muito benéfica” foi a mais prevalente, variando entre 44% e 48% das respostas, e, somadas às respostas de visão “benéfica”, compuseram entre 70% e 78% de avaliações positivas do impacto da área. Além disso, a visão de maior benefício da área (78%) foi direcionada ao seu valor para as organizações, enquanto seu valor para a sociedade recebeu a menor visão de alvo de benefícios (70%).

Ainda assim, em relação ao valor da POT à sociedade, houve simultânea e paradoxalmente a maior incidência de visão de poucos benefícios advindos da contribuição da área (12%) e o maior índice de respostas de contribuição muito benéfica (48%). Adicionalmente, a única resposta (2%) de muito pouco ou nada benéfica ocorreu em relação aos benefícios que a POT traz aos colaboradores, mas foi a única resposta negativa em relação ao valor da área aos trabalhadores. Dessa forma, constata-se que a amostra apresenta uma visão positiva do que a área de atuação avaliada tem a oferecer, atribuindo grande valor a ela para os trabalhadores e as organizações, mas parece ainda haver certo ceticismo em relação aos seus benefícios à sociedade como um todo.

Gráfico 2 – Distribuição de respostas às questões relacionadas a quão benéfica é a Psicologia Organizacional e do Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao interesse dos participantes em trabalhar com POT, a maioria (52%) afirmou não se interessar por trabalhar na área, com 36% (18) preenchendo “muito baixo” e 16% (8) respondendo “baixo” interesse. Pelo outro lado, 24% (12) afirmaram ter interesse razoável em trabalhar na área, e 24% (12) apresentaram interesse considerável em trabalhar com POT, com 10% (5) respondendo “muito alto” e 14% (7) preenchendo “alto”. Logo, é possível declarar

que, ainda que não se tenha uma visão prevalentemente negativa da área, majoritariamente os respondentes tinham interesses em outras áreas de atuação.

42% (21) dos estudantes que participaram desta pesquisa afirmaram ter críticas à Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), mas apenas 30% (15) disseram ter sugestões à área. Dentre os participantes que apresentaram sugestões, 40% (6) afirmaram não ter críticas. Portanto, entre os 50 questionados houve uma maioria de participantes que não apresentaram quaisquer críticas ou sugestões à atuação da área atualmente, e dentre a parcela ainda considerável de críticos à POT, houve ainda alguns que não conseguiram formular sugestões para melhorias. A diferença de 12% entre os críticos e aqueles com sugestões poderia sugerir uma falta de conhecimento da área ou mesmo uma desesperança em relação a uma melhoria para as críticas presentes, especialmente ao se considerar que, dentre os participantes com críticas, 57,1% (12) não ofereceram sugestões. As críticas e sugestões apresentadas serão abordadas a seguir, na análise das questões dissertativas.

4.1.2.1 Questões dissertativas relacionadas à imagem

A segunda seção do questionário contou com cinco questões dissertativas, das quais duas tinham resposta facultativa relacionada à presença ou não de críticas e/ou sugestões que o participante tivesse. Uma avaliação dessas respostas paralelamente às críticas e sugestões manifestadas está também disponível ao fim da subseção seguinte.

a) “Para mim, a Psicologia Organizacional e do Trabalho é...”

Trata-se de uma questão projetiva, podendo acolher tanto respostas de definição quanto visões da área e expectativas em relação a ela. Dessa forma, foi possível classificar as respostas obtidas entre: de definição/escopo (40%); de imagem e visão da área (46%); de expectativas e valor pessoal atribuídos à POT (10%); e de desconhecimento ou muito vagas (12%), o que aponta para uma falta de familiaridade com a área. Vale destacar que houve respostas que se encaixaram em mais do que uma das categorias acima. Para manter o

anonimato dos participantes da pesquisa, em todas as suas falas, eles serão identificados como PX, em que X poderá variar de 1 a 50, representando cada um dos 50 respondentes.

Entre as respostas de definição/escopo da POT, 50% (10) a relacionaram a RH (Recursos Humanos), definindo-a como esse setor, parte dele ou como um trabalho com ele. Abordou-se também em uma resposta a gestão de pessoas dentro de suas áreas e outro participante o associou às atividades de seleção de pessoas, avaliações e testes psicológicos.

20% (4) trouxeram como o escopo da área um enfoque no trabalhador e sua saúde, na geração de um ambiente de trabalho saudável para o trabalhador ou em um estudo do que proporciona conforto ou desconforto aos funcionários. Houve também respondentes que avaliaram a área como aquela que faz/cuida:

“uma mediação entre empresário e trabalhador” (P1);
“[...] abordagem institucional sobre uma análise de empresas” (P8);
“[...] relações pessoais e individuais dentro do ambiente de trabalho” (P28);
“[...] dinâmicas psicossociais do trabalho” (P36);
“[...] mudanças e instabilidades, nas esferas individual e coletiva, em alguma empresa ou centro laboral com base na análise social” (P13).

Quanto à imagem e visão da área, 17,3% (4) retratam a POT como uma área lucrativa ou boa para ganhar dinheiro, enquanto 30,4% (7) destacaram sua relevância, a apontando como importante, essencial, necessária ou fundamental, com alguns respondentes especificando essa relevância como relacionada a suporte, convivência, funcionamento de uma empresa ou bem-estar e desempenho. Apesar de necessária, a área é vista como *“[...] instrumentalizada” (P15); “[...] muito permeada por questões monetárias e de poder [...]” (P20)*, especificando essa crítica em relação ao RH corporativo. Já outro apontou que a POT visa promover um clima organizacional saudável, melhores relações interpessoais e o aumento da produtividade. Houve também uma resposta definindo a POT como *“uma área em crescimento dentro da psicologia” (P49)*.

Ademais, 13% (3) dos respondentes compararam a área à clínica. Um sujeito afirma que sua atuação nas organizações amplia a atuação clínica convencional. Outros afirmam que a POT tem atuação mais limitada no sentido clínico, logo se

distanciando da “[...] *visão hegemônica que se tem da psicologia*” (P42), e um participante afirma que é “*um trabalho restrito ao ambiente empresarial que se afasta da relação terapeuta-paciente*” (P38).

Houve também em 8,6% (2) das respostas uma separação da POT em áreas distintas, com uma separando o RH, visto como burocrático, de uma atuação preocupada com a saúde dos trabalhadores, que seria parte de economia solidária, e outra em que se separa a área do trabalho, vista “[...] *como uma área que foca na saúde do trabalhador e nos meios de aprimorá-la [...]*” (P25), paralelamente à organizacional, que não conhecia muito mas acreditava “[...] *que vai além da contratação e demissão, podendo também ajudar na implementação de programas dentro das empresas, ajudando o ambiente a ficar mais saudável.*” (P25).

Três (13%) participantes utilizaram capitalismo em sua resposta, afirmando que a área organizacional está “[...] *presa nas amarras da lógica produtivista e capitalista*” (P25), serve a uma lógica do capitalismo e se trata de um instrumento dele. Logo, ainda que se reconheça ter intenção positiva tentando contribuir para a saúde mental e apoio ao trabalhador, é vista como atendendo aos interesses dos donos das empresas, tendo, portanto, uma perspectiva de “[...] *lucro acima de tudo*” (P19) que constitui um “[...] *lugar objetivamente deteriorante para a saúde mental*” (P19). Um participante também trouxe a visão da área como uma “*redução de danos*” (P43). Dessa forma, fica clara a presença no discurso do dilema de a que interesses a prática da POT atende, em um conflito entre organização e trabalhador.

Esse dilema, bem como uma avaliação se a atuação da POT seria positiva ou negativa, surgiu em 39,1% (9) das respostas nessa categoria. Se afirmou que “[...] *depende de quem esse profissional está representando*” (P39), e se trouxe críticas sobre o profissional da área ter “[...] *pouca voz e espaço para implementar projetos*” (P23), enquanto outro participante afirmou que ser bom ou ruim “[...] *depende da pessoa e da empresa*” (P2). Por outro lado, houve participantes que apontaram a área como uma possibilidade de “[...] *conceder uma visão mais abrangente sobre ser humano no ambiente de trabalho*” (P44) e aplicar testes; um respondente que destacou a POT como “[...] *um campo que pode ter uma visão pragmática e transformadora na realidade do proletariado*” (P41), muito confundida com um RH que visa favorecer apenas à empresa, à

medida que “[...] *aprofunda os estudos grupais e consegue trabalhar e analisar os grupos*” (P41), se tornando imprescindível para profissionais psicólogos envolvidos em trabalho com grupos ou instituições.

Entre as expectativas e valores pessoalmente atribuídos à área, 60% (3) foram de teor positivo, vendo a área como interessante ou uma opção no futuro profissional, enquanto 40% (2) viram a área como não instigadora de interesse ou entediante.

Dois participantes (33,3%) afirmaram desconhecimento da área, e quatro (66,6%) deram respostas amplas ao se levar em consideração o nome da área, afirmando que é focada no mundo corporativo e do trabalho; “*a prática psicologia dentro de empresas*” (P16); “[...] *voltada para dinâmicas do trabalho/empresarial*” (P21); e “[...] *referente ao trabalho da psicologia dentro das relações trabalhistas*” (P24). Essas respostas muito possivelmente apontam para baixa apropriação de conhecimento no que concerne à POT.

b. “Para mim, o foco da Psicologia Organizacional e do Trabalho é...”

Essa questão apresentou de forma ainda mais clara, ainda que muitas vezes implícita, o dilema de a quem interessa a prática da POT.

- 22% (11) dos respondentes tiveram discurso embasado em uma noção de um foco direcionado às organizações, com respostas relacionadas a gestão de pessoas, adequação de trabalhadores à empresa, alocação de funcionários para melhor aproveitamento e recrutamento e seleção. Houve também respostas amplas, como “*organização e trabalho*” (P26), o que pode indicar uma falta de conhecimento da área.

34% (17) apontaram para um foco na atividade da POT direcionado ao trabalhador. Nesse sentido, se indicou enfoque na saúde do trabalhador, busca de evitar *burnout*, melhoria da qualidade de vida e do ambiente de trabalho, bem como a promoção de bem-estar e cuidado. Um dos participantes também apontou como um foco da área “*propor um espaço de resolução de conflitos, conversa e reclamações de um sistema para os trabalhadores de uma empresa*” (P28), e houve também respostas que envolveram reformulações políticas e “[...] *aspectos diversos*

(*psicossociais, culturais, biológicos, econômicos.*)” (P20) a serem considerados em prol de beneficiar o trabalhador nas organizações.

- 34% (17) revelaram em seu discurso uma visão de foco na conciliação entre os trabalhadores e as organizações, englobando tanto uma promoção de bem-estar e saúde do colaborador quanto um aumento de produtividade, engajamento e eficiência que beneficiam à empresa. Destacou-se também um enfoque em realizar uma “*comunicação/ponte equipe e empresa*” (P2), e na criação de um ambiente de trabalho que seja benéfico para ambas as partes, preservando o trabalhador e atingindo os resultados da organização, bem como um trabalho na relação entre ambos. Entretanto, houve dentre as respostas de conciliação uma que designou a área como “*contraditória, porque é estar no meio entre a empresa que te emprega e não explorar empregados em nome da produtividade*” (P39).

- 10% (5) deram respostas que não se encaixaram em nenhuma dessas perspectivas. Um participante respondeu a essa pergunta com ambientes de trabalho possíveis para o profissional do campo: “*empresas, escolas, ambiente de trabalho em geral*” (P5), e outro definiu o foco como diferente do detido pelo psicólogo clínico, visto como o estereótipo de psicólogo. Já outro respondente definiu o foco como “*delicado*” (P14), o que pode apontar para uma visão conciliatória contraditória mas não é possível afirmar com certeza, e dois trouxeram respostas aparentemente de esquivia, preenchendo com “*necessária*” (P10) e “*próspera*” (P49), juízos de valor que não apontam para um foco da POT mas trazem, no primeiro, uma valorização da área e, no segundo, ou uma visão positiva da atuação ou uma associação dela a boa remuneração, sendo difícil determinar ao certo a resposta pretendida.

c. “*Para mim, o objetivo da (o) psicóloga (o) que atua com a Psicologia Organizacional e do Trabalho é...*”

Essa questão também teve suas respostas analisadas sob a ótica do dilema de a quem interessa a prática do psicólogo que atua com POT, em nível implícito e explícito. Nesse âmbito:

- 36% (18) foram classificadas como discursos que apontam para uma visão de objetivo conciliatório entre o trabalhador e a organização, com repetidas respostas apontando para uma prática visando alcançar alta produtividade e preservar a saúde mental dos trabalhadores.
- 16% (8) dos discursos dos participantes exibiram uma priorização da organização, seja de forma explícita, com um objetivo embasado apenas na busca da produtividade ou, como bem exemplificado em uma das respostas, “*achar o candidato perfeito e lucro*” (P47), com alguns participantes definindo o recrutamento, seleção e demissão de funcionários como o propósito da prática do profissional.
- 38% (19) dos respondentes tiveram discursos mais alinhados a um objetivo do psicólogo em favorecer o trabalhador, com busca do bem-estar e proteção dos direitos dos empregados de uma organização.

Entretanto, houve respostas também acompanhadas de críticas, inserindo a empresa como limitadora da atuação do psicólogo ou afirmando que, ainda que haja trabalhadores empenhados com esse objetivo, há muitos que optam pela POT em virtude de boa remuneração. Ademais, 10% (5) apresentaram respostas vagas ou de esquiva da pergunta oferecida, e 16% (8) envolveram atividades do psicólogo na definição do objetivo de sua atuação, incluindo recrutamento, seleção, demissão, treinamento e capacitação de profissionais, bem como a avaliação de habilidades, a escuta dos funcionários, pesquisa de clima e conduzindo estudo, supervisão e prática.

4.1.3 Críticas e sugestões à POT

a) Críticas à POT

Quanto as críticas à POT e sua atuação, das 23 respostas inseridas nessa questão, duas não se trataram de críticas, afirmando falta de conhecimento da área e com um participante alegando que seu atual desinteresse na área pode vir a mudar pois, além de desconhecer o campo, ainda está no primeiro semestre do curso. Além disso, uma das críticas não foi direcionada à POT, mas às empresas que não contratam psicólogos e “[...] *deixam isso na mão de gestores sem conhecimento sobre comportamento humano*” (P44). Dessa forma, se

apresentaram 20 críticas à POT, das quais uma (5%) foi “*ser mais inclusiva*” (P34), uma crítica vista como demasiadamente ampla e possivelmente uma sugestão.

Dentre as críticas apresentadas:

- 55% (11) se embasaram em uma visão da atuação da POT como priorizando os interesses da organização, os empresários, o rendimento ou a produtividade. Nesse âmbito, comentou-se sobre invalidação de queixas de trabalhadores, presença de profissionais questionáveis, dissociação dos psicólogos que atuam em RH dos sindicatos, e ceticismo em relação ao interesse de uma empresa de manter um empregado que busca conciliação entre organização e trabalhador. Também se criticou uma “[...] *óptica muito positivista*” (P19) e a individualização de questões estruturais, “[...] *deslocando a responsabilidade da empresa para o funcionário*” (P50)
- 10% (2) das críticas se relacionaram ao contexto corporativo e a uma limitação da atuação do psicólogo por parte da empresa, bem como uma impressão de que as empresas apenas se preocupam com a saúde dos trabalhadores pois temem perda financeira.
- 15% (3) dos participantes que criticaram a área por estar agregada a um sistema ou lógica capitalista, com uma das respostas vendo o próprio capitalismo como provocador de adoecimento e “[...] *tentar conciliar os interesses da empresa com a saúde do trabalhador me parece uma ideia conformista*” (P9).
- 5% (1 respondente) questionou a união da psicologia organizacional e a psicologia do trabalho, afirmando que “[...] *muitas vezes o caminho que seria necessário para o aprimoramento da saúde mental do paciente ou grupo vai contra a lógica das empresas*” (P25).
- 10% (2) das críticas apresentadas envolveram uma falta de ética do profissional da área, com um respondente indicando a possibilidade de o psicólogo ter grande impacto positivo ou se tornar uma ameaça para a saúde mental do trabalhador, uma vez que, ainda que possa ocorrer em várias áreas da Psicologia, se trata de um ambiente que ameaça a saúde mental do empregado. Outro respondente apontou para um favorecimento de pessoas em cargos mais altos, visando preservar o

emprego e salário do psicólogo, o que por sua vez aponta para um conflito ético.

- 10% (2) dos respondentes que veem a área com papel mais remediador do que preventivo, sendo acionado apenas em situações e momentos muito críticos e não se empenhando para promover um ambiente de trabalho saudável que previna o mal-estar. Em uma dessas respostas, se referiu ao empregado como paciente e se transmitiu a impressão da falta de uma relação entre um terapeuta e um paciente bem estabelecida, utilizando uma abordagem mais clínica, e se sugeriu *“que é uma área que pode ter seu lugar expandido dentro das empresas e organizações para que pudesse ser exercida da melhor forma”* (P38), sendo a falta de espaço da POT nas organizações vista como causadora de desvalorização e subestimação da área.

b) Sugestões à POT

Por fim, foram apresentadas sugestões que os participantes tinham à área. Das 16 respostas obtidas, uma não se tratava de uma sugestão, afirmando que *“não existem melhorias possíveis para essa área dentro do capitalismo”* (P19), e uma sugestão, *“seguir atuando”* (P26), foi considerada muito ampla, demonstrando apenas visão positiva da área. Logo, foram avaliadas 14 sugestões. Dessas, duas indicaram a necessidade de grande senso ético, crítico, e político na atuação na área, analisando discursos das empresas e reconhecendo sua posição nas relações de trabalho. Outro participante afirmou que o contato com a POT nas aulas de N4 da PUC-SP dissiparam muitos de seus preconceitos relacionados à área, logo percebendo que *“[...] certas ideias e concepções sobre área se formam a partir da falta de conhecimento sobre ela”* (P24). Nesse sentido, sugeriu que *“[...] criar espaços de discussão ou simpósios voltados para tal área [...] poderia contribuir para uma maior apropriação da comunidade a essa área do conhecimento”*. (P24).

Três respondentes sugeriram maior conscientização do profissional na área, evitar que se priorize a empresa na relação e/ou que se foque mais no trabalhador. Nessa lógica, se recomendou uma *“valorização do indivíduo, vontades, necessidades e bem estar”* (P17) e enfoque nas dinâmicas de trabalho

e saúde mental em detrimento de testes psicológicos pertinentes a processos seletivos. Houve também dois participantes que propuseram uma prática de conciliação entre a organização e o trabalhador, ao “*ser mais humanizado e menos excludente*” (P47) e “[...] *promover bem-estar, qualidade de vida e relações de trabalho mais justas*” (P50) além do aumento da produtividade.

Além disso, houve sugestões variadas referentes a: esclarecimento dos pontos de convergência e divergência das diferentes atuações da POT; “*criação de alguma legislação que garanta o emprego de tais psicólogos mesmo agindo a favor de trabalhadores com cargos mais baixos*” (P28); “[...] *buscar uma maior integração da psicologia com as outras áreas de conhecimento das instituições*” (P42) a fim de evitar atuações limitadas e segmentadas, inserindo o RH na posição de auxiliador dos colaboradores, posição esta vista pela respondente como presente em uma minoria das instituições. Foi também sugerido uma capacitação dos próprios colaboradores da POT, que podem negligenciar sua própria capacitação ao buscar promover a dos demais, e a mensuração dos “[...] *impactos financeiros da falta de cuidado com a saúde mental*” (P48).

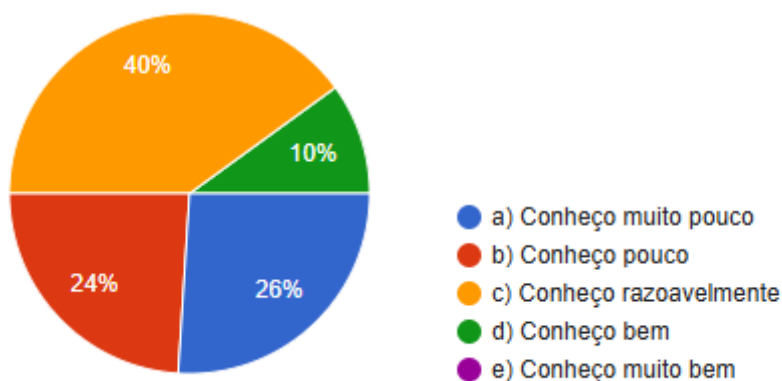
Dado o exposto, observou-se nas questões dissertativas da segunda seção do questionário, relacionadas à imagem da área e à apresentação de críticas e sugestões, uma alta prevalência de um dilema de a quem privilegia a atuação da POT, com uma variação entre uma priorização do trabalhador, da organização ou uma conciliação de ambos. Nesse dilema, uma visão de favorecimento maior das organizações, bem como a crítica ao capitalismo, surge de forma menos frequente no discurso dos participantes, mas compõe a maioria das críticas direcionadas à área, enquanto as sugestões para a área parecem, em sua maioria, orientadas por uma necessidade de atenção a esse dilema posto à POT. Além disso, foi recorrente a associação da área a: boa remuneração; atuação relevante ou necessária; atuação do psicólogo restrita pelas empresas; e saúde mental e promoção de bem-estar.

4.1.4 Conhecimento sobre a área

Quando questionados sobre o quanto acreditavam conhecer a área, metade da amostra reconheceu não conhecer consideravelmente a POT, e apenas um décimo afirmou se apropriar da área, o que aponta para um conjunto de

estudantes não muito familiarizado com a teoria e prática do campo estudado. A ausência de respondentes que afirmem conhecer muito bem a POT é de se esperar, a partir do momento que se interage com estudantes de graduação que dificilmente tiveram vasta experiência de atuação na área. (Gráfico 3)

Gráfico 3 – Percepção dos participantes do seu conhecimento sobre POT



Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à experiência com a área, a maioria da amostra (52%) já entrou em contato com a POT durante sua graduação, com 32% (16) dos alunos já tendo tido aulas sobre o tema e 12% (6) tendo aulas relacionadas ao campo atualmente. Nenhum dos respondentes já tinha realizado ou estava realizando monitoria em uma disciplina ligada à área. 22% (11) já realizaram estágio supervisionado na área e 12% (6) estão estagiando com supervisão atualmente no campo. Além disso, 12% (6) dos participantes já participou da PUC Júnior, uma empresa júnior de alunos da PUC-SP que oferece consultorias e tem atuação ligada à POT, e 4% (2) pretendem participar dela no futuro. Por fim, um (2%) respondente já estagiou com POT no passado e um (2%) está atualmente estagiando com atuação ligada à área, com ambos não tendo realizado estágio supervisionado relacionado à POT.

Ainda que a maioria da amostra tenha afirmado já ter entrado em contato com a POT, é importante ressaltar que a presente pesquisa se deparou com uma amostra que, em sua maioria, ainda não teve aulas relacionadas à área (56%), não estagiou no campo organizacional e do trabalho (62%) e não teve outras experiências acadêmicas ou profissionais com a POT. Isso se torna um conjunto de dados possivelmente alarmante à medida que reconhecemos que mais da metade dos respondentes já ultrapassou a metade do progresso de sua

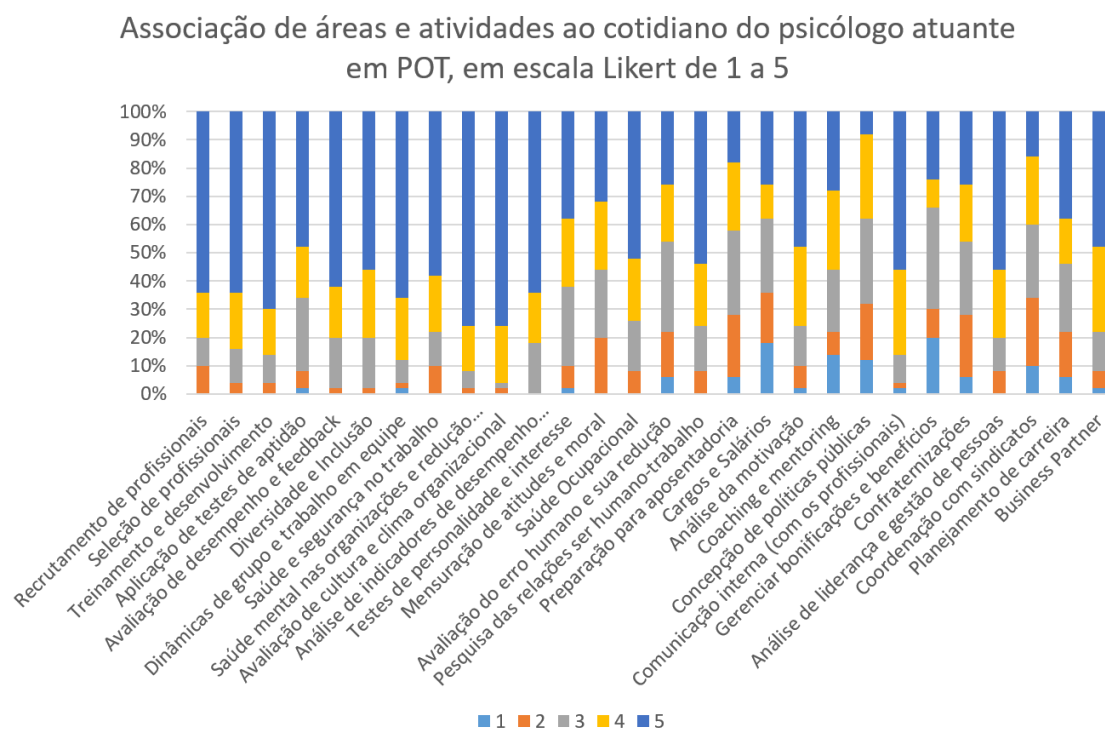
graduação, ainda com muito pouco contato com a área avaliada, o que poderia impactar a imagem da POT.

Não obstante, quando questionados sobre sua avaliação da carga horária dedicada à POT, 34% (17) dos participantes afirmaram acreditar que estava adequada, com um respondente fazendo uma crítica de que os programas eram repetitivos e os conteúdos poderiam ser revistos, e 4% (2) indicaram achar a carga excessiva, com um estudante respondendo que preferiria não ter carga horária nenhuma dedicada à POT. Além disso, 44% (22) dos participantes não souberam dizer se era adequada, com um especificando não saber responder por falta de conhecimento da área, e 18% (9) afirmaram achar que a carga horária voltada à área é insuficiente. A ampla parcela de respondentes que não souberam avaliar quão adequada era a carga horária provavelmente se deve à alta quantidade de participantes que ainda não chegaram a ter aulas relacionadas à POT e têm pouco conhecimento da área.

Por fim, das 28 áreas e atividades relacionadas à POT dispostas ao fim do questionário, todas obtiveram mediana de ao menos três de cinco na relação delas à atuação cotidiana do profissional atuando nessa área, com 14 das áreas ou atividades (50%) recebendo mediana 5 em sua associação e 7 (25%) apresentando mediana 3. As áreas e atividades com maior número de associações positivas (respostas 4 e 5) foram “Avaliação de cultura e clima organizacional” (96%), “Saúde mental nas organizações e redução de estresse ocupacional” (92%) e “Dinâmicas de grupo e trabalho em equipe” (88%), sendo que as duas primeiras obtiveram 76% de respostas 5, os maiores índices de associação máxima, à frente de “Treinamento e Desenvolvimento de Colaboradores” (70% de respostas 5) (Gráfico 4).

Por outro lado, as áreas e atividades com maior número de associações negativas (1 e 2) foram “Cargos e Salários” (36%), “Coordenação com sindicatos” (34%) e “Concepção de políticas públicas” (32%). Entretanto, desses apenas “Cargos e Salários” (18%) esteve entre os maiores índices de associação mínima (resposta 1), ao lado de “Coaching e Mentoring” (14%) e “Gerenciar bonificações e benefícios” (20%). Já as áreas e atividades com maior quantidade de associação neutra (respostas 3) foram “Gerenciar bonificações e benefícios” (36%), “Avaliação do erro humano e sua redução” (32%), “Preparação para aposentadoria” (30%) e “Concepção de políticas públicas” (30%) (Gráfico 4).

Gráfico 4 – Distribuição das respostas, em porcentagem, da associação de áreas e atividades ao cotidiano do psicólogo atuante em POT



Fonte: Dados da pesquisa

Dessa forma, as respostas obtidas demonstram certo nível de conhecimento da amostra acerca da prática da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em seus campos de atuação, realizando associações a áreas emergentes em tempos recentes e às práticas tradicionais da área. Entretanto, os índices elevados de associação a práticas mais conservadoras expõem a possibilidade de que a atualização da visão da área ainda não seja plena, e que muitos dos conhecimentos se refiram ainda a práticas que vêm caindo em desuso. Soma-se a isso a baixa visão da prática associada à coordenação com sindicatos e às políticas públicas, o que parece apontar para um enfoque no psicólogo dentro das organizações ao invés de em uma perspectiva social mais ampla ao se pensar na POT.

Ademais, houve uma baixa associação da prática do psicólogo a áreas relacionadas à remuneração. Esse resultado pode tanto indicar um distanciamento da visão da atuação do psicólogo da área de DP (Departamento

Pessoal) quanto pode expor uma falta do conhecimento de medidas estratégicas envolvendo remuneração por parte dos psicólogos nas organizações.

Já em relação à questão dissertativa “Em seu conhecimento, o que faz a (o) psicóloga (o) que atua com Psicologia Organizacional e do Trabalho?”, constatou-se que a maioria (56%) não demonstrou conhecimento a respeito da área ou teve conteúdo impreciso, enquanto 44% (22) dos questionados apresentou certo conhecimento do campo de atuação em sua resposta. Entretanto, dentre as respostas que apresentaram conhecimento da POT, 10% (5) relataram conteúdos referentes à Psicologia Industrial e que não comprovam familiaridade com a atuação atual ou mesmo da transição organizacional da área. Vale destacar, no entanto, que as respostas não comprovarem conhecimento da POT não necessariamente significa que não se conhece a área, mas sim que no texto apresentado não se manifestou conteúdo que permitisse averiguar um conhecimento efetivo da área.

48% (24) abordaram em sua resposta atividades realizadas pelo profissional na sua atuação. Dessas, 32% (16) incluíram ou se basearam em recrutamento e seleção de funcionários. Contudo, surgiram também outras atribuições dos profissionais, como: pesquisas de clima e cultura organizacional; treinamento e desenvolvimento de colaboradores; planos de carreira; documentações de ocorrências; aplicação de testes psicológicos; avaliação de desempenho; marca empregadora; POP (Procedimento Operacional Padrão); DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão); salários e benefícios; entre outros.

Portanto, ainda que temas tradicionais de profissionais de recursos humanos tenham sido frequentes, houve também a exposição de temas mais contemporâneos da prática. A presença de ambos pode apontar para uma visão prevalentemente mais atualizada da POT, como será mais profundamente abordado posteriormente, na discussão do presente trabalho.

Outrossim, 64% (32) das respostas explicitaram um papel ou função que o profissional exerce no campo na visão do respondente. Dessas, 24% (12) atribuíram à atuação do psicólogo atuante em POT papel relacionado à saúde do trabalhador, saúde mental, acolhimento, cuidado e, ou alternativamente, alívio de sofrimento. Outros papéis que surgiram envolviam a resolução de problemas da organização; avaliação do ambiente de trabalho e das condições de trabalho para trazer melhorias para a organização e os trabalhadores; foco

na relação entre as pessoas e o ambiente de trabalho; solução de questões interpessoais; entre outros.

Adicionalmente, 10% (5) explicitaram a atuação com RH em sua resposta, e 24% (12) foram classificadas como respostas de esquiva ou demasiadamente vagas, logo não respondendo à pergunta ou trazendo uma noção muito ampla e de difícil compreensão efetiva. Um respondente também destacou uma diferenciação entre a atuação com psicologia organizacional e psicologia do trabalho, apresentando a primeira como atendendo às demandas da empresa e trazendo reflexões e conhecimentos externos para transformar a relação dos profissionais com o trabalho enquanto trata a segunda como servindo aos trabalhadores na defesa de seus direitos.

Dessa forma, as respostas a essa questão expuseram, de forma implícita e em alguns casos explícita, a presença constante do dilema de a quem serve a POT em sua atuação. Na análise das respostas obtidas, constatou-se que 40% (20) apresentaram uma visão de conciliação entre trabalhador e organização na atuação do profissional, enquanto 28% (14) implicaram em um foco na organização e 24% (12) um enfoque no trabalhador. Vale destacar que houve respostas que se encaixaram em mais de uma das categorias, por trazer perspectivas variadas dentro da POT, como na resposta supracitada que diferenciou a psicologia organizacional e a psicologia do trabalho.

4.1.5 Correlações relevantes

Os dados quantitativos e ordinais coletados foram avaliados estatisticamente em busca de correlações relevantes, e foram feitas algumas descobertas com resultados estatisticamente significativos. Em primeiro lugar, apesar de não ter sido possível estabelecer uma correlação estatisticamente significativa entre a imagem que os estudantes têm da área e o semestre em que estão inseridos, observou-se uma correlação negativa fraca entre o progresso no curso e a percepção da visão que colegas têm da área, indicando que, ainda que em pouca intensidade, na amostra presente percebe-se uma percepção de melhoria da imagem entre os colegas conforme se avança no processo da graduação. Além disso, foi encontrada uma correlação positiva moderada entre o semestre em que os participantes estão inseridos e a percepção que têm de conhecerem

a área, além de uma correlação fraca entre o progresso no curso e o interesse em trabalhar no campo, o qual aumenta conforme se avança na graduação.

Ademais, a percepção de conhecimento dos participantes da área de atuação apresentou correlação positiva moderada com contato prévio com POT na graduação, ter tido aulas relacionadas e experiência de estágio supervisionado no campo, como consta na tabela abaixo.

Tabela 2 – Correlações estatisticamente significativas

Questão relacionada	Questão correlacionada	Coefficiente de Spearman
06. Semestre da graduação	09. Visão/Imagem dos colegas	-0,315*
	16. Interesse em trabalhar na área	0,320*
	21. Percepção de conhecimento da POT	0,557***
08. Visão/Imagem da área	13. Benefício para os trabalhadores	0,483***
	15. Benefício para a sociedade	0,522***
	16. interesse em trabalhar na área	0,753***
09. Visão/Imagem dos colegas	13. Benefício para os trabalhadores	0,391**
	15. Benefício para a sociedade	0,292*
13. Benefício para os trabalhadores	15. Benefício para a sociedade	0,735***
	16. Interesse em trabalhar na área	0,430**
15. Benefício para a sociedade	16. Interesse em trabalhar na área	0,401**
16. Interesse em trabalhar na área	26. Exp. de estágio supervisionado	0,339*
	16. Interesse em trabalhar na área	0,417**
21. Percepção de conhecimento da POT	23. Contato prévio com a POT	0,411**
	24. Aulas prévias ou atuais sobre POT	0,511***
	26. Exp. de estágio supervisionado	0,480***

Fonte: Dados da pesquisa

Notas: * p <0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

No que se refere à imagem da POT, há forte correlação entre a visão positiva da área e o maior interesse em atuar profissionalmente nela ($r_s=0,753$), indicando que a imagem da área de fato influencia a escolha pela atuação. Também foram evidenciadas correlações moderadas entre a impressão positiva da área e a percepção de que sua atuação é benéfica para a sociedade ($r_s=0,522$) e para os trabalhadores ($r_s=0,483$) (Tabela 2).

Observou-se forte correlação positiva entre ver a área da POT como benéfica para os trabalhadores nas organizações e vê-la como benéfica à sociedade como um todo ($r_s=0,735$). Não foi possível constatar uma correlação estatisticamente significativa entre a imagem da área e a percepção de conhecimento da POT (Tabela 2).

Tabela 3 – Relação entre alinhamento de discurso e contato do participante com POT nas questões dissertativas

Questão dissertativa	Privilegiado no discurso	n	%	Contato prévio com a POT (n/%)	Aulas sobre a POT (n/%)	Estágio supervisionado em POT (n/%)	Conhecimento averiguado na questão 22 (n/%)
11. Foco da POT	Organização	11	22%	3 (27,27%)	3 (27,27%)	2 (18,18%)	9 (81,81%)
	Trabalhador	17	34%	9 (52,94%)	6 (35,29%)	6 (35,29%)	5 (29,41%)
	Conciliação	17	34%	11 (64,7%)	11 (64,7%)	8 (47%)	7 (41,17%)
12. Objetivo do psicólogo	Organização	08	16%	3 (37,5%)	3 (37,5%)	1 (12,5%)	6 (75%)
	Trabalhador	19	38%	10 (52,6%)	9 (47,36%)	7 (36,84%)	7 (36,84%)
	Conciliação	18	36%	10 (55,55%)	8 (44,44%)	7 (38,88%)	7 (38,88%)
22. O que faz o psicólogo?	Organização	14	28%	6 (42,85%)	5 (35,71%)	2 (14,28%)	8 (57,14%)
	Trabalhador	12	24%	7 (58,33%)	4 (33,33%)	4 (33,33%)	2 (16,66%)
	Conciliação	20	40%	13 (65%)	12 (60%)	10 (50%)	13 (65%)

Fonte: Dados da pesquisa

Já nas questões dissertativas, notou-se que menor contato prévio com a POT coincidiu com maior tendência de respostas que apresentam foco da prática

da POT privilegiando a organização. Em contraste, respostas voltadas a um enfoque no trabalhador ou na conciliação (entre empresa e trabalhador) continham maior parcela de respondentes que tiveram contato prévio com a área. Nesse sentido, à medida que o contato prévio com a POT aumenta, elevam-se as perspectivas de benefícios ao trabalhador e uma prática conciliatória em detrimento de uma visão de benefício único à organização (Tabela 3).

Vale destacar que as respostas classificadas como embasadas em uma visão de maior benefício às organizações na atuação da POT tiveram, em sua maioria, a prevalência de uma demonstração de conhecimento da área. Ainda assim, deve ser considerado que a averiguação de conhecimento considerou, conforme supracitado, conhecimento retrógrado da área e não evidencia, necessariamente, falta de saber a seu respeito (Tabela 3).

4.2 Dados coletados nas entrevistas

Para manter seu anonimato, os sujeitos que participaram das entrevistas serão identificados pelas letras I., C. e O.

Quanto ao perfil dos sujeitos: I. era uma estudante ingressante na universidade, em seu primeiro ano de curso; C. era uma estudante concluinte do curso, em seu último ano, que optou por não realizar o núcleo de Psicologia Organizacional; e O. era uma estudante do quinto ano que estava cursando o núcleo de Psicologia Organizacional.

As três participantes eram do gênero feminino e não usufruíam de bolsa de estudos. Quanto à renda familiar, I. era superior a 15 salários-mínimos, a de O. era aproximadamente de 10 salários-mínimos e C. não soube informar, porém afirmou ser da classe média alta.

A seguir a análise dos discursos observados nas entrevistas, cujas transcrições integrais encontram-se no apêndice 4 do presente trabalho.

4.2.1 Aluna Ingressante (I.)

A entrevistada, ainda no primeiro ano de graduação, havia iniciado o curso há um mês, atraída à Psicologia por ter realizado pesquisas relacionadas ao assunto após ter tido alguns problemas que não especificou. Suas amigas que cursavam Psicologia em outras universidades, afirmavam que a grade oferecida pela PUC no começo de curso era mais atrativa.

Além disso, I. tinha uma prima que se formou em Psicologia, cujo plano de carreira consistia em atuar com POT. Entretanto, a entrevistada não tinha experiência prévia nem com o meio corporativo nem com a POT, afirmando que ainda não se havia falado sobre o tema no curso.

Seus relatos demonstraram desconhecimento a respeito da área de atuação, reconhecido pela própria participante em diferentes momentos, e percepções de suas atividades em nível raso. Sua definição da área se embasou em Recursos Humanos, termo que teve dificuldade de lembrar, e seu discurso variou entre duas percepções: uma mais atrelada ao período da Psicologia Industrial, na lógica de foco individual de avaliação de habilidades e designação de pessoas às áreas onde terão melhor desempenho, embasando a própria noção do perfil

ideal para a área; e uma visão mais relacionada à POT, em que se observou um papel conciliador somado às funções tradicionais do campo.

Esse papel conciliador também foi apontado em sua visão do benefício da área, em que se alternou entre uma visão de privilégio à organização e ao trabalhador em diferentes momentos, bem como um benefício a ambos, enquanto uma visão de priorização exclusiva da organização e do psicólogo como agente do capitalismo ou conivente com esse sistema esteve ausente. Soma-se a isso a noção da participante de que seria importante ter psicólogos nas empresas para realizar uma ponte entre o funcionário e a empresa a fim de evitar um foco exclusivo no capital sem preocupação com o funcionário e seu lado humano. Além disso, para I., a ética pode ser mantida com poucas dificuldades, desde que haja cuidado com o sigilo pertinente aos colaboradores.

Refletindo sobre a crítica frequente do profissional da POT se vender ao capital, destacou que a área, presumivelmente a mais lucrativa da Psicologia, é vista como atrativa apenas em virtude de sua remuneração. Assim, o psicólogo poderia se manter nela mesmo que infeliz, assim como o caso de uma conhecida citada na entrevista.

Nesse sentido, I. relatou um desinteresse pela POT e sua prática, vendo a atuação como chata. Relatou esse mesmo desinteresse em seus colegas de graduação, com exceção de duas, as quais, segundo ela, recorriam à Psicologia Organizacional como uma mera alternativa à clínica e por uma delas ter uma família com histórico no meio corporativo, e não por um interesse efetivo pela área.

I afirmou estar interessada em conhecer melhor a POT, se mantendo aberta a diferentes áreas e ainda a conhecendo muito pouco. Sugeriu que divulgassem melhor a área e seu papel, mostrando o que o psicólogo tem a oferecer a todos além da atuação em RH.

4.2.2 Aluna Concluinte (C.) que não estava realizando o núcleo de Psicologia Organizacional

A entrevistada, já em seu último ano da graduação, estava cursando sua segunda graduação, tendo anteriormente se formado em universidade pública

em Direito e trabalhado por 20 anos no meio corporativo, experiência essa que surgiu frequentemente em seus relatos e embasou muitas de suas impressões.

A escolha pela Psicologia surgiu em meio a um interesse pela vida psíquica que inicialmente constituiria uma atividade prazerosa em sua aposentadoria, mas foi antecipada à medida que a participante se cansou do ambiente corporativo e de suas antigas atividades, buscando novos desafios e exigências em seu trabalho em uma transição de carreira. Sua carreira prévia foi construída em grandes empresas, em que C. interagiu com psicólogos atuando com Recursos Humanos (RH) e vivenciava situações e medidas relacionadas à gestão de pessoas que considerava inadequadas.

Nesse sentido, seus relatos exibiram múltiplas preocupações com aspectos da ética da prática, mas avaliados em sintonia com um momento mais atualizado da área, remetendo em parte à transição da Psicologia Organizacional e em sua maioria às práticas e imagem da POT. C. avaliou uma conciliação de benefícios à organização por atividades mais práticas – em área mais relacionada a atividades de Departamento Pessoal (DP) - e benefícios ao trabalhador, o qual é visto em uma perspectiva mais ampla do que seu papel na empresa e cuja longevidade e qualidade de vida são valorizadas no ambiente de trabalho, bem como são consideradas suas perspectivas de carreira e a cultura organizacional vigente. Nessa lógica, o papel do psicólogo seria de mostrar às empresas que a longevidade no trabalho e a qualidade de vida, vistas sob uma perspectiva de longo prazo, trazem também benefícios à organização, afastando a empresa de uma visão mais imediatista que estaria mais normalmente presente.

Não surgiu no relato de C. uma visão do psicólogo como cedendo ao capitalismo ou uma imagem da era da Psicologia Industrial, com o profissional mais presente em papel conciliatório e promotor de saúde, visto como alguém que teria que gostar do ambiente corporativo, interagir com muitas pessoas e ser diplomático. Assim como ocorreu com I., a área foi definida como atuação em RH, o que pode levá-la a ver como necessária uma aproximação ao ambiente corporativo para atuação na área.

Como C. não se identifica com essas características e busca distância do ambiente corporativo, não apresentou interesse em atuar na área, porém considera a POT como necessária e positiva. Também considera interessante

que haja aulas sobre POT na grade curricular, e percebe uma visão positiva da área em seus colegas que realizam obrigatoriamente o Núcleo 4 na graduação.

Foi constante a visão de C. de que se trata de uma área em que se mantém em uma posição constantemente conflituosa entre os alvos da conciliação: a organização e o trabalhador. Em sua visão, isso ocorre à medida que os psicólogos são ainda funcionários da empresa, e nem sempre têm êxito em implementar sua visão de relações mais saudáveis no trabalho, à medida que se põe um conflito entre uma visão mais imediatista por parte das empresas e uma visão de longo prazo por parte dos profissionais. Ademais, muitas vezes os objetivos da prática da POT podem ser sacrificados em prol de resultados em momentos de maior conflito, bem como que o poder decisivo do diretor de RH é inferior ao do diretor financeiro e, portanto, decisões que pendem consistentemente mais ao lado da empresa podem prevalecer se não houver certo cuidado.

Soma-se a isso uma cultura nacional e de São Paulo percebida pela entrevistada como incentivadora de alta exigência de trabalho e a que muitas vezes o profissional pode servir à medida que perde sua capacidade de atuar. Logo, discursos mais humanizados promovidos nas empresas podem frequentemente não se sustentar, dando lugar a medidas paliativas de pouca efetividade. Assim sendo, C. também deixou implícita uma crítica ao termo recursos humanos e afirmou que profissionais de perfil mais corporativo tendem a não conseguir resolver os problemas, provocando poucas mudanças efetivas, sendo, portanto, necessárias pessoas com perfil de psicólogo nas organizações.

C. deixou claro que, apesar de ter uma visão positiva da POT, tem também múltiplas expectativas em relação à atuação do profissional na área, que deve apresentar resiliência e comprometimento com a qualidade de vida e longevidade no trabalho, atuando de forma diplomática em prol de seus objetivos partindo de um objetivo conciliatório e uma premissa de equilíbrio do seu poder decisório ao dos outros departamentos da empresa, de modo que tenha o mesmo impacto nas decisões a serem tomadas que um diretor financeiro. Destacou também a contribuição positiva que pressões externas, como *rankings* de melhores empresas para se trabalhar, podem exercer sobre as organizações para estimular maior compromisso com sua responsabilidade social e a preservação de seus trabalhadores. Portanto, constituiu-se uma imagem mais

atualizada e positiva da área, ainda que vendo a atuação como conflituosa e observando múltiplas preocupações éticas a respeito da atuação, destacadas como problemas em uma minoria das intervenções.

4.2.3 Aluna concluinte realizando o núcleo de Psicologia Organizacional (O.)

O. cursava o último ano da graduação, tendo iniciado o curso em 2020. Anteriormente, fez um ano de cursinho, pretendendo estudar Medicina, mas, apesar de seu interesse em atuar na área da saúde, se interessava mais por temas mais filosóficos, que em sua visão surgiam quando se abordava a saúde mental, e gostava de trabalhar com pessoas e saúde.

Sua família possui uma empresa metalúrgica, com aproximadamente duzentos funcionários, possibilitando o financiamento de sua educação e com a qual ela já trabalhou antes de forma informal. Portanto, há uma expectativa da família que O. venha a trabalhar na empresa familiar, mas a entrevistada não pretende atender a essa expectativa, construindo carreira em outros ambientes.

O. possui diversificada experiência relacionada à POT, tendo estagiado em três empresas e participado da Liga Acadêmica de Psicologia Social e Trabalho (LAPSIT), cujo foco é a saúde mental no trabalho e a consequente possibilidade de adoecimento em virtude do trabalho.

No momento da entrevista, a participante atuava em um estágio promovendo saúde mental em um processo de conciliação entre a saúde dos trabalhadores e a estratégia de negócios da empresa em que estava inserida.

O. originalmente não pretendia atuar com POT, pois via o ambiente corporativo como opressor e que não lhe ofereceria autonomia, mas se abriu a essas diferentes experiências ao longo da graduação e afirmou ter aprendido muito quanto ter se surpreendido com o campo profissional.

O discurso de O. em relação à área e sua atuação foi integralmente sintonizado com práticas contemporâneas da área, já pertinentes à POT, destacando a atenção da área à saúde e bem-estar dos trabalhadores, a qual compôs a definição da POT por parte de O., em oposição às demais entrevistadas que se embasaram em RH. O. apontou para a presença de uma amplitude de atuações que podem estar atentas à saúde, ao desempenho e ao comportamento das pessoas em uma organização, tanto como em grupo quanto

individualmente. Nesse sentido, apresentou uma visão consistente do profissional atuante em POT como conciliador entre o trabalhador e a organização, porém com benefício primordial focado nos trabalhadores, buscando o bem-estar por meio do levantamento de temas pertinentes de forma mais adequada e a técnica e observação.

Não obstante, O. trouxe várias preocupações com a ética na POT, e expôs mais falas de visão pessimista e críticas do que visões otimistas em relação ao campo. A entrevistada destacou que é preciso escolher um emprego em que se acredite na ética, bem como que a posição em que o psicólogo está inserido, em seu papel conciliador, é delicada e envolve decisões que não estão sob o controle único dos psicólogos e podem implicar em impactos negativos na saúde das pessoas. Afirmou que certos posicionamentos podem trazer consequências negativas ao psicólogo, e que a atuação no meio corporativo requer um posicionamento muito firme. Soma-se a isso a percepção de O. de que certas empresas apenas desejam sua atuação como mão de obra barata, tendo sua sensibilidade às questões dos trabalhadores desestimulada.

Ademais, em seu discurso, a entrevistada demonstrou certo conhecimento da área, mas não se aprofundou em atividades ou setores de atuação dos profissionais, destacando apenas a importância da técnica do psicólogo e as amplas possibilidades de atuação. O profissional precisa se sentir à vontade para expressar suas observações sobre o bem-estar nas empresas, como O. pôde fazer nos ambientes em que sentiu que foi valorizada como psicóloga. A participante apresentou uma visão ideal do psicólogo atuante em POT como alguém analítico e observador, bem como enfático e bem posicionado. Em suas sugestões e críticas à área, O. enfatizou a importância da POT ter um posicionamento mais firme, em especial no quesito ética, para que se mantenha o intuito de promoção de bem-estar acima dos lucros, ainda que se concilie também com a busca de resultados financeiros para a organização.

O. relatou a visão que as pessoas ao redor têm do psicólogo organizacional como vendido ao ambiente capitalista das empresas, bem como afirmou que uma colega de área já formada há alguns anos definia a Psicologia Organizacional como a “prostituição da Psicologia”. Logo, ao abordar temas relacionados ao capitalismo ou à saúde do trabalhador, a entrevistada sentia que era muitas vezes vista como hipócrita por estar envolvida com uma empresa, e

logo era vista com certa desconfiança e como uma traidora, de certo modo. Nesse âmbito, destacou que de fato é preciso seguir as regras da instituição em que se está inserido, e que não há grande autonomia ou espaço para a proposição de ideias anticapitalistas.

5. DISCUSSÃO

No presente estudo, se observou uma amostra com visão razoavelmente positiva da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e sua atuação, com múltiplos pontos em comum com os observados nos resultados de Cruz (2017) e Rittner (2008), incluindo a presença constante de discursos relacionados ao dilema de a quem privilegia a atuação do psicólogo no campo e uma tendência a um favorecimento maior ao trabalhador nessa relação, bem como uma visão da área como provedora de boa remuneração. Além disso, assim como observaram Camargo e Macedo (2020), houve ampla incidência de visões neutras da área, mas com maior quantidade de impressões positivas da POT do que negativas na presente amostra.

Nesse sentido, funções tradicionais dos profissionais de recursos humanos, como recrutamento, seleção e treinamento, estiveram amplamente presentes no discurso, mas também foram observados temas mais recentes, como saúde mental, cultura e clima organizacional, conforme evidenciado nos resultados da questão dissertativa relativa ao conhecimento de POT. Esses temas, alinhados com uma visão conciliatória e de enfoque na saúde no trabalho e qualidade de vida, apontam para uma imagem com visão sintonizada a um momento mais atual da prática (Santos; Caldeira, 2014; Cunha; Rodrigues; Silva, 2023). Uma vez que houve também altas associações da maioria das práticas contemporâneas da POT ao cotidiano do profissional, observou-se também certo grau de conhecimento das atividades e setores de que a área se apropria.

Não obstante, é inegável que certas visões negativas e estereotipadas estiveram também presentes entre os resultados coletados. Ainda que menos frequentes, foram recorrentes e compuseram a maioria das críticas apresentadas à POT as afirmações de priorização dos interesses das organizações, objetivos alinhados exclusivamente às práticas de recrutamento e seleção e críticas à instrumentalização e imposição de uma lógica capitalista à área, se assemelhando a resultados encontrados por Rittner (2008), Pereira (2008) e Camargo e Macedo (2020). Esses discursos, observando a área como enfocada no encontro de candidatos perfeitos para as vagas e obtenção de lucro, bem como a serviço prioritário dos interesses das empresas e com uso de psicométrica, expõem que há ainda fortes rastros da imagem da Psicologia

Industrial na visão dos estudantes (Codo, 1989; Zanelli; Bastos; Rodrigues, 2014).

Ademais, uma vez que a maioria das críticas elaboradas e já analisadas na seção de resultados se voltou a visões estereotipadas, muitas das sugestões oferecidas também se embasaram em ações já tomadas na prática contemporânea da POT, como a conciliação entre a organização e o trabalhador, a promoção de bem-estar e de qualidade de vida, a diminuição da aplicação de testes psicológicos e uma prática com senso ético e político (Santos; Caldeira, 2014; Zanelli; Bastos; Rodrigues, 2014). Foi também recorrente uma visão cética do meio corporativo, com as empresas vistas como limitadoras da atuação do psicólogo, assim como apontado nos resultados de Cruz (2017).

Esses achados, que apontam para uma visão majoritariamente atualizada, mas ainda marcada por visões retrógradas, condizem com o funcionamento das representações sociais. A partir do momento em que se reconhece no núcleo central uma baixa sensibilidade ao contexto imediato e uma resistência à mudança de seus conteúdos, torna-se esperado que, ainda que se observem transformações nas visões dos alunos à medida que interagem com a área, certas visões mais tradicionais e formas de se interagir com o conteúdo se mantenham desde a época da Psicologia Industrial. Tal processo representaria, nesse sentido, a adaptação do sistema periférico à realidade concreta paralelo a uma preservação do núcleo central (Sá, 1996).

É de suma importância a observação de uma diferença significativa entre a visão dos participantes da área e a visão que observam em seus colegas de curso. Ainda que a amostra avaliada tenha uma imagem majoritariamente positiva da POT, o uso da técnica de substituição exibiu a presença oculta, mas forte, de uma imagem negativa pertinente à área dentre os estudantes de Psicologia, o mesmo grupo de referência dos participantes (Silva; Ferreira, 2012). Tal imagem se tornou particularmente clara no relato da entrevistada O., expondo que ainda permanece uma imagem negativa dos psicólogos que optam por se aprofundar na área (Codo, 1989), mas, conforme observado no relato de C., essa imagem da área pode melhorar à medida que se tem contato com a POT na graduação, assim como defenderam Bastos *et al.* (2005) e Camargo e Macedo (2020).

A falta de conhecimento da área não se correlacionou necessariamente a uma imagem negativa, frequentemente implicando em uma visão neutra. Tal observação se tornou particularmente clara na entrevista de I., que demonstrou pouco conhecimento a respeito da POT, mas ainda assim se demonstrou aberta a conhecer melhor a área e reconheceu a importância da inserção dos psicólogos nas organizações. Logo, seria possível afirmar que não se chegou à mesma conclusão que Bastos *et al.* (2005) no presente trabalho, ainda que I. tenha visto na prática da POT uma atuação entediante em meio a seu conhecimento raso do tema.

Adicionalmente, a falta de uma observação de uma imagem negativa da área atrelada à falta de conhecimento dela somada à correlação negativa entre progresso no curso e a percepção da imagem que os colegas têm da POT parece indicar uma deterioração da imagem da área após se progredir no curso. Diante disso, seria possível levantar como hipótese que, ao ingressarem no curso, os estudantes parecem tender a ainda não ter uma concepção negativa da área, mas conforme se avança na graduação, tende-se a entrar em maior contato com as evocações imprecisas e estereotipadas da área, apontadas por Bastos *et al.* (2005). Dessa forma, na interação com o meio social, o núcleo central da representação social da POT dentre os estudantes, em seu caráter rígido, se transmitiria aos estudantes e passaria também a permear seu discurso nas falas, gestos e cotidiano, caracterizando uma imagem desfavorável da área (Sá, 1996; Moscovici, 1978).

Foi frequente a associação da área ao departamento de Recursos Humanos (RH), visto de forma exclusiva. Ainda que essa área envolva a maioria dos profissionais atuantes em POT e seja onde os psicólogos geralmente são associados em sua prática contemporânea (Santos; Caldeira, 2014; Cunha; Rodrigues; Silva, 2023), é possível que a baixa presença de relatos do profissional em campos não corporativos traga ao campo como todo uma visão de alinhamento ao meio empresarial. Logo, a área acabaria por receber muitas das críticas que as empresas recebem, como priorização do lucro, as quais muitas vezes podem ser os próprios ideais que a POT tentará combater ao promover qualidade de vida e bem-estar (Santos; Caldeira, 2014).

Nesse âmbito, vale destacar que houve uma baixa associação entre a atividade do psicólogo e práticas relacionadas a remuneração, o que pode

indicar um desconhecimento acerca de uma das áreas de atuação do psicólogo nas organizações (Cunha; Rodrigues; Silva, 2023). Houve também baixa associação às práticas de coordenação com sindicatos e concepção de políticas públicas, o que indica uma falta de visão da atividade mais ampla da POT, não restrita aos profissionais dentro das organizações, o que poderia gerar uma visão de fraco compromisso efetivo com a saúde mental, visões reducionistas de lógica instrumental e, nesse sentido, manter a imagem restrita à era de transição da Psicologia Organizacional (Codo, 1989; Camargo, 2009).

No que se refere às sugestões à área, os estudantes demonstraram que o senso crítico e o embasamento em compromisso político e social são muito importantes para a POT, e que a ética do profissional é necessária para uma boa atuação. Foi também proposta a comunicação multidisciplinar do profissional, para possibilitar melhor atuação comprometida com o trabalhador, e a maior atenção à saúde mental. Esses achados, bem como a busca de conciliação entre trabalhador e organização e a busca de bem-estar, compõem muito da já realizada evolução da área, conforme supracitado (Camargo, 2009; Santos; Caldeira, 2014; Cunha; Rodrigues; Silva, 2023), mas se mantêm como pontos válidos aos quais os profissionais atuantes devem permanecer vigilantes e comprometidos. Uma vez que a prática da área não é homogênea, é válido que se ressalte o papel do psicólogo atuante em POT e se promova uma atuação crítica.

Nesse sentido, mantém-se importante permanecer atento às dificuldades que a área encontra em sua atuação atual (Bezerra *et al.*, 2022), as quais foram inclusive apontadas no relato de O., que podem distanciar estudantes interessados pela POT do campo. Uma vez que a entrevistada com maior contato com a área teve ampla presença de discursos de visão negativa e críticas, é importante compreender em que pontos o campo ainda pode melhorar e evoluir, visto que a POT já passou por múltiplas transformações ao longo de sua história (Leão, 2012).

Por outro lado, os estudantes ofereceram sugestões que merecem também mais atenção e reflexão, como maior esclarecimento epistemológico da POT, exibindo as convergências e divergências entre as diferentes atuações voltadas a níveis dentro e fora das organizações. A avaliação dessa necessidade condiz com a própria natureza heterogênea do campo, repleta de discursos

descontínuos e possivelmente opostos característica de uma área ativamente multidisciplinar em seu cerne, incluindo a psicologia social do trabalho e a abordagem clínica do trabalho. Nesse sentido, muito possivelmente seria benéfica a demonstração dos pontos em que as múltiplas abordagens do campo dialogam e se diferenciam, entendendo como podem avançar juntas em prol de objetivos em comum, evitando produções de conhecimento fragmentadas (Leão, 2012).

Por fim, foi proposta a criação de uma legislação que preserve o emprego de psicólogos que defendam os interesses de trabalhadores. Tal ação, se realizada, poderia promover um distanciamento de visões retrógradas da área e uma libertação da visão de que a atuação do psicólogo é limitada pelas empresas, visão recorrente nessa pesquisa e no estudo de Cruz (2017). Nesse sentido, seria facilitada a promoção de uma regulação e conciliação em organizações cujos objetivos corporativos são atingidos com desconsideração total da saúde do trabalhador. Um exemplo de tais organizações seria o cenário retratado no documentário “Carne e Osso”, em que se observa uma falta de sentido no trabalho e adoecimento dos trabalhadores com completo descaso dos supervisores da organização (Rambaldi, 2019).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o exposto, a presente pesquisa observou uma imagem majoritariamente positiva da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), com os estudantes de Psicologia vendo essa área como benéfica aos trabalhadores, às organizações e à sociedade. Entretanto, há rastros de um retrato retrógrado da área já não compatível com sua prática contemporânea. Esses rastros se tornam especialmente fortes e marcantes ao se avaliarem as críticas feitas à POT, e, nesse sentido, exibem que há ainda aspectos da visão da área que precisam ser sintonizados à sua prática atual, apesar de haver majoritariamente uma visão mais positiva do campo.

A amostra exibiu uma percepção de que seus colegas de curso têm uma visão menos positiva da área, muitas vezes até negativa, e as entrevistas expuseram a permanência de uma percepção negativa dos profissionais atuantes com POT e a atração à área como alternativa a outros campos ou orientada pela remuneração oferecida, assim como apontado por Bastos *et al.* (2005). Dessa forma, ainda que tenha se apresentado uma imagem positiva da área entre os estudantes participantes, tornou-se claro que permanece a imagem da POT que conduziu Codo (1989) a nomeá-la como o “Lobo Mau em Psicologia”.

Portanto, recomenda-se que se promovam discussões e divulgue-se o conhecimento acerca da POT, a fim de prevenir a formação de visões estereotipadas e estimular a formulação de críticas construtivas que auxiliem a evolução constante da área. Nesse âmbito, uma elucidação das diferentes atuações e teorias que compõem a POT também seria muito valiosa, bem como a definição de Psicologia Organizacional e do Trabalho como termo único para se referir ao momento contemporâneo da área, a fim de prevenir confusões com diferentes momentos históricos do campo.

No que concerne às limitações do presente estudo, propõe-se a condução de pesquisas adicionais com amostras maiores, bem como pertencentes a diferentes universidades, a fim de averiguar se a imagem encontrada condiz com os estudantes de Psicologia como um todo ou se se trata de uma peculiaridade da PUC-SP. Outrossim, seria valiosa a obtenção de uma amostra com maior distribuição entre os semestres, uma vez que o presente trabalho teve uma

maioria de participantes na segunda metade da graduação, e a condução de entrevistas com participantes com imagem mais amplamente negativa da POT, a fim de entender mais a fundo a visão de privilégio das organizações na atuação do psicólogo, que se mantém presente no discurso dos estudantes junto das críticas a uma suposta entrega ao capitalismo.

Por fim, proponho uma reflexão: uma vez que o trabalho nas organizações permanece uma constante em nossa sociedade, cabe aos psicólogos nelas se inserirem, bem como atuarem em sua regulação externa, a fim de construir um ambiente de trabalho em que a saúde mental e as pautas sociais relevantes sejam consideradas e uma conciliação entre a organização e o trabalhador possa ser atingida. Para que seja possível produzir mudanças positivas nas organizações, com maior compromisso social e preservação da saúde mental, creio que seja essencial que o psicólogo se envolva no processo, e o faça reconhecendo o potencial de mudança que a sua atuação pode promover. Afinal, apenas os estudantes de Psicologia de hoje, psicólogos do futuro, poderão manter a evolução e benefícios da área em andamento.

Não obstante, essa atuação tende a permanecer limitada se ainda for restrita a visões retrógradas do campo, bem como se não forem reconhecidos os progressos que já foram feitos. A fim de continuar em evolução, acredito que seja importante que se olhe para frente de forma crítica, se aproprie das teorias e técnicas disponíveis e se reconheça o potencial de impacto positivo que a prática do psicólogo pode oferecer no meio organizacional. Logo, ainda que a imagem negativa da POT se mantenha e tenha uma raiz histórica compreensível dentro da categoria profissional da Psicologia, não há mais sentido em temer um Lobo Mau que há muito não está mais presente.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Marcos. Representação Social: uma genealogia do conceito. **Comum**, Rio de Janeiro, vol. 10, n. 23, p. 122-138, dez. 2004. Disponível em: <https://www.facha.edu.br/pdf/Comum23.pdf#page=123>. Acesso em: 23 jun. 2024.

BASTOS, Antonio V. B. *et al.* A imagem da psicologia organizacional e do trabalho entre estudantes de psicologia: o impacto de uma experiência acadêmica. **Psicologia: ciência e profissão**, Salvador, vol. 25, n. 3, p. 352-369, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932005000300003>. Acesso em: 19 abr. 2024.

BEZERRA, Francisco W. C. *et al.* Gestão da diversidade nas organizações: uma breve revisão bibliográfica. **Research, Society and Development**, (S. I.), v. 11, n. 11, p. e428111133610, ago. 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/33610>. Acesso em: 19 jun. 2024.

CAMARGO, Denise de. **Psicologia organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências de Administração/UFSC, 2012.

CAMARGO, Mário L.; MACEDO, Renata C. de J. Concepções sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, (S. I.), v. 41, n. 1, p. 63–80, abr. 2020. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/34591>. Acesso em: 19 abr. 2024.

CENCI, Claudia M. B. Representação social da psicologia em um bairro periférico de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul. **Aletheia**, Canoas, n. 23, p. 43-53, jun. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942006000200005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 jun. 2024.

CODO, Wanderley. O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo mau” em psicologia). *In*: LANE, Sílvia T.M *et al.* **Psicologia Social: O homem em movimento**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989, p. 195-202.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SÃO PAULO. **Uma história da Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Paulo**. Youtube, 6 mar. 2014. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Sh0XQ8IO9RA> Acesso em: 03 mai. 2024.

CRAMER, Luciana; NETO, Alcielis de P; SILVA, Áurea L. A inserção do feminino no universo masculino: representações da educação superior. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 9, n. 24, p. 25-37, ago. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302002000200002>. Acesso em: 09 out. 2024.

CRUZ, Erica J. **A representação social da psicologia organizacional na graduação de Psicologia**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Faculdade de

Ciências Humanas e da Saúde, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/28075>. Acesso em: 07 nov. 2024.

CUNHA, Andreza C; RODRIGUES, Talitta T.A; SILVA, Ronald T.P. da. A importância da psicologia organizacional nas empresas. **Revista Matogrossense de Gestão, Inovação e Comunicação**, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 118-129, dez. 2023. Disponível em: <https://revistas.fasipe.com.br/index.php/REMAGIC/article/view/279>. Acesso em: 22 mai. 2025.

GIL, Antonio C. Pesquisa Social. *In*: GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2006, p. 26-32.

LAHM, Camila R; BOECKEL, Mariana G. Representação social do psicólogo em uma clínica-escola do município de Taquara/RS. **Contextos Clínicos**, São Leopoldo, v. 1, n. 2, p. 79-92, dez. 2008. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-34822008000200004. Acesso em: 20 out. 2024.

LEITÃO, Carla. A entrevista como instrumento de pesquisa científica em Informática na Educação: planejamento, execução e análise. *In*: PIMENTEL, Mariano; SANTOS, Edméa. (Org.) **Metodologia de pesquisa científica em Informática na Educação: abordagem qualitativa**. Porto Alegre: SBC, 2021. (Série Metodologia de Pesquisa em Informática na educação, v. 3). Disponível em: <https://metodologia.ceie-br.org/livro-3/>. Acesso em: 24 jun. 2024.

LEÃO, Luís H. da C. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, Campos dos Goytacazes, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012.

LUZ, Victor C.; ALVES, Micael F. A Gestão da diversidade e inclusão e seus benefícios para as empresas. **REVISTA FOCO**, (S. l.), v. 16, n. 1, p. e731, jan. 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/731>. Acesso em: 20 jun. 2024.

MARCHISOTTI, Gustavo G; JOIA, Luiz A; CARVALHO, Rodrigo B. de. A representação social de *cloud computing* pela percepção dos profissionais brasileiros de tecnologia da informação. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 59, n. 1, p. 16-28, jan. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190103>. Acesso em: 09 out. 2024.

MARTINS-SILVA, Priscilla de O.; JUNIOR, Annor da S.; LIBARDI, Mayra B.A. de O. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de Experiência em Estágio Supervisionado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, São Paulo, vol. 35, n. 4, p. 1327-1339, dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000722014>. Acesso em: 03 mai. 2024.

MÉSZÁROS, István. Aspectos econômicos. *In*: MÉSZÁROS, István. **A teoria da alienação em Marx**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. cap 4, p. 115 – 137.

MORE, Carmen O. O; LEIVA, Aída C; TAGLIARI, Luciana V. A representação social do psicólogo e de sua prática no espaço público-comunitário. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 11, n. 21, p. 85-98, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2001000200010>. Acesso em: 20 out. 2024,

MOSCOVICI, Serge. A Representação Social: Um Conceito Perdido. *In*: MOSCOVICI, Serge. **A Representação Social da Psicanálise**. Ed. Brasileira. Rio de Janeiro: Zahar, 1978, p. 41-81.

NERI, Agnaldo. Formação em Psicologia do Trabalho. **Anais da VIII Reunião de Psicologia da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto**, Ribeirão Preto, 1978. Disponível em: <https://www.sbponline.org.br/arquivos/1978.PDF>. Acesso em: 09 set. 2024.

PEREIRA, Patrícia L. **O andar da carruagem: representação social do psicólogo organizacional**. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/18750>. Acesso em: 13 nov. 2024.

RAMBALDI, Mariana. “Carne e Osso”: o trabalho nos frigoríficos sob influência do toyotismo. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 6, n. 16, p. 759-774, ago. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.25113/farol.v6i16.5477>. Acesso em: 22 mai. 2025.

RITTNER, Carmem L.A. **A psicologia organizacional na visão dos alunos de psicologia**. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/16448>. Acesso em: 13 nov. 2024.

SÁ, Celso P. de. Representações sociais: teoria e pesquisa do núcleo central. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 4, n. 3, p. 19 – 33, dez. 1996. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1996000300002. Acesso em: 08 nov. 2024.

SANTOS, Fernanda C.O; CALDEIRA, Patrícia. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **Psicologia Pt**. São Paulo, nov. 2015. Disponível em: https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0929. Acesso em: 02 mai. 2024.

SCHEIN, Edgar H. **Psicologia organizacional**. 3. ed. São Paulo: Prentice-Hall, 1982.

SILVA, Rafael C. da; FERREIRA, Márcia de A. Construindo o roteiro de entrevista na pesquisa em representações sociais: como, por que, para que. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 607-612, set. 2012. Disponível

em: <https://doi.org/10.1590/S1414-81452012000300026>. Acesso em: 24 jun. 2024.

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

SPINK, Mary J.P. O Conceito de Representação Social na Abordagem Psicossocial. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 300-308, set. 1993. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1993000300017>. Acesso em: 10 out. 2024.

STONY, Monique. Diversidade é questão de sustentabilidade das organizações. *In*: KEPLER, João (Org.) *et al.* **Inquietos por natureza: o sucesso é o resultado da dedicação incessante**. São Paulo: Gente Autoridade, 2023.

TIFFIN, Joseph; MCCORMICK, Ernest J. **Psicologia Industrial**. 2v. São Paulo: Herder EDUSP, 1969.

TOLEDO E SILVA, Luísa A. de; CARDOSO, Hugo F. O Espaço da Psicologia Organizacional e do Trabalho nos Cursos do Estado de São Paulo. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, (S. l.), v. 22, n. 3, p. 1021–1040, set. 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revispsi/article/view/69560>. Acesso em: 03 mai. 2024.

TUPINAMBÁ, Antônio C.R. A psicologia organizacional no Brasil: sua evolução e situação atual. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 5, n. 2, p.95-104, jul/dez. 1987. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/10888>. Acesso em: 06 nov. 2024.

VERGARA, Sylvia C; FERREIRA, Victor C.P. A representação social de ONGs segundo formadores de opinião do município do Rio de Janeiro. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 5, p. 1137-1159, out. 2005. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/6582>. Acesso em: 09 out. 2024.

ZANELLI, José C. **Formação profissional e atividades de trabalho: análise das necessidades identificadas por psicólogos organizacionais**. 1992. Tese (Doutorado em Educação na Área de Concentração em Psicologia Educacional) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1992.

ZANELLI, José C.; BASTOS, Antonio V.B; RODRIGUES, Ana C. de A. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. *In*: ZANELLI, José C. *et al.* **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Artmed, 2014, p. 549-582.

APÊNDICES

Apêndice 1. Instrumentos

Questionário - A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia

Termo de Compromisso Livre e Esclarecido (TCLE):

Você está sendo convidada (o) a participar da pesquisa "**A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia: decifrando o status de 'Lobo Mau da Psicologia'**", cujo pesquisador se trata do aluno Guilherme Grecco Moulin Silva, RG número 39.805.578-6, e cuja pesquisadora responsável é a profa. Dra. Maria Cristina P. Gattai, RG número 5.209.591-5.

Por meio desta pesquisa, almeja-se compreender a imagem que estudantes de Psicologia possuem da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Já no que se refere a objetivos específicos, delinea-se: avaliar as impressões e as imagens que os estudantes de Psicologia têm da POT; identificar a qual dos momentos da área a visão dos estudantes se alinha; e compreender as possíveis contribuições que a visão dos estudantes apresenta para a área da POT. A hipótese primária deste estudo é de que a visão dos estudantes da POT está desatualizada, remetendo a uma visão conservadora da área, e se mantém majoritariamente negativa.

Sua forma de participação é por meio do preenchimento de um questionário *online* com perguntas acerca de alguns dados sociodemográficos e de caracterização da amostra, bem como questões a respeito da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e suas opiniões a seu respeito. Esse questionário tem tempo de preenchimento estimado em 10 minutos ou menos para ser preenchido.

Sua participação é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, bem como se recusar a responder determinadas perguntas que lhe incomodem, tem absoluta liberdade de fazê-lo, mesmo que a pesquisa já esteja em andamento. Seus resultados possibilitarão uma maior compreensão da forma em que a POT tem se apresentado aos estudantes universitários, permitindo que se pensem em formas de melhorar a área de atuação e a apresentação dela aos estudantes, além de uma contribuição ao conhecimento científico. Seu anonimato será garantido, assim como o sigilo de suas informações, não havendo riscos de exposição da privacidade de nenhum dos participantes.

Nessa pesquisa, não há riscos de participação que não apenas um certo desconforto ao dedicar tempo para responder às perguntas ou responder perguntas que considere incômodas. Ressalta-se que não há quaisquer despesas ou compensações financeiras relacionadas à participação em quaisquer das etapas da pesquisa.

Disponibilizam-se os endereços dos pesquisadores envolvidos nesse estudo para esclarecimento de quaisquer dúvidas em qualquer momento, aos quais se tem acesso:

Guilherme Grecco Moulin Silva

Profa. Dra. Maria Cristina Pinto Gattai

Celular: (11) 97598-2103

Celular: (11) 99687-6407

E-mail: guilherme.grecco.moulin@gmail.com

E-mail: mgattai@pucsp.br

Em caso de considerações ou dúvidas sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-PUC/SP) – Localizada no térreo do Edifício Reitor Bandeira de Mello (Prédio Novo), na sala 63-C, na Rua Ministro Godói, 969 - Perdizes - São Paulo - SP - CEP: 05015-001 Tel./FAX: (11) 3670-8466, e-mail: cometica@pucsp.br.

Declaro que li as informações e que fui esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar do estudo "**A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia: decifrando o status de Lobo Mau da Psicologia**".

Se estão claros para você os propósitos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes e isenção de despesas, e se concorda de livre e espontânea vontade em participar, como voluntária(o), favor clicar abaixo na opção **Concordo**, **indicando** o seu consentimento em participar deste estudo ou, caso não queira participar, clicando em **Não Concordo** que será dado o encerramento automático da sua participação.

Concordo Não Concordo

1ª seção: Levantamento de dados sobre o respondente

1. Você atualmente está cursando uma graduação de Psicologia na PUC-SP?

- a) Sim, estou cursando Psicologia na PUC-SP
- b) Não, não estou cursando Psicologia.
- c) Não, estou cursando Psicologia em outra universidade.
- d) Outros:

2. Qual é a sua idade?

Questão aberta de Resposta Curta.

3. Com qual gênero você se identifica?

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Não binário
- d) Prefiro não responder
- e) Outros

4. Qual é a renda familiar da sua residência?

- a) Até 1 salário mínimo
- b) De 1 a 3 salários mínimos
- c) De 3 a 5 salários mínimos
- d) De 5 a 10 salários mínimos
- e) De 10 a 15 salários mínimos
- f) Acima de 15 salários mínimos
- g) Prefiro não responder

5. Em qual das seguintes modalidades você se encaixa?

- a) Sou pagante.
- b) Sou bolsista com bolsa parcial
- c) Sou bolsista com bolsa integral
- d) Prefiro não responder

6. Em qual semestre do curso você se encontra?

- a) Primeiro
- b) Segundo
- c) Terceiro
- d) Quarto
- e) Quinto
- f) Sexto
- g) Sétimo
- h) Oitavo
- i) Nono
- o) Décimo
- Outros:

7. Você já realizou ou está realizando graduação em Administração, Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos?

- a) Sim, já realizei.
- b) Sim, estou realizando.
- c) Não.

(Respostas que os incluam nos critérios de exclusão encerram automaticamente sua participação ao fim da primeira seção)

2ª seção: Opinião da POT.

8. Como você avaliaria a sua visão da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho?

- a) Muito negativa
- b) Negativa
- c) Neutra
- d) Positiva
- e) Muito positiva

9. Como você avaliaria a visão geral dos seus colegas de curso da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho?

- a) Muito negativa
- b) Negativa
- c) Neutra
- d) Positiva
- e) Muito positiva

10. Para mim, a Psicologia Organizacional e do Trabalho é...

Questão aberta de Resposta Curta.

11. Para mim, o foco da Psicologia Organizacional e do Trabalho enquanto área é...

Questão aberta de Resposta Curta.

12. Para mim, o objetivo da (o) psicóloga (o) que atua com a Psicologia Organizacional e do Trabalho é...

Questão aberta de Resposta Curta.

13. O quanto você acredita que a atuação da (o) psicóloga (o) nessa área é benéfica para colaboradores/trabalhadores das organizações?

- a) Muito pouco ou nada benéfica

- b) Pouco benéfica
- c) Razoavelmente benéfica
- d) Benéfica
- e) Muito benéfica

14. O quanto você acredita que a atuação da (o) psicóloga (o) nessa área é benéfica para as organizações?

- a) Muito pouco ou nada benéfica
- b) Pouco benéfica
- c) Razoavelmente benéfica
- d) Benéfica
- e) Muito benéfica

15. O quanto você acredita que a atuação da (o) psicóloga (o) nessa área é benéfica para a sociedade?

- a) Muito pouco ou nada benéfica
- b) Pouco benéfica
- c) Razoavelmente benéfica
- d) Benéfica
- e) Muito benéfica

16. Como você avaliaria seu interesse em trabalhar na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, uma vez formada (o)?

- a) Muito baixo
- b) Baixo
- c) Razoável
- d) Alto
- e) Muito alto
- f) Não sei dizer

17. Você tem críticas à Psicologia Organizacional e do Trabalho e sua atuação?

- a) Sim
- b) Não

18. Quais críticas seriam?

Questão aberta de Parágrafo.

19. Você tem sugestões para a melhoria da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho e sua atuação?

- a) Sim
- b) Não

20. Que sugestões seriam?

Questão aberta de Parágrafo.

3ª seção: Associação de atividades e setores à POT

21. Como você avaliaria seu conhecimento sobre a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho?

- a) Conheço muito pouco
- b) Conheço pouco
- c) Conheço razoavelmente
- d) Conheço bem

e) Conheço muito bem

22. Em seu conhecimento, o que faz a (o) psicóloga (o) que atua com Psicologia Organizacional e do Trabalho?

Questão aberta de Parágrafo

23. Você já entrou em contato com a Psicologia Organizacional e do Trabalho durante sua graduação?

- a) Sim.
 b) Não.

24. Você já teve ou está tendo aulas sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho na sua graduação?

- a) Sim, já tive.
 b) Sim, estou tendo no meu semestre atual.
 c) Não

25. Você já foi ou está sendo monitor de uma disciplina relacionada à Psicologia Organizacional e do Trabalho?

- a) Sim, já fui monitor.
 b) Sim, estou realizando monitoria atualmente.
 c) Não.

26. Você já teve ou está tendo uma experiência de estágio supervisionado relacionada à Psicologia Organizacional e do Trabalho?

- a) Sim, já tive.
 b) Sim, estou tendo atualmente.
 c) Não.

27. Você já participou, participa ou pretende participar da PUC Júnior?

- a) Sim, já participei.
 b) Sim, participo atualmente.
 c) Sim, pretendo participar.
 d) Não.

28. Você já teve ou está tendo uma experiência de estágio remunerado/não-supervisionado relacionada à Psicologia Organizacional e do Trabalho?

- a) Sim, já tive.
 b) Sim, estou tendo atualmente.
 c) Não.

29. Você considera a carga horária dedicada à Psicologia Organizacional e do Trabalho na sua graduação adequada?

- a) Sim.
 b) Não, acho excessiva.
 c) Não, acho insuficiente.
 d) Não sei dizer.
 Outros:

30. Das seguintes áreas e atividades, indique em 1 a 5 o quanto você acredita estarem associadas ao cotidiano de um(a) psicóloga (o) atuante com Psicologia Organizacional e do Trabalho, com 1 representando ausente e 5 muito presente.

a) Recrutamento de profissionais

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

b) Seleção de profissionais

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

c) Treinamento e desenvolvimento de colaboradores

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

d) Aplicação de testes de aptidão

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

e) Avaliação de desempenho e feedback

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

f) Diversidade e inclusão

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

g) Dinâmicas de grupo e trabalho em equipe

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

h) Saúde e segurança no trabalho

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

i) Saúde mental nas organizações e redução de estresse ocupacional

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

j) Avaliação de cultura e clima organizacional

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

k) Análise de indicadores de desempenho organizacional

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

l) Aplicação de testes de personalidade e de interesse

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

m) Mensuração de atitudes e moral

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

n) Saúde Ocupacional

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

o) Avaliação do erro humano e sua redução

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

p) Pesquisa das relações entre o ser humano e o trabalho

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

q) Preparação para aposentadoria

Ausente () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 Muito presente

r) Cargos e salários

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

s) Análise da motivação

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

t) Coaching e mentoring

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

u) Concepção de políticas públicas

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

v) Comunicação interna (com os profissionais)

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

w) Gerenciar bonificações e benefícios

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

x) Confraternizações

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

y) Análise de liderança e gestão de pessoas

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

z) Coordenação com sindicatos

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

a') Planejamento de carreira

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

b') Business Partner (Atuação como consultor interno conectando a área de Recursos Humanos com demais setores de uma organização)

Ausente 1 2 3 4 5 Muito presente

4ª seção: Espaço aberto para comentários adicionais

31. Disponibiliza-se esse espaço para adicionar quaisquer comentários que julgue pertinentes sobre sua participação nesta pesquisa.

Questão aberta de parágrafo.

Ao enviar o questionário:

Agradecemos pela sua participação!

Roteiro de Entrevista Semiestruturada - A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia

1. Introdução (Cumprimento/Reiteração do TCLE/Solicitação de gravar a entrevista para transcrição, com posterior apagamento da gravação)
2. Há quanto tempo você está cursando Psicologia? O que te trouxe interesse nessa área de conhecimento? (Em qual semestre do seu curso você está?)
3. Você sabe dizer sua renda familiar aproximada? Você usufrui de alguma bolsa na sua graduação? (Ressaltar que não é obrigatório responder)
4. Como você define a Psicologia Organizacional e do Trabalho?
5. Você conhece algum psicólogo organizacional e do trabalho?
6. Você sabe o que faz um psicólogo organizacional e do trabalho? (O quê?)
7. Como você avalia essa área?
8. Na sua percepção, qual é o foco dessa área e do profissional que nela atua?
9. Como é para você se ver trabalhando com essa área?
10. Como você acha que os demais estudantes de Psicologia veem essa área?
11. Para você, o que um psicólogo deve fazer ao atuar nessa área?
12. Como você acha que os demais estudantes veem um psicólogo atuando nessa área?
13. Você já teve experiência com essa área durante sua graduação? Como foi/está sendo?
14. Que valor você acha que essa área traz e a quem beneficia?
15. Como você vê a ética na Psicologia Organizacional e do Trabalho? Algo te preocupa em relação a ela?
16. Você tem sugestões e/ou críticas à área? (Quais?)
17. Para você, existe um tipo ideal de psicólogo que deve atuar nessa área? (Qual?)

Apêndice 2. Termos de Compromisso Livre e Esclarecido (TCLEs)

Versão Questionário

Você está sendo convidada (o) a participar da pesquisa "**A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia: decifrando o status de 'Lobo Mau da Psicologia'**", cujo pesquisador se trata do aluno Guilherme Grecco Moulin Silva, RG número 39.805.578-6, e cuja pesquisadora responsável é a profa. Dra. Maria Cristina P. Gattai, RG número 5.209.591-5.

Por meio desta pesquisa, almeja-se compreender a imagem que estudantes de Psicologia possuem da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Já no que se refere a objetivos específicos, delinea-se: avaliar as impressões e as imagens que os estudantes de Psicologia têm da POT; identificar a qual dos momentos da área a visão dos estudantes se alinha; e compreender as possíveis contribuições que a visão dos estudantes apresenta para a área da POT. A hipótese primária deste estudo é de que a visão dos estudantes da POT está desatualizada, remetendo a uma visão conservadora da área, e se mantém majoritariamente negativa.

Sua forma de participação é por meio do preenchimento de um questionário *online* com perguntas acerca de alguns dados sociodemográficos e de caracterização da amostra, bem como questões a respeito da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e suas opiniões a seu respeito. Esse questionário tem tempo de preenchimento estimado em 10 minutos ou menos para ser preenchido.

Sua participação é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, bem como se recusar a responder determinadas perguntas que lhe incomodem, tem absoluta liberdade de fazê-lo, mesmo que a pesquisa já esteja em andamento. Seus resultados possibilitarão uma maior compreensão da forma em que a POT tem se apresentado aos estudantes universitários, permitindo que se pensem em formas de melhorar a área de atuação e a apresentação dela aos estudantes, além de uma contribuição ao conhecimento científico. Seu anonimato será garantido, assim como o sigilo de suas informações, não havendo riscos de exposição da privacidade de nenhum dos participantes.

Nessa pesquisa, não há riscos de participação apenas um certo desconforto ao dedicar tempo para responder às perguntas ou responder perguntas que considere incômodas. Ressalta-se que não há quaisquer despesas ou compensações financeiras relacionadas à participação em quaisquer das etapas da pesquisa.

Disponibilizam-se os endereços dos pesquisadores envolvidos nesse estudo para esclarecimento de quaisquer dúvidas em qualquer momento, aos quais se tem acesso:

Guilherme Grecco Moulin Silva
Celular: (11) 97598-2103
E-mail: guilherme.grecco.moulin@gmail.com

Profa. Dra. Maria Cristina Pinto Gattai
Celular: (11) 99687-6407
E-mail: mgattai@pucsp.br

Em caso de considerações ou dúvidas sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-PUC/SP) – Localizada no térreo do Edifício Reitor Bandeira de Mello (Prédio Novo), na sala 63-C, na Rua Ministro Godói, 969 - Perdizes - São Paulo - SP - CEP: 05015-001 Tel./FAX: (11) 3670-8466, e-mail: cometica@pucsp.br.

Declaro que li as informações e que fui esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar do estudo "**A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia: decifrando o status de Lobo Mau da Psicologia**".

Se estão claros para você os propósitos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes e isenção de despesas, e se concorda de livre e espontânea vontade em participar, como voluntária(o), favor clicar abaixo na opção **Concordo, indicando** o seu consentimento em participar deste estudo ou, caso não queira participar, clicando em **Não Concordo** que será dado o encerramento automático da sua participação.

Concordo Não Concordo

Versão Entrevista

Você está sendo convidada (o) a participar da pesquisa "**A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia: decifrando o status de 'Lobo Mau da Psicologia'**", cujo pesquisador se trata do aluno Guilherme Grecco Moulin Silva, RG número 39.805.578-6, e cuja pesquisadora responsável é a profa. Dra. Maria Cristina P. Gattai, RG número 5.209.591-5.

Por meio desta pesquisa, almeja-se compreender a imagem que estudantes de Psicologia possuem da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Já no que se refere a objetivos específicos, delinea-se: avaliar as impressões e as imagens que os estudantes de Psicologia têm da POT; identificar a qual dos momentos da área a visão dos estudantes se alinha; e compreender as possíveis contribuições que a visão dos estudantes apresenta para a área da POT. A hipótese primária deste estudo é de que a visão dos estudantes da POT está desatualizada, remetendo a uma visão conservadora da área, e se mantém majoritariamente negativa.

Sua forma de participação é por meio de uma entrevista *online* semiestruturada, em que se realizarão algumas questões acerca da visão da área, atribuições de um psicólogo atuante em POT, sugestões e críticas que tenha à área e outros aprofundamentos que se revelem válidos. A entrevista tem duração aproximada de 20 minutos.

Sua participação é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, bem como se recusar a responder determinadas perguntas que lhe incomodem, tem absoluta liberdade de fazê-lo, mesmo que a pesquisa já esteja em andamento. Seus resultados possibilitarão uma maior compreensão da forma em que a POT tem se apresentado aos estudantes universitários, permitindo que se pensem em formas de melhorar a área de atuação e a apresentação dela aos estudantes, além de uma contribuição ao conhecimento científico. Seu anonimato será garantido, assim como o sigilo de suas informações, não havendo riscos de exposição da privacidade de nenhum dos participantes.

Nessa pesquisa, não há riscos de participação que não um certo desconforto ao dedicar tempo para responder às perguntas ou responder perguntas que considere incômodas, além de a dedicação de um momento da agenda para participação na entrevista, caso o faça. Ressalta-se que não há quaisquer despesas ou compensações financeiras relacionadas à participação em quaisquer das etapas da pesquisa.

Disponibilizam-se os endereços dos pesquisadores envolvidos nesse estudo para esclarecimento de quaisquer dúvidas em qualquer momento, aos quais se tem acesso:

-Guilherme Grecco Moulin Silva
Celular: (11) 97598-2103
E-mail: guilherme.grecco.moulin@gmail.com

-Profa. Dra. Maria Cristina Pinto Gattai
Celular: (11) 99687-6407
E-mail: mgattai@pucsp.br

Em caso de considerações ou dúvidas sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-PUC/SP) – Localizada no térreo do Edifício Reitor Bandeira de Mello (Prédio Novo), na sala 63-C, na Rua Ministro Godói, 969 - Perdizes - São Paulo - SP - CEP: 05015-001 Tel./FAX: (11) 3670-8466, e-mail: cometica@pucsp.br.

Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter recebido uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, de igual teor, assinada pelo(a) pesquisador(a) principal ou seu representante, rubricada em todas as páginas.

Local e Data: _____

Participante da pesquisa/Responsável legal

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa "**A imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre estudantes de Psicologia: decifrando o status de Lobo Mau da Psicologia**", eu, Guilherme Grecco Moulin Silva, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV.3 e IV.4 (se

pertinente), da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Pesquisador

Apêndice 3. - Lista de respostas dissertativas do questionário

Questão 10: Para mim, a Psicologia Organizacional e do Trabalho é...

- P1:** Uma mediação entre empresário e trabalhador
- P2:** o RH das empresas, pode ser bom ou pode ser ruim, depende da pessoa e da empresa ser positivo ou negativo
- P3:** Entediante
- P4:** uma area da psicologia focada no mundo corporativo e do trabalho
- P5:** nao sei
- P6:** uma boa área se quiser conseguir dinheiro
- P7:** Uma área lucrativa.
- P8:** Uma área de atuação que particularmente não instiga meu interesse, mas com uma abordagem institucional sobre uma análise de empresas
- P9:** Um instrumento do capitalismo, mesmo que com profissionais bem intencionados e com o desejo de ajudar o trabalhador .
- P10:** essencial para a convivência e funcionamento de uma empresa.
- P11:** Avaliar as habilidades de cada pessoa.
- P12:** Algo essencial para suporte
- P13:** Administrar mudanças e instabilidades, nas esferas individual e coletiva, em alguma empresa ou centro laboral com base na análise social.
- P14:** Um bom caminho para ganhar dinheiro
- P15:** Necessária, mas instrumentalizada
- P16:** A prática psicologia dentro de empresas
- P17:** Uma nova Possibilidade de atuação na psicologia que amplia a atuação clínico convencional
- P18:** A gestão de pessoas dentro de suas areas e garantir de certa forma a saude do trabalhador no meio
- P19:** Deveria ser positiva e imagino que tente fazer isso e possa contribuir de maneira positiva pra saúde mental relacionada ao trabalho mas o que temos contato dentro das empresas é com um departamento que responde e auxilia acima de tudo aos quereres dos donos, ou seja, lucro acima de tudo, com isso em mente é difícil você arranjar um equilíbrio em algo que está inserido em lugar objetivamente deteriorante para a saúde mental, já que, todas as relações de trabalho estão postaa dentro de uma lógica capitalista.
- P20:** Uma área importante, mas muito permeada por questões monetárias e de poder (digo isso mais refente ao trabalho de RH no mundo corporativo)
- P21:** uma área da psicologia voltada para dinâmicas do trabalho/empresarial.
- P22:** RH
- P23:** Gerenciamento de recursos humanos onde o profissional da área tem pouco voz e espaço para implementar projetos
- P24:** Uma área do conhecimento referente ao trabalho da psicologia dentro das relações trabalhistas.
- P25:** Na minha cabeça as duas aparecem como áreas diferentes. A do trabalho tenho mais contato e vejo como uma área que foca na saúde do trabalhador e nos meios de aprimorá-la. A organizacional não tenho muito conhecimento, mas acredito que vá além da contratação e demissão, podendo também ajudar na

implementação de programas dentro das empresas, ajudando o ambiente a ficar mais saudável. Entretanto, sobre essa última, a minha visão é que esteja mais presa nas amarras da lógica produtivista e capitalista.

P26: não sei o que é

P27: Parte da área de recursos humanos

P28: A área da psicologia que ajuda com questões de relações pessoais e individuais dentro do ambiente de trabalho

P29: Um estudo dos fatores que proporcionam conforto ou desconforto aos funcionários.

P30: Interessante

P31: A área da psicologia que se encarrega de zelar pelos trabalhadores de uma empresa ou instituição

P32: Uma área da psicologia que visa garantir um ambiente de trabalho saudável para os trabalhadores.

P33: RH, seleção de pessoas, avaliações e testes psicológicos

P34: uma opção no meu futuro profissional

P35: Rh

P36: uma área que cuida das dinâmicas psicossociais do trabalho

P37: Ou RH (burocrático) ou preocupada com saúde dos trabalhadores mais explorados (parte de economia solidária etc)

P38: Um trabalho restrito ao ambiente empresarial que se afasta da relação terapeuta-paciente

P39: Uma forma de afirmar os direitos dos trabalhadores, mas depende de quem esse profissional está representando. Também acho possível que defenda os interesses da empresa.

P40: Interessante

P41: A Psicologia Organizacional e do Trabalho é um campo que pode ter uma visão pragmática e transformadora na realidade do proletariado. Ela é muito confundida com a ideia daquele Recursos Humanos que visa favorecer 100% a empresa. Ela, também, é fundamental porque ela aprofunda os estudos grupais e consegue trabalhar e analisar os grupos, sendo, assim, uma abordagem imprescindível de conhecer e de saber operar para Psis que forem trabalhar com grupos ou instituições

P42: uma psicologia com atuações mais limitadas no sentido clínico, o que acaba distanciando-a da visão hegemônica que se tem da psicologia

P43: redução de danos

P44: Uma possibilidade de ganhar mais dinheiro na área da psicologia; ser melhor remunerado; conceder uma visão mais abrangente sobre ser humano no ambiente de trabalho; aplicar testes;

P45: trabalhar com rh

P46: Rh de empresas

P47: RH

P48: muito necessária

P49: Uma área em crescimento dentro da psicologia

P50: Uma área essencial para o bem-estar e o desempenho dentro das empresas, visando promover um clima organizacional saudável, melhores relações interpessoais e o aumento da produtividade.

Questão 11: Para mim, o foco da Psicologia Organizacional e do Trabalho enquanto área é...

- P1:** Atender aos interesses do capital e do trabalhador ao mesmo tempo
- P2:** comunicação/ponte equipe e empresa
- P3:** Administração de pessoas, eficiência do trabalho em grupo e avaliação de possíveis candidatos a uma vaga.
- P4:** saúde do trabalhador
- P5:** empresas, escolas, ambiente de trabalho em geral
- P6:** ajudar o trabalhador
- P7:** Diferente do trabalho do psicólogo "esteriotipado" (na clínica)
- P8:** Ajudar a gerir e promover ambientes sustentáveis de trabalho, fazendo diagnósticos institucionais, ou agindo dentro de áreas como recursos humanos
- P9:** Tentar promover a otimização do trabalho por meio de ações que façam o trabalhador se sentir atendido em suas demandas
- P10:** necessária
- P11:** Entender a vocação de cada pessoa dentro da empresa.
- P12:** Ajudar as pessoas do trabalho a não terem burnout
- P13:** Garantir o bem estar de pessoas dentro de um determinado trabalho.
- P14:** Delicado
- P15:** Equilibrar as demandas de mão de obra da contratante e de condições adequadas de trabalho dos contratados
- P16:** Melhorar a qualidade de vida do trabalhador
- P17:** Lidar com as pessoas na organização
- P18:** Gestão de pessoas
- P19:** Ajudar empresas a manejar e lidar com seus funcionários.
- P20:** Se atentar à saúde do trabalhador, embarcando, na medida do possível, aspectos diversos (psicossociais, culturais, biológicos, econômicos...)
- P21:** Auxiliar na melhoria da dinâmica da empresa, visando a gestão de pessoas, a comunicação e a qualidade de vida.
- P22:** cuidar de pessoas em uma empresa
- P23:** o trabalhador e suas atividades laborais
- P24:** Tornar e cuidar da saúde mental e dos direitos do ser humano dentro do ambiente e do campo de trabalho
- P25:** Na saúde dos trabalhadores e em reformulações políticas a fim de atingir ambientes saudáveis.
- P26:** Organização e trabalho
- P27:** Usada pra organizar e melhorar a cultura do local de trabalho, tanto pra melhorar a experiência de quem trabalha quanto pra aumentar a produtividade, o que é produtivo pra empresa
- P28:** Propor um espaço de resolução de conflitos, conversa, e reclamações de um sistema para os trabalhadores de uma empresa
- P29:** Aumento do conforto dos funcionários no processo produtivo.
- P30:** Buscar meios de melhorar o ambiente de trabalho dentro de uma instituição
- P31:** Integrar trabalhadores e empresa/instituição, buscando uma melhor satisfação dos trabalhadores com as demandas da empresa
- P32:** Na manutenção de um ambiente de trabalho benéfico aos trabalhadores e às organizações como um todo.

- P33:** Avaliar como as pessoas podem ser alocadas em áreas para maior aproveitamento
- P34:** recrutamento e seleção
- P35:** Otimizar o tempo de trabalho a partir do bem estar e saúde do trabalhador
- P36:** garantir um ambiente de trabalho saudável para os colaboradores
- P37:** A saúde do trabalhador e um bom ambiente de trabalho
- P38:** Manejar demandas ligadas a conflitos e dificuldades no ambiente empresarial
- P39:** A area é contraditória. Porque é estar no meio entre a empresa que te emprega e não explorar empregados em nome da produtividade.
- P40:** Empresarial
- P41:** O foco da POT é melhorar as condições, as competências e as relações de todos que fazem parte daquela relação laboral
- P42:** Promover bem estar no ambiente de trabalho
- P43:** Deixar o ambiente de trabalho menos aversivo
- P44:** Treinar e capacitar colaboradores; recrutar talentos para as empresas; contribuir para a melhora de setores, pesquisa de clima...
- P45:** trabalhar na relacao entre as pessoas de uma empresa
- P46:** Fazer com que os trabalhadores se adequem a empresa em que trabalham
- P47:** Captar pessoas qualificadas para uma posição na organização que favoreçam economicamente a empresa.
- P48:** criar ambientes de bem estar no mundo corporativo
- P49:** Próspera
- P50:** compreender e otimizar as relações entre as pessoas e o ambiente de trabalho, promovendo bem-estar, engajamento e eficiência.

Questão 12: Para mim, o objetivo da (o) psicóloga (o) que atua com a Psicologia Organizacional e do Trabalho é...

- P1:** Mediar interesses empregador e emoregado
- P2:** fazer o melhor para os funcionários, mas ta sempre limitado aos valores e interesses da empresa
- P3:** Favorecer a empresa a qual ele está empregado.
- P4:** melhorar a saude e produtividade do trabalhador
- P5:** organizar e cuidar dos direitos dos trabalhadores
- P6:** ajudar, adequar, incentivar o trabalhador e mediar as relações entre empresa e empregado
- P7:** Recrutamento e seleção.
- P8:** Se interessa por uma prática mais objetiva e pragmática
- P9:** Acho difícil escolher apenas um. Penso que tenham profissionais que realmente se importem com a saúde do trabalhador e que optam pela área, mas sei que muitos também escolhem a área por conta da boa remuneração.
- P10:** é manter a boa convivência
- P11:** Atuar nos recursos humanos avaliando habilidades, contratando e demitindo pessoas, além de facilitar o contato entre empresa e trabalhador.
- P12:** Fazer o trabalho nao adoecer com o seu trabalho
- P13:** Utilizar dos métodos da psicologia para entender as melhores formas de ajudar sujeitos sociais dentro de uma área.

P14: Garantir qualidade para o funcionário e para a organização

P15: Idem resposta 11

P16: Construir pensamento crítico, atuando a partir do tripé (estudo, supervisão e prática), a fim de promover saúde e qualidade de vida para os trabalhadores/equipe de uma empresa

P17: Atender os objetivos do trabalhador e da empresa, conciliando estes

P18: Manter um ambiente saudável para todos os seus empregados trazendo tbm a diversidade equidade e inclusão para que todos tenham as mesmas oportunidades

P19: Aplicar testes em entrevistas de emprego, estar presentes em reuniões de demissões, alinhar o comportamento dos funcionários com a ética da empresa, etc.

P20: Se atentar para as dinâmicas de grupo entre os trabalhadores e também entre os funcionários e os clientes (de modo a ver possíveis conflitos e tensões ou também os afetos que permeiam o ambiente). Acredito que um profissional da Psicologia também deveria se atentar para as dinâmicas hierárquicas de poder e opressão (por exemplo, um chefe que por ter um cargo alto se sente no direito de assediar funcionárias), mas também acho difícil lidar com questões delicadas como a do exemplo, porque o psicólogo pode ser demitido.

P21: Trabalhar com uma área voltada para as dinâmicas internas de uma empresa, e na saúde de seus colaboradores.

P22: Garantir q as pessoas sejam produtivas sem se desgastar demais

P23: De alguma forma pensar maneira de desenvolver pessoas com menos impacto na saúde mental e maior produtividade

P24: Servir como uma resistência à exploração do trabalhador e quaisquer ataques que venham à seus direitos, sempre tendo em mente transformar o ambiente e as relações trabalhistas tanto por dentro do próprio sistema e empresas, quanto por fora através de sindicatos e lutas trabalhistas.

P25: Um psicólogo social.

P26: ajudar trabalhadores a se organizarem

P27: Ao mesmo tempo proteger a saúde mental do trabalhador e beneficiar a empresa com trabalhadores saudáveis e produtivos

P28: Garantir que o ambiente de trabalho esteja em harmonia socialmente, garantindo o bom funcionamento de uma empresa

P29: Pensar espaços de trabalho e escutar funcionários.

P30: Melhor a produtividade dentro de uma instituição

P31: Zelar pelo bem estar mental dos trabalhadores procurando satisfazê-los com os benefícios que cada empresa pode oferecer

P32: Saber avaliar as condições de trabalho dentro de uma organização e como essas refletem no bem estar físico e emocional dos trabalhadores.

P33: Auxiliar empresas

P34: desenvolvimento de habilidades, seleção dos funcionários

P35: Atuar em direção ao foco, bem estar do trabalhador dentro de uma empresa

P36: acolher as demandas psicológicas da empresa

P37: Cuidar dos trabalhadores e/ou fazer uma empresa funcionar bem

P38: Ajudar os empregados de uma determinada empresa a lidarem com as suas demandas e/ou conflitos eventuais que venham a surgir no ambiente de trabalho

P39: Transformar o ambiente, cultura da empresa, problemas da empresa.

P40: Bem estar do trabalhador

P41: é mediar, capacitar, instruir, entre outros objetivos para que seja possível que as relações laborais sejam melhoradas

P42: Defender e garantir os direitos dos colaboradores, prezando por um ambiente menos adoecedor

P43: Auxiliar a empresa a pensar no bem estar

P44: Treinar e capacitar colaboradores; recrutar talentos para as empresas; contribuir para a melhora de setores, pesquisa de clima...

P45: gerir pessoas e relações, cuidar da saúde mental de pessoas de uma empresa

P46: Contratar e demitir profissionais para as empresa

P47: Achar o candidato perfeito e lucro.

P48: ajudar pessoas a lidarem com o estresse relacionado ao trabalho

P49: Diversos

P50: promover a saúde mental, o bem-estar e a produtividade no ambiente de trabalho, alinhando os objetivos da organização com as necessidades dos colaboradores.

Questão 18: Quais críticas seriam?

P1: Por vezes o rh invalida as queixas dos trabalhadores e visa somente o rendimento, respondendo aos interesses dos empregadores

P2: acho que é uma area que na pratica acaba servindo muito mais a empresa do que o trabalhador, a maioria ta dentro do sistema capitalista pode ser muito util se é um bom psicológico e/ou um bom profissional e encontrar o equilíbrio, mas na realidade vc é empregado pela empresa e ainda serve a empresa

P4: é facil cair em um ritmo empresarial e esquecer a coletividade e a saude do trabalhador

P8: Acho que, assim como qualquer outra vertente ou área, existem profissionais bons e engajados, mas também existem profissionais muito questionáveis, sendo que a perspectiva mais comumente veiculada é a ideia de que psicólogos de recursos humanos são completamente dissociados dos sindicatos e representam muito mais os interesses da empresa (ainda mais no senso comum). Ainda que não seja um retrato da área como um pouco, não vou mentir que acabo tendo um pouco dessa perspectiva (acho que até por toda a efervescência atual de movimentos como VAT) e descrença no fato de que empresas não só empregariam, mas manteriam um profissional que busque maior equilíbrio entre os interesses dos funcionários e os empresariais

P9: Penso que é inviável fazer uma psicologia que de fato se importa com a saúde do trabalhador enquanto tentamos conciliar a vida com o capital, porque o capitalismo nos adocece. Entendo que a Psicologia Organizacional possa vir como um recurso para tentar melhorar as condições de trabalho e promover saúde, mas tentar conciliar os interesses da empresa com a saúde do trabalhador me parece uma ideia conformista.

P15: Minhas críticas estariam relacionadas mais ao contexto corporativo e a dificuldade de atuação do psicólogo organizacional, que muitas vezes acaba tendo que ceder à organização, por ser ele próprio um contratado

P17: Quando os interesese organizacionais são muito mais valorizados e priorizados em detrimentos do bem estar físico e psicológico dos trabalhadores

P19: Ela trabalha dentro de uma óptica muito positivista, que visa acima de tudo os interesses de grandes empresários e nem sempre está realmente ajudando quem realmente precisa: os funcionários.

P20: É que minhas críticas se voltam muito mais pra RH de empresas (meio corporativo). Sempre me parece que a atuação dos psicólogos fica muito podada em empresas, porque o que fala mais alto geralmente é o poder dos superiores e o dinheiro. Então, mesmo que os profissionais queiram melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, às vezes essas tentativas se frustram, porque o importante é a produtividade e não propriamente o bem-estar (no sentido de que eu acredito que muitas empresas acabam se "importando" com a saúde dos trabalhadores, mas não por pensarem no ser humano e sim no dinheiro que vão perder caso esse ser pare de trabalhar). A minha visão mais negativa sobre essa área é referente à ideia de que um psicólogo no RH sirva mais pra tamponar os sintomas que impedem os funcionários de serem mais produtivos, apenas contribuindo com uma certa forma de exploração e tentando disfarçar isso com certos termos como "colaborador" em vez de funcionário. Eu não gosto muito dessa palavra, porque colaborador me dá a ideia de uma certa horizontalidade (uma ideia de "estamos no mesmo barco"), que não existe na prática (as pessoas não são colaboradores como se tivessem escolhido colaborar com uma causa e sim trabalham em uma empresa, porque elas precisam pagar as contas e ter o que comer)

P24: Acredito que minhas críticas à psicologia organizacional se referem mais a quando seu conhecimento e suas metodologias são aplicadas sem o caráter ético e político por parte do profissional, tornando-o mais um precursor daquilo que está combatendo. No meu contato com a prática e conversando com colegas, me parece muito 8 ou 80, ou faz toda diferença ou não faz nenhuma, muitas vezes até entrando no caminho do trabalhador. Vale ressaltar que entendo que isso vale pra diferentes áreas da psicologia e não se limita a esse campo, mas como já se trata de um espaço em que se tem muitas ameaças a saúde mental do sujeito, é importante que o profissional não se torne mais uma.

P25: Unir a psicologia organizacional com a do trabalho em uma mesma área ainda me deixa em dúvida, considerando que muitas vezes o caminho que seria necessário para o aprimoramento da saúde mental do paciente ou grupo vai contra a lógica das empresas. Entendo que isso possa ser um pensamento errôneo, mas a organizacional está mais limitada nesse sentido, o que faz com o que eu questione essa união em "Organizacional e Do trabalho", podendo isso atrapalhar ambas as atuações.

P26: zero críticas, só não é muito do meu interesse, o que na verdade ainda pode mudar pq ainda estou no primeiro semestre e não sei o que é direito

P27: Não conheço suficientemente bem pra ter críticas

P28: Muitas vezes, pode haver um favorecimento em relação à pessoas com cargos mais altos, para que o emprego de tais psicólogos não seja perdido e elas possam garantir um salário

P34: ser mais inclusiva

P37: Provavelmente baseado em preconceito, mas empregos como RH que não exigem nem que seja alguém formado Psicologia, ou seja pra mim é uma área que pode ser um trabalho meramente burocrático ou que está pouco preocupada com as pessoas e mais com a empresa

P38: Eu tenho a impressão que essa é uma área que por não ter a relação terapeuta-paciente bem estabelecida, o paciente (nesse caso empregado) acaba

utilizando desse serviço somente em momentos muito críticos e necessários, ao invés de utilizar dele para se manter estável. Logo acredito que é uma área que poderia ter seu lugar expandido dentro das empresas e organizações para que pudesse ser exercida da melhor forma. Acho também que a falta de espaço que essa área tem nas organizações é uma fator importante para a desvalorização ou subestimação dela.

P39: Estar a serviço dos ideias da empresa. E se os ideias forem produtividade abusiva e motivação excessiva. Essa psicologia estaria a serviço de tudo que aprendemos a estar a serviço na psicologia. Como saúde mental, bem estar.

P44: Não críticas ao profissional psicólogo, mas a muitas empresas que não contratam psicólogos e deixam isso na mão de gestores sem conhecimento sobre comportamento humano

P46: Na minha visao, a POT atua primeiramente a favor das empresas. Não acho uma abordagem critica e que busca de fato melhorar a vida dos trabalhadores

P47: Acredito que isso siga o modelo de mercado capitalista, mas é necessário para a sociedade e para as organizações, para que elas lucrem e os serviços necessários sejam oferecidos devido a demanda existente. Acredito ser essencial para sobrevivência em sociedade, mesmo tendo certas ressalvas ao modelo capitalista por trás disso.

P48: acho que hoje em dia ainda está muito voltada à remediação dos prejuízos que a cobrança do trabalho causam ao invés de se empenhar para transformar o mundo corporativo em um ambiente saudável para produtividade e prevenir o mal estar antes que ele se instale

P50: Em algumas organizações, o foco da Psicologia Organizacional acaba sendo o aumento da produtividade e o atendimento às demandas da empresa, em detrimento do bem-estar genuíno dos trabalhadores. Outra crítica que faço é em relação ao tratamento de problemas estruturais (e.g. baixa remuneração ou carga horária excessiva) como questões individuais de motivação ou resiliência, deslocando a responsabilidade da empresa para o funcionário.

Questão 20: Que sugestões seriam?

P1: Conscientizar os profissionais da area para que nao caiam em uma abordagem capitalizante e opressora

P15: Nossa, que difícil. Mas minha sugestao seria manter uma visão crítica de certos discursos das empresas (ex.: meritocracia, programas internos de saúde mental)

P17: Valorização do indivíduo, vontades, necessidades e bem estar

P19: Não existem melhorias possíveis para essa aérea dentro do capitalismo.

P24: A partir do momento que tive minhas primeiras aulas em n4 na puc, muitos dos preconceitos que tinha e ouvia de colegas em relação a atuação do profissional em empresas se dissiparam. Na minha visão, entendo que certas ideias e concepções sobre área se formam a partir da falta de conhecimento sobre ela. Não é necessariamente responsabilidade de sua comunidade, mas criar espaços de discussão ou simpósios voltados para tal área, por exemplo na semana de integração, poderia contribuir para uma maior apropriação da comunidade a essa área do conhecimento. Mas reconheço que podem estar ocorrendo esses eventos e eu não estar antenado para tais.

P25: Uma clareza maior em relação a suas diferentes atuações, principalmente em ambientes acadêmicos, com ênfase especificamente nas diferenças (ou não) entre as duas áreas (Organizacional e Do trabalho) --- como coloquei acima.

P26: seguir atuando

P27: Talvez focar mais no trabalhador e como a exploração trabalhista afeta ele, do que visar melhorar sua saúde mental e como convive na empresa apenas pra aumentar produtividade. Reiterando, não conheço a POT a fundo, essas são apenas minhas impressões pessoais e sem fundamento

P28: Criação de alguma legislação que garanta o emprego de tais psicólogos mesmo agindo a favor de trabalhadores com cargos mais baixos em empresas

P29: Focar mais nas dinâmicas de trabalho e saúde mental, do que nos testes psicológicos do processo seletivo

P41: É necessário que ela tenha um senso crítico e reflexivo muito alto. Ela precisaria reconhecer o posicionamento político que ela pode operar e reconhecer seu lugar nas relações de trabalho.

P42: Buscar uma maior integração da psicologia com as outras áreas de conhecimento das instituições, promover articulação entre os saberes para que a psicóloga não seja vista como alguém distante do resto do funcionamento institucional e tenha uma atuação muito limitada e segmentada. Acho que seria interessante se o R.H não fosse visto como aquele que “barra” ou limita as ações dos colaboradores, mas sim que os ajuda a pensar em oportunidades. Sei que existem instituições que atuam dessa forma, mas entendo que elas são uma minoria.

P44: Focar na capacitação dos próprios colaboradores da área organizacional, que muitas vezes atentam-se para as melhorias dos outros e podem acabar negligenciando a si. Incentivo de custo para pagar cursos e etc

P47: Ser mais humanizado e menos excludente, tentar encontrar um equilíbrio e oportunidades sem diminuir os envolvidos por suas habilidades ou falta delas.

P48: mensurar impactos financeiros da falta de cuidado com a saúde mental

P50: Primeiro, equilibrar os interesses da empresa e do trabalhador, para que, além do aumento da produtividade, a Psicologia Organizacional busque promover bem-estar, qualidade de vida e relações de trabalho mais justas.

Questão 22: Em seu conhecimento, o que faz a (o) psicóloga (o) que atua com Psicologia Organizacional e do Trabalho?

P1: Pesquisas de clima e intervenções com base nisso

P2: a ponte entre empresa e funcionário

P3: Em geral, na área do RH, trabalhando tanto como avaliador de possíveis candidatos, como trabalhando para melhorar o ambiente de trabalho e o convívio entre os ali empregados.

P4: intervenções voltadas as demandas dos trabalhadores e sua saúde

P5: rh, cuidado com o trabalhador

P6: Na área do RH o psicólogo pode ajudar no recrutamento de pessoas, gestão de pessoas e nas relações entre empresa e empregado.

P7: O profissional psicólogo está a serviço de uma empresa/organização e atua com os trabalhadores, fornecendo intervenções em saúde mental.

P8: Depende do setor que a pessoa for trabalhar. Se for em um campo mais autônomo, pode ser contratado para realizar diagnósticos institucionais e um acompanhamento longitudinal. Dentro do RH existe uma abrangência de possibilidades de atuação, desde algo mais orientado para seleção e desenvolvimento, como setores voltados para planejamento profissional e promoção e organização de eventos, capacitações, etc.

P9: Trabalha em prol da melhoria do desempenho do profissional para a empresa por meio da promoção de saúde e da aplicação de políticas de saúde mental, entre outras.

P10: tornar o ambiente mais confortável para os trabalhadores.

P11: Avalia habilidades e facilita o contato entre empresa e trabalhador.

P12: Dar suporte psicológico em uma empresa

P13: Ajuda os funcionários, por meio da escuta, a se entenderem dentro de um ambiente de trabalho, perpassando as relações com os outros, os projetos pensados e as inseguranças.

P14: Resolve um problema da organização

P15: Semelhante a resposta a questão 11

P16: Atua a fim de melhorar as condições de vida do trabalhador a partir da escuta e acolhimento.

P17: Lida com diferentes processos que envolvem o trabalhador e sua atuação na empresa: treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção, salários e benefícios, cultura organizacional etc

P18: Trabalha com marca empregadora/ experiência do empregado/ recrutamento e seleção/ POP/ DEI

P19: Aplicar testes em entrevistas de emprego, estar presentes em reuniões de demissões, alinhar o comportamento dos funcionários com a ética da empresa, etc.

P20: Cuida da saúde dos trabalhadores, melhorando a qualidade das relações interpessoais e do ambiente (observa e intervém no grupo, a partir da dinâmica grupal observada)

P21: Auxilia e participa dos processos seletivos, auxilia também em problemas internos

P22: Cuida dos funcionarios

P23: otimiza processos orgajizavionais

P24: Na psicologia organizacional, serve as demandas da empresa buscando sempre trazer reflexões e conhecimentos externos com o objetivo de transformar a forma como os profissionais se relacionam e encaram o próprio trabalho. Na psicologia do trabalho, serve o trabalhador buscando garantir seus direitos dentro de diferentes situação que estes são colocados em xeque na forma como se dão as relações trabalhistas.

P25: Entende como aprimorar o ambiente de trabalho (ainda que dentro dos limites da empresa) ou o que o paciente pode fazer para que seu sofrimento seja aliviado, ainda que isso exija um afastamento (mental ou físico mesmo) do trabalho.

P26: ajuda na organização de ambientes de trabalho

P27: Auxilia o trabalhador com dificuldades no ambiente de trabalho

P28: Ajuda a solucionar possíveis questões interpessoais dentro de uma empresa

P29: Escuta as demandas de funcionários nos espaços corporativos e soluciona conflitos entre funcionários.

P30: Contratação, manuseio de equipe, avaliação de desempenho e melhora no ambiente de trabalho de empresas/instituições

P31: Elaboração de pesquisas sobre clima e cultura organizacional, busca pela satisfação dos trabalhadores e preocupação com sua saúde mental, promoção de diálogo entre as diversas partes de uma empresa/instituição e buscar atender às demandas da empresa/instituição quanto produção e maximização de lucros ao mesmo tempo que busca uma melhor satisfação dos trabalhadores

P32: Avalia o ambiente de trabalho e as condições dos trabalhadores visando promover melhoras significativas para a organização e para o próprio colaborador.

P33: Aloca as pessoas em áreas nas quais são mais produtivas, aplica testes psicológicos, palestras...

P34: rhtreinamento

P35: Interesse na área

P36: Participa dos processos seletivos e atua na demanda psicológica da empresa

P37: Cuida da saúde do trabalhador, cuida de contratações, conflitos com colegas, condições de trabalho, documentações de ocorrências, demissões, reclamações etc

P38: O psicólogo dessa área atua estabelecendo planos de carreira para os empregados, alinhando expectativas quanto ao crescimento dentro da organização e prestando ajuda àqueles que estiverem com questões relacionais dentro da empresa que por ventura tenham dificuldade de contornar.

P39: Administração de pessoas e em algumas situações relacionadas.

P40: Auxilia nos aspectos dos funcionários e da empresa

P41: Eu acho que eu já respondi antes.

P42: Recrutamento e seleção, planejamento de carreira, contratação, mediação de conflitos

P43: Auxilia a pensar em um ambiente de trabalho menos toxico

P44: Treinar e capacitar colaboradores; recrutar talentos para as empresas; contribuir para a melhora de setores, pesquisa de clima...

P45: atua na gestão de pessoas de uma empresa

P46: Contratação e demissão de trabalhadores, principalmente

P47: Trabalha com recrutamento em empresas e organizações de várias áreas.

P48: colabora para que a empresa respeite os direitos e necessidades do trabalhador

P49: O que vimos na aula do Bruttin, seleção e recrutamento...

P50: O psicólogo dessa área tem um papel focado na relação entre as pessoas e o ambiente de trabalho, atuando em funções como recrutamento e seleção, e treinamento e desenvolvimento.

Questão 31: Disponibiliza-se esse espaço para adicionar quaisquer comentários que julgue pertinentes sobre sua participação nesta pesquisa

P5: .

P6: Sempre vi a área de Organizacional como uma área de escape da psicologia pra quem quer fazer dinheiro rápido logo após se graduar. Eu não sentia que tinha muito de psicologia (cuidado, escuta) envolvida na atuação, pois o profissional ficaria preso nos moldes da instituição, mas até que faz bastante sentido quando pensamos na saúde do trabalhador. Ouço muito mal da área através de colegas, dizendo que é chato e maçante (apesar de eu achar e ouvir isso de todas as áreas corporativas) mas ainda assim é uma área que chama atenção principalmente de estagiários, pois parecem mais abertos a aceitar a pouca experiência de estudantes, ao contrário de outros campos. (Leve em conta que eu estou cursando o "quarto ano parte dois" e ainda não fiz o núcleo 4, farei semestre que vem).

P8: Tive um pouco de dificuldade com as perguntas mais abrangentes, principalmente questões dissertativas sobre os pensamentos e crenças em torno da psicologia organizacional. Talvez seria interessante um pouco mais de orientação para direcionar um pouco mais em qual sentido/aspecto dela seria para adicionar impressões

P12: Sobre a parte do que você acha que uma pessoa que trabalha com essa área faria ou não. Tudo que estava ali é algo que alguma área faz ou alguns são só invenção?

P15: Bom tema!

P23: Acho que não tenho tanta noção das atividades exercidas pela psicologia org e trabalho

P24: Muito boa e importante a pesquisa, fico disponível pra conversar 11 946337073. Boa sorte :)

P26: não sabia que essa área da psicologia existia a não ser por uma breve menção nas palestras introdutórias e não sei qual a diferença entre ela e RH, mas foi interessante descobrir que aparentemente não são a mesma coisa

Apêndice 4. Transcrições das entrevistas

Entrevista com I., estudante do primeiro ano de Psicologia na PUC-SP

Legenda:

G: Guilherme (Entrevistador)

I: Estudante Ingressante (Entrevistada)

G: Muito obrigado pela participação, por estar topando fazer essa entrevista aqui comigo. Eu te enviei o termo de compromisso livre e esclarecido, então, retomando só, que você está de acordo de participar, você pode interromper a sua participação a qualquer momento. A gente deve gravar, já comecei a gravar aqui a reunião, mas é só para, realmente, transcrever os dados, depois a gente vai apagar a gravação, então não é disponibilizado, vai ser... sua privacidade mantida, no sigilo. E qualquer coisa também, durante, pode fazer uma pergunta sobre o processo, enfim. Eu gostaria de começar pegando um pouquinho realmente de um perfil, entender com quem a gente está conversando aqui. Então eu queria te perguntar há quanto tempo você está cursando Psicologia e o que te trouxe interesse nessa área?

I: Eu acabei de começar. (risos) Faz um mês já. Eu me interessei porque eu comecei primeiro a ter uns problemas, e aí eu comecei a pesquisar mais sobre outras coisas e me interessei mais pelo assunto.

G: E como é que está sendo esse começo, esse primeiro contato com a Psicologia na faculdade?

I: Ah, está bem legal, eu gostei que a grade horária tem um pouco de tudo, agora no começo. Nas outras faculdades eu tinha visto que o primeiro semestre era muito Filosofia, Sociologia, e esse tem um pouco de cada abordagem, aí eu achei mais interessante.

G: Você passou por outras faculdades já, antes?

I: Não, é que eu tenho amigas cursando Psicologia em outras faculdades, e aí elas me disseram que o primeiro semestre era muito chato. Elas viram a minha grade horária e falaram, nossa, é muito diferente, é mais legal, tem um pouco de tudo.

G: Ah, que legal. Vou fazer uma pergunta aí, reiterando que nenhuma pergunta é obrigatória responder, porque essa pergunta é mais chatinha, mas você saberia dizer mais ou menos a sua... Opa, deu uma travada, você está me ouvindo? Alô? Voltou.

I: Voltou, é que a internet aqui é péssima.

G: Ah, está tranquilo. Então, de novo, reiterando, é uma pergunta que não é obrigatória responder, que nem todas elas, mas essa aqui vale ressaltar. Mas você sabe dizer mais ou menos a sua renda familiar aproximada? E também perguntar nessa lógica se você usufrui de alguma bolsa na sua graduação?

I: Não tenho bolsa, e eu acho que a renda é perto de 50 mil.

G: Beleza. Dito isso, então, agora entrar um pouquinho mais realmente no próprio tema da pesquisa. Como você definiria Psicologia relacionada ao trabalho?

I: Eu sei pouca coisa, mas quando me falam sobre esse assunto eu penso em... Qual que é o nome? Recursos humanos.

G: E você conhece algum psicólogo que está atuando nesse meio organizacional?

I: Não.

G: Não? E o que você diria, né... eu até perguntaria, no caso, se você sabe o que faz um psicólogo, seja no RH, seja nessa área de organização, e se sim, o que você acha que faz, e se não, o que você diria que faz?

I: O que eu acho que faz, que eu já escutei falar, é mais do RH e tudo, dessa parte da demissão, de tentar um contato entre empresa e empregador. Já vi

também a junção de habilidades de cada um, tentar pensar na habilidade de cada pessoa. Só essas coisas mesmo.

G: E com isso que você conhece, ouviu, como você avalia essa área? Como você pensa sobre isso?

I: Parece muito chato pra mim.

G: (risos) O que você acha chato?

I: É...Eu acho que ter que ficar observando a habilidade de cada pessoa, tentar ver aonde ela se encaixa melhor, fazer essas dinâmicas em grupo, não me parece muito interessante.

G: E quando você pensa nesse profissional, no RH, atuando, qual você acha que seria o foco dessas atividades? Quando o psicólogo entra no RH, na organização, qual você acha que é o foco dele lá?

I: É, eu não sei...Eu não sei se é realmente tentar ver é.. aonde aquela pessoa se encaixa melhor na empresa, ou em qualquer lugar, ou... acho que é isso, assim. Eu não sei muito.

G: Está ótimo! Essa é a ideia mesmo, para ir pensando junto aqui. Então, você falou que acha que é chato. Você tem uma percepção de como seria para você se ver trabalhando nessa área? Você acha que é uma coisa muito distante, por ser uma coisa que parece chata?

I: Eu acho que sim, mas eu tentei entrar na faculdade muito de braços abertos para todas as áreas, para não entrar com nenhum preconceito, porque não dá para saber assim. Eu me vejo pouco nessa área, mas eu não sei se ao longo da graduação eu possa me interessar sobre isso.

G: Você tem interesse em aprender mais sobre ela, então?

I: Tenho, porque eu sei pouca coisa.

G: E você disse um pouquinho do que você viu, assim, de como você sabe, que sabe até pouco, mas você tem uma impressão do que, digamos assim, o que os demais estudantes de Psicologia que você conhece vêm dessa área, ou do

psicólogo no RH? Você tem uma noção do que as pessoas, como você acha que eles vêm, assim?

I: Eu tenho meio a meio, assim. Eu tenho uma... a minha prima acabou de se formar e ela vai seguir para essa área... organizacional, e as que ainda estão em graduação acham também não muito interessante. Preferem ir para... não, tem uma que quer ir para esse lado empresarial - outra que quer ir pra esse lado empresarial, de habilidade - e outra que não sabe ainda, mas pensa em hospitalar. Mas duas que têm bastante interesse. Nessa parte de dinâmica.

G: E... Bom, você já disse que entrou, assim... por exemplo, até agora, fora essa pesquisa, que você está fazendo aqui, você teve algum contato qualquer com essa área na graduação na faculdade?

I: Ainda não, ainda ninguém falou sobre esse assunto.

G: E... Quando você pensa, assim, digamos: um psicólogo entrando no RH e fazendo um trabalho no RH. Que valor você acha que isso poderia trazer? E aí, claro, já que você sabe pouco, a gente pode ficar no campo da especulação aqui mesmo, mas que valor você acha que isso trairia e quem você acha que beneficiaria mais isso? Se quando o psicólogo entrar no RH ele está beneficiando a empresa, ou o trabalhador, ou os dois, ou... o que você acha disso?

I: Eu acho que dentro de uma empresa acaba beneficiando os dois, mas acho que mais o empregador.

G: Hm, hm... (assentindo)

I: O empregador não, o empregado.

G: O empre..?

I: Nessa parte da dinâmica, acho que acaba beneficiando talvez mais a empresa, mas acho que sempre com um cuidado de pensar mais no funcionário.

G: E quando você pensa num psicólogo que está atuando no RH: então, um psicólogo contratado pela empresa, atuando. Você tem alguma noção ou alguma, digamos assim... de novo, especulação, porque realmente entendo que você tem pouco conhecimento, então a gente fica bem no ramo das ideias aqui,

mas sobre a questão ética do psicólogo nessa área, você tem alguma visão disso, alguma preocupação, ou alguma... algo nesse nível?

I: Como assim?

G: Digamos assim, é...quando a gente tem um psicólogo que entra na organização e aí, então, tá com vínculo empregatício com a empresa, e ao mesmo tempo tem um papel de, muitas vezes, de intermediar, vai ver o trabalhador ali dentro, mas também vai fazer funções pra empresa, porque RH também tem muito isso de recrutamento e seleção... aí, é claro que já estou entrando um pouquinho assim, mas tem muitos trabalhos que fazem também pra desenvolver pra empresa em muitos lados também, então vai... quando tem... vai contratar alguém, muitas vezes é usado psicólogo também pra identificar perfil, quando vai fazer treinamento também o psicólogo muitas vezes participa. Então, tem alguma questão na ética dessa relação que você olha e te traz alguma preocupação, ou você acha que não existe uma preocupação aí e, digamos assim, é um processo que pode ser muito feito muito tranquilamente?

I: Eu acho que pode ser tranquilamente, mas acho que tem que tomar cuidado sempre na ética do psicólogo em si, sendo em qualquer área. Porque eu acho que nesses recrutamentos ou em dinâmica, assim, às vezes as pessoas vão falar sobre alguma situação que, talvez, não seja compartilhável com a empresa.

G: Você já teve alguma interação, voltando um pouco para a questão de caracterização, você já teve alguma interação com o meio corporativo?

I: Não, nenhuma.

G: Bom, acho que realmente é isso. Eu ia perguntar pra você se você tem alguma sugestão ou crítica pra área. Eu não sei se você tem alguma coisa que você gostaria de propor, pensando em RH e afins. (...), só também, se não tiver alguma coisa objetiva, você pode pensar o que seria no seu ideal, que seria uma sugestão, como a área seria idealmente, etc.

I: Não sei se eu penso uma crítica para a área, mas acho que talvez ela poderia ser mais conhecida, mais divulgada, no papel disso. Porque hoje em dia é muito mais focada numa área clínica, você sempre pensa no psicólogo, principalmente na área clínica, então acho que seria mais legal se fosse mais conhecida essa

área, essa parte do que o psicólogo faz para todo mundo, porque acaba ficando mais nessa parte de RH.

G: E, por exemplo, na faculdade agora, na universidade, na PUC, já dando um *spoilerzinho*, né, a área de organizacional e do trabalho vai entrar mesmo na grade a partir só do quarto ano, um dos núcleos que tem, que tem uma hora que você faz uma “decisão” mesmo de núcleo, então, no caso, você tem que passar obrigatoriamente por quatro núcleos, que é clínica, educação, saúde, que é entre hospitalar, etc, e organizacional e do trabalho. E aí, nisso, você vai ter a opção, no quinto ano, de fazer um núcleo adicional de organizacional, se você tiver interesse, que aí você vai ter realmente a matéria mais focada nisso ao longo do ano inteiro. Esse, digamos assim, um semestre obrigatório, um ano e meio não obrigatório, você acha que... claro, é difícil afirmar sem ter tido contato com a área, ainda sem saber muito do como é o curso, etc, mas você acha que é um tempo que te soa adequado dentro da grade, te soa curto, te soa excessivo, o que você diria assim?

I: Um ano e meio?

G: Bem especulativo, um ano e meio, no máximo, obrigatoriamente um semestre, e possivelmente um ano e meio se você escolher estudar por mais um ano.

I: Um semestre eu acho pouco para você conhecer realmente esse núcleo, sendo obrigatório. Acho um ano e meio melhor, mas eu acho que... seis meses é muito pouco para você ter uma noção do que realmente é aquilo.

G: E uma última pergunta, realmente, e agora é uma pergunta bem, digamos assim, projetiva, então você pode fazer tranquilamente, não precisa ficar preocupada de saber o que é, mas para você, quando você pensa em alguém que está trabalhando em RH, um psicólogo em RH, existe um tipo ideal de psicólogo que deveria atuar nessa área?

I: Eu acho que primeiro a pessoa tem que gostar daquilo que ela está fazendo. Eu vejo, pelo menos... quando você respondeu se eu conhecia, eu esqueci. Eu conheço alguém, mas é distante, e pelo que eu sei essa pessoa não é feliz, ela é meio infeliz nessa área de atuação, ela só faz por conta da remuneração

mesmo. Mas eu acho que a pessoa também tem que ter um perfil para essa área. Voltada para isso, ela gostar de recrutar, de ver habilidade, tem que... eu acho que tem que ter um pouco desse dom de você prestar atenção nessas habilidades. Se você não presta atenção nessas dinâmicas e realmente tem interesse nisso, eu acho que fica muito sem sentido a pessoa trabalhar ali. Eu acho que todo mundo acaba percebendo que ela acaba não contribuindo muito.

G: Legal. Até agora, você falando, eu pensei, se me permite uma pergunta bônus, digamos assim. Uma crítica que é, porque também é isso, eu trago muitas questões aqui para realmente pensar, e uma crítica que foi muito recorrente no questionário, que você respondeu, inclusive... você falou que respondeu, obrigado, inclusive (risos). Uma crítica que surgiu muitas vezes no questionário, por exemplo, é que um psicólogo que é contratado por uma empresa e atua no RH dessa empresa, estaria se vendendo ao capitalismo, de certa forma, estaria se vendendo aos interesses do capital, do sistema. O que você acha dessa crítica, dessa ideia?

I: Não vejo muito por esse lado, eu acho que é necessário ter alguém ali dentro da empresa, que seja uma ponte entre funcionário e empresa. Porque senão, realmente, fica só voltado ao capitalismo e fica só voltado ao capital e não está nem aí para o funcionário. Se uma empresa não tem um psicólogo, não tem alguém que pense nesse perfil, que realmente vai ajudar a empresa, mas que também preze pelo lado humano ali do funcionário, eu acho que não é muito... eu acho que fica ruim se não tem, mas eu acho que talvez esse lado de se vender para o capital, talvez seja uma pessoa que... porque eu escuto muito falar que a área que mais dá dinheiro dentro da Psicologia, apesar de ser relativo, é o RH. Então, talvez o que essa pessoa critique, talvez esteja voltado a nisso, dela não estar fazendo realmente o que ela quer e sim o que mais dá dinheiro dentro daquela área.

G: E você até disse que tem duas amigas suas da graduação que até tem interesse nessa área, você chegou a falar com ela sobre o que que trouxe interesse para elas? Se é essa coisa da remuneração, se é realmente a atividade?

I: Essa minha amiga faz a PUC, ela tá no segundo ano e ela tem interesse... eu acredito que seja muito porque os pais, o pai dela é muito voltado para essa área corporativa e... eu acho que ela realmente não se vê numa área muito clínica, de ficar ali escutando e auxiliando isso. Eu acho que é mais a cara dela mesmo, a parte de habilidade. Ela realmente tem mais interesse por conta disso. E a outra, ela pensava em fazer clínica, só que, por conta dos problemas pessoais dela, a psicóloga dela falou assim: “você não serve para clínica, você não vai dar conta...”. Aí ela vai para organizacional por isso, eu acho que ela acabou não tendo esse encantamento, mas que é o que vai funcionar ali para ela... no momento.

G: Entendi. Olha, muito obrigado de novo pela participação, pela entrevista, eu vou encerrar a gravação aqui, a não ser que você queira adicionar mais alguma coisa..

I: Não, imagina..

G: Então, deixa eu parar aqui.

Entrevista com C. – Estudante do Quinto Ano não cursando o núcleo de Psicologia nas Organizações

Legenda:

G: Guilherme (Entrevistador)

C: Estudante Concluinte (Entrevistada)

G: Obrigado pela participação. Só para confirmar então, você concorda com o termo de compromisso livre esclarecido, com todos os termos ali, com a participação.

C: Nossa, verdade, tem isso.

G: Deseja ainda estar participando?

C: Concordo, concordo.

G: Com isso estamos gravando, como você viu aqui na reunião, mas assim que a gente, assim que a gente fizer a parte da transcrição, o trabalho, eu vou apagar a gravação, todos os dados, só para fins acadêmicos. Enfim, essa parte mais burocrática passada, eu queria fazer algumas perguntas então sobre essa área da Psicologia Organizacional e do Trabalho e, para isso também, entender um pouco mais sobre você e sua trajetória com a Psicologia. Então, nesse quesito eu ia começar perguntando para você há quanto tempo você está cursando psicologia, quanto tempo você está nesse processo, e o que te trouxe interesse nessa área de conhecimento, então, o que te levou a realmente perseguir esse caminho?

C: Eu estou no quinto ano da Faculdade de Psicologia, me formo no final do ano. Essa é minha segunda graduação, então eu comecei a fazer a Faculdade de Psicologia já adulta. Então a minha primeira faculdade foi Direito, advoguei por 20 anos, e eu sempre tive essa coisa de que eu ia ter uma segunda carreira, e eu queria que fosse Psicologia. Acho que quando eu estava ali no vestibular, 18, 19 anos, eu não tinha nem referência, assim, eu nem conhecia psicólogo, então não foi uma coisa que, por mais que eu me interessasse por essa coisa dessa vida psíquica, eu não tinha nem esse nome na época, era só uma coisa que me interessava nas pessoas. E aí quando eu estava muito já cansada do meu trabalho como advogada, eu achei que eu ia me aposentar e fazer Psicologia, por prazer, por hobby. Mas aí eu tendo uma conversa com meu marido, ele falou: “não, acho que... por que você não adianta isso? ”. E aí eu comecei, saí do trabalho e comecei a fazer, né, prestei vestibular do zero, e comecei, passei na PUC, prestei USP, PUC, Mackenzie na época, e aí passei na PUC e fiz. Então por isso estou me formando agora.

G: Que legal, e você falou que trabalhou com Direito antes. Você trabalhava num meio mais corporativo?

C: Sim, trabalhei já, Gui. Eu trabalhei no meio corporativo, em escritório de advocacia, trabalhei em empresas, empresas grandes, assim, sempre multinacional, e trabalhei também, quando eu fui para os Estados Unidos estudar

Direito, eu trabalhei lá durante um ano mais num setor, assim, terceiro setor, sabe? ONG, Direito Ambiental, Instituto de Pesquisa, então eu tive essas duas experiências, assim, nesses dois lados.

G: E como foi para você essa experiência, assim, mais em organização, porque você fez a transição de carreira, então como é que foi para você essa vivência?

C: Como é que foi? Eu acho que foi bom, porque eu estava cansada, assim, né, só um tipo de ambiente, eu acho que me cansava um pouco, sabe? Porque acho que em cada ambiente tem uma exigência de uma natureza, e quando você fica anos sob aquele tipo de exigência, às vezes é bom. Eu brincava, eu falava: gente, eu quero mudar de problema! Sabe, eu quero mudar de... eu sabia que eu ia ter, né, que não ia ser assim, ah, agora vai ser tudo maravilhoso, mas eu falava, pelo menos o problema é diferente, então acho que por isso que eu fiz essa mudança. De empresa para escritório, de escritório para ONG, de ONG para escritório de novo, e aí eu, de tempos em tempos... mas tempos longos, assim, né, tipo, eu fiquei dez anos no escritório, cinco anos numa empresa, mas eu acho que eu gostava de mudar para dar uma respirada.

G: Ah, legal. Uma última pergunta de caracterização, mas aí essa aqui, só ressaltando que nenhuma pergunta é obrigatória de responder, mas essa aqui também é bem opcional. Você sabe dizer mais ou menos a sua renda familiar aproximada? E você usufruiu de alguma bolsa na graduação?

C: Não, nunca fui bolsista, nem na escola, nem na faculdade. Eu faço... quer dizer, eu fiz uma... minha primeira faculdade foi pública, então tinha essa exigência na minha casa. Meus pais, assim, classe média-média, tinha essa coisa, todo mundo tem que fazer faculdade, tem que ser uma faculdade pública, porque eu, meu irmão e minha irmã, a gente fez USP, de faculdade. Então, era uma coisa assim: não existia nenhuma chance de a gente fazer faculdade particular, inclusive porque eu queria sair de Bauru, né, que eu sou do interior. Então, meu pai falava: "olha, se quiser sair de casa, vai ter esse custo, então, não pode ter faculdade". Mas é diferente de bolsista, né, então, não tive bolsa, tive faculdade pública. Na PUC, eu... pago a faculdade do meu... o trabalho do meu marido paga metade da minha faculdade, essa foi uma consideração que a gente fez para eu poder fazer PUC na época, e não insistir do tipo, prestar Fuvest

de novo. Isso me deu um super alívio, porque como eu parei de trabalhar... Gui, número assim, eu não sei te dar, mas eu sei te dizer que a gente tá numa classe média alta. Considerando o Brasil, a gente tá numa classe média alta, mesmo eu tendo... eu parei de trabalhar faz cinco anos, bem ou mal, né, então, a gente caiu de duas rendas para uma. Mas como tem essa questão do trabalho do meu marido, que paga metade da PUC, vai me dando esse respiro bom, mas tá na hora de acabar essa PUC.

G: Agora entrando um pouquinho mais, realmente, na questão da pesquisa, a minha pergunta é: como você define a Psicologia Organizacional e do Trabalho, pelo que você conhece?

C: Como é que eu defino? Deixa eu pensar. Nossa, Psicologia Organizacional e do Trabalho... eu acabo confundindo muito com RH, na minha cabeça, assim, quando você fala, a primeira coisa que me vem na cabeça é RH. Então, alguém que cuida do trabalho humano dentro de uma empresa, dentro de um escritório. Então, para esse humano trabalhar, para esse profissional trabalhar, tem uma série de questões que têm que ser olhadas e o RH, o psicólogo organizacional, vai olhar para isso. Eu vejo uma parte muito prática, do tipo: folha de pagamento, benefícios, coisas assim, quase trabalhista. Aliás, eu tenho uma prima que era psicóloga e ela trabalhava no RH, e ela falava assim: “eu odeio o direito trabalhista, eu não quero ter que entender nada trabalhista”. Eu falava: “complica, né?”, porque na minha cabeça tinha esses... o psicólogo organizacional, na minha cabeça, ele tinha que ter uma mínima noção. Então, direitos, férias, esse tipo de coisa, e eu lembro dessa conversa e eu explicando um pouquinho de direito trabalhista para ela, não que fosse a minha especialidade. E também vejo, esse é um lado bem prático, e o outro, que é pensar no bem-estar do funcionário. Então, assim, carreira: qual que é o perfil dele; se ele está bem encaixado naquela área de atuação, se não está; se ele pode crescer; se ele tem a ver com a cultura da empresa; passar esses valores para frente, acho que tem essas duas partes para mim.

G: Nisso você já comentou de alguns pontos, mas tem alguma outra coisa que você pensa que... que você olha e fala: um psicólogo organizacional e do trabalho faz isso, é uma atividade do psicólogo organizacional e do trabalho, que você acha que seria nesse escopo?

C: Bom, acho que tudo muito confidencial aqui, eu não ficaria à vontade de dar nomes de lugares onde eu trabalhei, onde isso aconteceu, mas eu tive uma situação em que o funcionário, que era psicólogo, era formado em Psicologia, ele foi chamado para resolver um conflito no trabalho. Então, tinha uma questão de conflito muito grande na equipe que prejudicava o ambiente de trabalho, assim, coisa ruim mesmo, sabe? E aí, enfim, o gestor da área, o advogado, determinou. Falou: “não, vocês vão ter que sentar, a equipe, e conversar uma vez por semana”. Tentar entender o que está acontecendo, ver onde cada um vai ceder, ver quais são os pontos em comum que vocês têm que trabalhar, uma ideia muito bonita. E aconteceu essa conversa com a mediação do psicólogo, mas eu acho que... olha, eu lembrei disso agora, foi uma experiência... estou até pensando na atuação dessa pessoa como psicólogo, não acho... acho que ele era ali uma pessoa que já tinha tomado um partido e ele tentava uma solução, sendo que a solução já estava meio encaminhada. Mas foram meses assim, então ele foi o mediador desse conflito e ficou lá, uma vez por semana tentando apontar... (*inteligível*) essas arestas. Então, nesse ponto, eu acho que a psicologia ajudou, ou poderia ter ajudado.

G: E como você avalia essa área como um todo? A Psicologia Organizacional e do Trabalho, como você avalia ela?

C: Como eu avalio? Eu acho que ela é, de um lado, necessária. Necessária. Mas eu passei o N4 inteiro, tentando ver os dois lados, sabe? Eu acho que tem um lado que é: é um departamento da empresa. Os psicólogos organizacionais, os funcionários do RH, são funcionários da empresa. Então, eu acho que eles ficam num papel difícil. Então, eu avalio que eles fazem um papel muito importante, mas eles vivem uma posição muito conflituosa, porque eles, de um lado, são funcionários da empresa, de outro, eles têm que conseguir implementar a visão que eles têm de relações humanas mais saudáveis no trabalho. E às vezes isso funciona, às vezes isso não funciona, e eu acho que tem que ser pessoa, assim, a pessoa tem que ser muito resiliente, porque ela vai ganhar uma num dia, vai perder duas no outro, e ela tem que conseguir ver os pequenos efeitos positivos que o trabalho dela faz no um a um, sabe? Não é uma tarefa fácil, não.

G: Realmente, e nessa lógica, como seria para você se ver trabalhando nessa área?

C: Eu até cogitei, engraçado. Uma coisa que eu pensava no meu trabalho era: eu era gestora de uma equipe dentro do escritório, então, eu tinha pessoas abaixo de mim, e eu era essa pessoa para quem... várias pessoas batiam na minha porta, falando, olha, aconteceu isso, como é que você acha que eu faço? Tinha essa coisa meio um aconselhamento, então, eu achei que, fazendo Psicologia, eu falei: "cara, acho que eu posso trabalhar no RH". Mas hoje em dia, assim, passados quatro anos, acho que eu tô feliz de estar longe do ambiente corporativo. Então, eu acho que o psicólogo organizacional tem que gostar de estar nesse lugar, que tem... é um ambiente muito próprio, assim, e eu acho que como eu passei 20 anos lá, hoje em dia eu estou feliz, acho que no ambiente da clínica eu estou mais feliz porque tem menos gente. Eu penso assim, né? Muita gente para você lidar, abaixo de você, seus pares, acima de você, mas eu não sei se eu respondi a sua pergunta. Pensando... se você perguntou assim, como é que eu me veria trabalhando no RH?

G: É.

C: Acho que tem que ser uma pessoa mais diplomática do que eu.

G: E nisso, como você acha que os demais estudantes de Psicologia vêm essa área. Você falou um pouquinho de como você vê, como você acha que os demais ao redor vêm?

C: Eu fiquei muito feliz de ver, assim, não é a área... primeiro, acho muito legal que na PUC, uma coisa que me fez escolher a PUC, foi que a PUC tinha essa divisão - nem sei se a USP também tem, se o Mackenzie também tem, mas eu sei que a PUC tem - que é: você vai passar um semestre na escola, você vai passar um semestre no relações de trabalho, um na clínica e um em saúde, para você ter uma noção do todo. Não acho que organizacional é a área que atrai o maior número de pessoas, mas eu fiquei feliz de ver que tem muitos alunos que se interessam e oferece um campo super legal para o psicólogo. E eu fiquei feliz porque eu acho, tendo saído do ambiente de empresa e do ambiente de escritório, eu acho que a gente precisa de pessoas com perfil de psicólogo lá, sabe? Então, eu adorei fazer o N4 por conta disso.

G: Legal. E... Nossa, estou vendo o nosso tempo aqui, um monte de perguntas ainda.

C: Mas você tem esse tempo, né? Eu estou super tranquila.

G: Está tranquila? Ah, tá. Então, vamos indo aqui.

C: Estou super tranquila, só vai ser mais coisa para você transcrever e analisar.

(risos)

G: **(risos)** Ah, está tranquilo. Está ótimo. Então, digamos assim, quando você olha, o que você acha que... você falou até que precisa um pouquinho do perfil mais psi na empresa, então, o que você acha que um psicólogo deve fazer ao atuar nessa área? Eu já vou emendar com outra pergunta também, o que você acha que os demais estudantes veem, se você acha que é uma coisa que se alinharia com a sua visão, ou se você acha que tem uma visão divergente?

C: Eu tenho uma visão, assim... o que eu gostaria que acontecesse no RH? Tudo isso que a gente aprende na faculdade, que é o papel de um psicólogo, que é olhar que uma pessoa, ela não é unidimensional, né? Ela não é um robô que trabalha, ela é uma pessoa que tem muitas camadas. Então, ela tem a camada do trabalho, ela tem a camada da família, ela tem que cuidar da saúde dela. E eu acho que aqui, principalmente no Brasil, em São Paulo, a gente limita a pessoa e fala, bom, o trabalho tem que ser sua prioridade. É uma dedicação, assim, é uma exigência muito grande, e eu vejo que em alguns lugares, o papel do RH se torna como manter essa pessoa 16 horas aqui no escritório, 14 horas no escritório, 12 horas, o número que o gestor achar que é adequado. Ah, a gente pode dar uma remuneração mais alta. Ah, a gente pode estimular que ela vai ser promovida. Então, começa uma lógica muito estranha, e eu acho que o psicólogo, quando ele sai da faculdade, quando ele sai da PUC, com essa visão do equilíbrio. Você tem que equilibrar os resultados da empresa, que ela precisa para funcionar. Não sou nem um pouco romântica em relação a isso, acho tranquilo. Estamos aí sabendo que a empresa está aí para fazer o negócio dela, gerar lucro e tal, e é com esse lucro que ela paga os funcionários, inclusive. De outro lado, você tem saúde física, saúde mental de funcionários, e eu acho que especialmente em São Paulo hoje em dia, essa balança está super desequilibrada, e o RH está perdendo o poder de fazer, de atuar. Então, tem coisas meio paliativas, você faz, assim... eu lembro de fazer curso de meditação na empresa. Eu terminava o curso de meditação e eu voltava para a minha mesa,

e eu falava: “gente, eu perdi, entre aspas, uma hora fazendo um curso de meditação, e agora eu tenho 50 e-mails para responder que entraram nessa uma hora”. Então, fica uma coisa meio que não conversa, assim, né? Mas eu acho que o psicólogo deveria, o psicólogo organizacional, deveria conseguir mostrar para a gestão que um funcionário equilibrado, ele rende mais, ele trabalha melhor, ele produz melhor, no médio e no longo prazo, do que um funcionário que é exigido demais. E aí eu acho que essa coisa do médio e longo prazo é importante, acho que esse é o nosso horizonte como psicólogos. Falar que a pessoa possa ter uma longevidade no trabalho, e para isso ela precisa de qualidade de vida. E, na verdade, na empresa eu acho que tem uma visão mais de curto prazo, aí eu acho que dá um conflito, mas a nossa contribuição como psicólogo seria essa: de não fazer as coisas muito imediatistas, tentar mostrar os benefícios de manter qualidade de vida no médio e longo prazo, isso eu acho que seria bem legal. E aí a minha visão, né, como eu acho que os alunos veem... difícil responder isso, a minha impressão é que quando a gente está sentado lá no N4, você fala: “cara, é muito legal, que legal poder fazer isso na empresa”. Ontem eu conversei com uma menina do quarto ano que está trabalhando no RH, ela está encantada. Assim, de ver as coisas que ela está fazendo e a diferença que ela faz na vida das pessoas que vêm falar com ela. Eu acho, esse é o papel da RH. E aí eu só espero que no médio e no longo prazo, ela consiga manter esse idealismo. É isso. Acho que isso seria legal.

G: Legal. Então, nesse sentido, você fala um pouco do que você acha que é o papel. Como você vê a ética nessa área, da Psicologia Organizacional e do Trabalho? Tem algo que te preocupa em relação a ela, como se faz?

C: Nossa, a ética é uma palavra forte. Mas vamos pensar em ética de trabalho. Então, por exemplo, pelo menos nesse mundo que eu frequentei, empresas grandes e tal, tem muita essa coisa de ranking. Então, você quer sair no ranking do Great Places to Work, aquele ranking: melhores empresas para se trabalhar. E eu acho que isso ajuda muito, porque a empresa vem com um questionário, ela sabe que ela vai ser avaliada em várias dimensões, e ela começa a trabalhar aquelas dimensões para melhorar. Mas eu já vi situações em que, na hora H, assim, quando dá um conflito, e a coisa tem que ser resolvida rápido, talvez você sacrifique aquelas dimensões que você falou: “putz, é tão importante para mim

ter esse selo, eu quero ser essa empresa”. E não acho que é hipocrisia, quer mesmo, porque você atrai talentos, você é mais responsável socialmente. Então, eu acho que a pressão, entre aspas, esses rankings são uma pressão para melhorar a qualidade, a qualidade de vida dos trabalhadores nas empresas. Eu acho que eles são uma pressão boa, pressão do bem, sabe? Porque eu já trabalhei em duas empresas que tinham essa preocupação. Então, quando eles caíam no ranking, eles ficavam super preocupados e melhoravam, era uma conversa super aberta mesmo nisso. Eu cheguei a responder esses questionários, sabe, como funcionária. Mas eu já vi também, aí tem horas assim que você fala: “aí o discurso dá uma escorregada”. Meio que se o gestor decidiu assim, o RH não consegue ter uma voz que contraponha. E aí já vi coisas acontecerem que você fala: “nossa, que esquisito”, sabe? Já vi também o RH ser obrigado a cumprir, fazer algumas ações que iam totalmente contra a visão que eles tinham. Nossa, lembrei agora de uma funcionária muito antiga da empresa, muito antiga, e teve uma demissão, mas era uma demissão tranquila, porque eles estavam pegando as pessoas mais antigas, estavam fazendo meio que uma... isso acontece muito, né? Assim, você pegar os funcionários antigos, eles têm um salário muito alto, então, às vezes é melhor você fazer uma aposentadoria, trocar por duas pessoas mais jovens e tal. E eu lembro desse dia que uma secretária, veio um segurança com uma caixa que ela tinha que esvaziar a mesa dela, sabe? E tinha essa política que o segurança tinha que acompanhar, porque é segurança é de dados, para você não levar nada da empresa. E todo mundo ficou perplexo, inclusive o RH, falou: “gente, fulana de tal, sabe, faz 50 anos que tá aqui na empresa”, até o segurança tava sem graça, do tipo. Mas, assim, era uma política da empresa, que isso tinha que ser feito dessa forma. Então, acho que ali, às vezes, essa política escrita no papel, que é feita para proteger a empresa, que às vezes vem lá dos Estados Unidos, quando a empresa é multinacional, quando você chega aqui é muito difícil de implementar. E eu fico imaginando para a pessoa do RH que estava fazendo aquele desligamento, foi muito difícil. A repercussão foi muito ruim. Então, aquilo ficou repercutindo no ambiente de trabalho durante muito tempo. Então, as pessoas assim: “nossa, quem é o próximo? ”. Sabe esse tipo de coisa, assim? Mas eu achei importante que a própria pessoa do RH falou, gente... imagina, eu achei bom se colocar assim, e falar: “cara, para mim foi horrível ter que fazer

isso”. Lembrei desse caso. Não acho que as pessoas são antiéticas, não mesmo. Mas eu acho que às vezes acontecem situações que estão fora do controle direto de uma pessoa só, que cruzam uma linha meio estranha ali, e eu já vi acontecer. Mas não acho que, de novo, isso é a exceção da exceção da exceção. Não é o dia a dia, mas eu, como psicóloga organizacional, acho que eu teria ficado assim... não sei como eu teria reagido.

G: E, nesse sentido, você tem sugestões ou críticas à área que você acha pertinente trazer?

C: Ah, idealmente, se eu estivesse na minha empresa, eu ia querer pensar assim: eu vou contratar uma pessoa para cuidar de recursos humanos, que já é uma palavra meio, né... você fala recursos financeiros, recursos ambientais, recursos humanos. Mas assim, vou chamar uma pessoa, é porque eu confio na preparação dela, na visão que ela tem de ser humano, na visão que ela tem de trabalho, ela sabe o que minha empresa precisa produzir, e a partir do momento que a gente tiver um conflito, eu quero que essa pessoa tenha uma voz igual à minha, que a gente possa discutir de igual para igual. Eu acho que essa seria uma boa premissa, de sentar na mesa com o mesmo poder. O diretor de RH tem que ter o mesmo direito de voz de um diretor financeiro, de um diretor de qualquer outra área, e o que eu vi em muitas situações, o diretor financeiro prevalece. Então, eu acho que essa seria uma pergunta que eu faria numa entrevista, por exemplo. Então assim, que acho que a gente também tem que poder fazer esse tipo de pergunta difícil, mas falar assim: “nossa, numa questão de um conflito envolvendo RH, como é que é a voz do diretor de RH aqui dentro dessa empresa?”. Eu gostaria de saber, acho que isso diria muito sobre a empresa.

G: E por fim, a última pergunta: para você, você até falou já que você acha que tem que ser uma pessoa resiliente, mas existe um tipo ideal de psicólogo que deve atuar nessa área?

C: Eu consigo... vem uma imagem na minha cabeça, que é dessa pessoa mais corporativa, que fala a língua, mas eu acho que essa é justamente a pessoa que vai não resolver os problemas, porque assim, sabe, mais do mesmo? Então assim, agora me deu um “bug” assim, porque eu pensei numa pessoa, mas eu

acho que é justamente... cara, que difícil. Eu acho que é uma pessoa que... perfil ideal, é uma pessoa idealista no sentido de acreditar em qualidade de vida e em longevidade no trabalho. E que ela consiga bancar isso, ela tem que ser muito resiliente para não ceder à pressão, porque é muita pressão. E conseguir numa boa assim, sabe? Do tipo, não brigando, não enfrentando, mas assim: “tá bom, entendi, mas amanhã eu vou voltar e aqui, né, vou continuar com os meus valores”, acho que é a resiliência nesse sentido.

G: Ótimo, muito obrigado pela participação, vou encerrar a gravação.

Entrevista com O. - Estudante do Quinto Ano realizando o núcleo de Psicologia nas Organizações

Legenda:

G: Guilherme (Entrevistador)

O: Estudante concluinte realizando o núcleo de Psicologia nas Organizações (Entrevistada)

G: Obrigado por participar dessa pesquisa. Só confirmando, então, já passei o TCLE para você, você está de acordo com tudo que está ali disposto, e como você já viu, comecei a gravar aqui a entrevista, mas só para transcrever para os dados e logo em seguida já apago. Então, é só para esse período. Mas antes de começar realmente com... Você deu uma travada aí? Está me ouvindo?

O: Se eu que estou te travando, acho que o problema é a minha internet, mas estou ouvindo.

G: Está ouvindo? Tranquilo. Primeiro, eu vou começar realmente com um pouquinho de caracterização, entender quem é você nesse meio. Então eu vou

perguntar para você: há quanto tempo você está cursando Psicologia e o que que te trouxe interesse nessa área de conhecimento?

O: Eu entrei na faculdade em 2020, no primeiro semestre dele, e antes de entrar na faculdade, eu fiz um ano de cursinho porque eu não sabia muito bem o que eu queria fazer depois do ensino médio. Então eu fiz um ano de cursinho para Medicina. Eu sabia que eu tinha que entrar na área de saúde, mas ainda não sabia muito bem por que e qual área eu tinha que entrar. Eu sabia que eu gostava de trabalhar com pessoas e sabia que eu gostava de trabalhar com temas que fossem relacionados à saúde mesmo, então não necessariamente adoecimento, mas acho que bem-estar, qualidade de vida, coisas do tipo... então, fiz esse um ano de cursinho e descobri que, não que eu odeie, mas que eu não gosto de Medicina mesmo, acho que os temas não me trazem tanto prazer, são tantos temas que mais filosóficos e mais...falavam sobre questões mentais traziam. E aí veio esse estralo, talvez fosse Psicologia, e aí eu fiz um teste vocacional para psicóloga, que não deu em primeiro lugar, deu em terceiro lugar. Em primeiro lugar deu Medicina, em segundo Fisioterapia e em terceiro, Psicologia.

G: Caramba!

O: É isso, tem a questão do interesse também, então eu decidi ir para Psicologia nesse sentido.

G: Legal. Outra pergunta: ressaltando de novo que não é obrigatório responder a nenhuma pergunta, até porque essa pergunta aqui eu sei que é polêmica, mas (*áudio inteligível*) sabe dizer, mais ou menos, a sua renda familiar aproximada? E se você usufruiu de alguma bolsa na sua graduação?

O: Aproximadamente (é que atualmente eu estou morando sozinha), mas quando eu morava com os pais, a renda familiar era de aproximadamente 10 salários mínimos, e não, não tenho nenhuma bolsa na minha graduação. Eu acho que é uma questão interessante, inclusive, eu vou extrapolar um pouco, tá?

G: Pode vir, entrevista é para isso mesmo.

O: Basicamente, minha família tem empresa de parafuso, uma metalúrgica de parafusos, e aí toda a educação, assim, dos primos, dos filhos, da família (*áudio distorcido*)... E é isso, e também, é, isso também... pode falar.

G: Você deu uma travadinha na parte que você falou da fábrica, que a educação toda dos primos e tudo, e aí travou aí, vai voltar um pouquinho?

O: Tá, então, a educação toda, da família, dos filhos, primos, netos, tudo é financiado pela fábrica. Então, a gente vai por esse caminho, mas aí, isso é um ponto também, porque, tecnicamente, é um investimento para a gente trabalhar também no... na empresa familiar, entendeu? Eles reforçam, não de uma maneira incisiva, mas eles fazem vários convites para a gente ir trabalhar na empresa.. e tal.

G: E é algo que te interessa, esse trabalho na empresa? É uma empresa grande, como é que é?

O: É uma empresa, mais ou menos, não sei se eu diria uma empresa grande, tem 200 funcionários, fica em Mauá e é uma empresa familiar. Então, desde o começo, foi fundada pelo meu avô, e quem toca hoje é minha tia. Eu já trabalhei lá em alguns momentos da minha vida, mas nunca trabalhei de uma forma formal lá, contratada. Foi, sei lá, durante as férias, durante todas as minhas férias eu trabalhava, ou era no salão da minha mãe, minha mãe é cabeleireira, ou era na fábrica junto com meus tios e meu pai. Então, enfim, já trabalhei lá, mas, como plano de carreira, eu não me vejo trabalhando lá...

G: Mas você disse que é como se fosse um investimento, né, te coloca ali, espera... Tem muita expectativa ainda de que você vá trabalhar lá em algum momento?

O: Então, sim. Minha avó, toda vez que eu vou à casa dela, pelo menos, toda semana, ela faz um convite, sabe? Então, existe uma expectativa, mas não existe também uma pressão, como se, ah, fosse errado eu não ir para lá ou eles jogassem na minha cara os investimentos que eles estão fazendo e eu não vou retribuir, porque é muito aberto isso.

G: Beleza. Eu me empolguei um pouco até perguntando, porque é interessante, mas voltando um pouquinho para o escopo aqui, porque entrevista o complicado é isso, a gente vai indo, né? Mas agora voltando um pouco para o escopo mais direto, como você define a Psicologia Organizacional e do Trabalho? (*áudio distorcido*)

G: Ah, desculpa, deu outra travada aí.

O: É uma boa travada...mas... Essa provavelmente é a minha, eu estou usando o meu 3G.

G: Ah, tranquilo. Está fluindo ainda. Como você define a Psicologia Organizacional e do Trabalho?

O: Ahhh...interessante, eu acho que pensando um pouco também da minha trajetória...como se fosse uma área de saúde dentro das empresas, mas não necessariamente saúde da forma como (*áudio inteligível*) de tempo, de tudo, mas uma questão que bem-estar do trabalhador.

G: E nisso você conhece algum psicólogo organizacional que trabalha com quem você interage? Claro, eu estou perguntando isso do roteiro, porque... sei, mas se você puder contar um pouco sobre essa sua vivência com outros profissionais da área também...

O: Tá. Eu não tive uma proximidade com psicólogos organizacionais durante a minha vida. Eu, no meu primeiro emprego, inclusive, nenhuma das pessoas que me contrataram eram psicólogos. Eu só fui ter contato com profissionais da Psicologia na minha empresa atual, mas nenhuma delas trabalha como psicólogo organizacional, trabalham com administração, mesmo, e a Psicologia é mais uma ferramenta, ela não baseia necessariamente o trabalho dessas pessoas.

G: E você sabe dizer o que faz um psicólogo organizacional?

O: Bom, acho que... tem muitos campos, né? A gente até tem visto bastante isso na graduação. Mas eu consigo entender que, além dos campos que são relacionados à saúde, que é inclusive o campo que eu estou, mas também tem alguns campos estratégicos relacionados a comportamento. Então eu consigo ver também isso, pensando em comportamento geral grupal na empresa, quanto comportamento individual também, com performance do trabalhador na empresa.

G: E, pensando nisso, como você avalia essa área como um todo? Qual seria a sua avaliação? É uma pergunta geral mesmo.

O: Bom, na empresa, uma vez, uma psicóloga, ela não trabalha com Psicologia, mas ela trabalha na empresa, ela disse que, para a formação dela, para os colegas dela, isso anos atrás, quando ela fez a Psicologia Organizacional, ainda era vista como a “prostituição da Psicologia”. Você se coloca em um ambiente que é extremamente capitalista, que é o mundo organizacional, e é como se você estivesse prestando serviços para eles, é como se você estivesse vendendo. Então eu consigo ter um pouco dessa visão, não eu com os meus colegas, mas das pessoas em relação ao meu trabalho, ao trabalho das pessoas que estão como psicólogas nas organizações, mas, dentro da minha visão sobre o meu trabalho e da visão do trabalho das pessoas, eu enxergo muito mais como uma oportunidade de você trazer temas que não são muito levados no ponto de vista do mundo organizacional, de uma forma mais estratégica e de uma forma mais... elaborada. Então, por exemplo, como o trabalho presencial, todos os dias, afeta a saúde mental das pessoas. Para quem é o dono do dinheiro, f... a saúde mental. Só que aí a gente, entendendo o comportamento de fato das pessoas, a gente entende a forma ideal de levar esse tema. Então, ao invés de falar “as pessoas estão adoecendo”, eu posso falar, “a performance das pessoas está caindo”. Então eu consigo fazer um trabalho de meio campo, em que ao mesmo tempo eu trabalho com a saúde dos trabalhadores, e ao mesmo tempo eu trabalho também com a estratégia de negócio da empresa. Mas, ao mesmo tempo, eu sinto também que você aceitar trabalhar em um emprego em que você não acredita na ética, também é difícil. Então, por isso que acho que depende muito do campo que você está.

G: E você trouxe vários eixos em que acaba atuando, diferentes lados, mas se fosse assim, na sua percepção, qual que você acha que é o foco do profissional que está atuando nessa área, da própria área...? Você falou que tem um pouco de tentar preservar o trabalhador, tem um pouco de ver a questão da produtividade ali, de ver que está caindo...qual você acha que seria o foco?

O: Eu sinto muito que é a técnica, mesmo, de pesquisa da Psicologia, enquanto ciência, porque acho que a gente tem que ser muito treinado, de fato, para ouvir as situações e transformar elas em demandas e atuar em cima dessas demandas. Então eu acredito muito como um papel diagnóstico e um papel de execução mesmo, a partir de demandas que não são claras, sinceramente.

G: Legal.

O: Responde, ou é?

G: Acho que responde sim, eu gostei. Estou vendo aqui, acho que tem um aqui que vou pular do roteiro, você até trouxe um pouco dessa visão da pessoa que você trabalhou, que falou que era uma coisa de “prostituição do psicólogo”, como você acha que os demais estudantes de Psicologia veem essa área, na sua percepção?

O: Eu sinto dessa forma também, um pouco como se fosse uma “prostituição” mesmo da área, nesse sentido de vender por dinheiro porque, de fato, você está dentro de uma instituição, você está cumprindo as regras dela. Você não tem, de fato, muita autonomia para fazer o que você quiser, para trazer ideias que são, de fato, anticapitalistas ou alguma coisa do tipo. Então, eu vejo como um pouco de... não sei. Eu não diria rancor, eu acho que é até difícil encontrar uma palavra para descrever, mas de fato talvez um pouco de desconfiança.

G: Hum, hum

O: ...e um sentimento de talvez traição, não sei.

G: E você acha que isso afeta, digamos assim, você sente que os estudantes têm uma questão de... veem como... desconfia, trai... Você sente que isso afeta você também? Quando você pensa como alguém que está atuando nessa área, que está fazendo um núcleo nessa área também, você acha que isso tem algum efeito?

O: Hummm, acho que sim, acho que talvez eu sinto que em alguns momentos é como se eu trouxesse uma percepção hipócrita, quando eu trago algumas falas ou alguns questionamentos, se eu questiono alguma questão...sei lá, neoliberalismo ou em saúde do trabalhador, é como se também fosse hipócrita da minha parte estar envolvida também em uma corporação.

G: Entendi. E aí, já transitando um pouco, você perguntou antes, sem ter que trazer dados específicos de empresas etc, mas como tem sido a sua experiência com essa área durante a sua graduação?

O: Eu sinto que tem sido uma experiência que eu tenho aprendido muita coisa e talvez me surpreendido, porque eu lembro que, no começo da graduação, eu não gostaria de ir para a área organizacional, eu tinha essa visão muito também do mundo corporativo, muito opressor e não sentia vontade justamente pensando nessa questão de opressão e, enfim, falta de autonomia, mas decidi dar algumas chances. Então, primeiro, eu fui ali para a saúde do trabalhador, fiz parte da LAPSIT, que é a Liga de Psicologia Social e Trabalho. A gente fala mais sobre a saúde do trabalhador mesmo e o trabalho como sendo adoecedor, mas depois eu decidi tentar pelo menos alguma coisa em uma empresa grande. Então, no Núcleo 4 eu estagiei no (*Nome de empresa*) e aí, um ano depois, eu consegui o estágio no (*Nome de empresa*), que foi numa empresa de energia eólica, e aí, depois, o estágio que eu estou hoje..mas sinto que teve lugares que eu fui desejada como psicóloga e teve lugares que eu fui desejada como mão de obra barata, entendeu? Então, eu consegui notar muito essa diferença... Então, nos lugares que eu fui desejada como psicóloga, eu fui muito incentivada a falar sobre as minhas observações e as coisas sensíveis que aconteciam na empresa. Então, de fato, o que eu observava? As pessoas, elas estão se sentindo bem na empresa ou não? E aí, em outros lugares que eu era desejada como mão de obra, esse meu lado sensível, ele foi altamente podado e, inclusive, eu saí da empresa por falarem que eu era sensível demais. Então...

G: Caramba!

O: É, foi uma doideira. E aí, eu sinto isso, que... transitar nesses espaços também, enquanto estudante de Psicologia, você consegue perceber se está sendo cogitada ali como mão de obra barata porque o estágio paga mal...ou se, de fato, é porque eles querem entender um pouco da sua percepção sobre o que está acontecendo.

G: E nesse sentido que você trouxe e também com coisas que você já trouxe antes, você fez uma pergunta aqui também, de como você vê a ética nessa área e tem algo que te preocupa em relação a ela? Você já trouxe a questão da ética da empresa também, mas como você vê essa relação com a ética nessa área?

O: É bem delicada, porque, como eu disse, a gente precisa fazer uma média ali das necessidades das pessoas que estão trabalhando e as necessidades

financeiras da empresa. Então, porque a empresa só te paga, a gente pode falar que só te pagam a partir do lucro. Então, algumas coisas são difíceis. Acho que já teve momentos que eu tive que tomar decisões difíceis no sentido de dar minha opinião em temas que eram muito... que gerariam, talvez, um impacto muito grande na saúde das pessoas, mas, a custo, de fato, de salário mesmo. Questões, assim, desse tipo. Então, eu sinto que a gente é colocado num posto muito delicado mesmo de fazer essas decisões. E aí, essas decisões, eu acho que elas não vão caber só a nós, o que também é difícil. Acho que eu não estou conseguindo ser muito clara. Deixa eu pensar. Normalmente essas decisões que são tomadas muito grandiosamente, elas não envolvem só um profissional psicólogo da empresa. Elas envolvem as lideranças e tudo. Então, assim, no final das contas, a sua decisão não necessariamente vai ser ouvida e acatada. Só que aí fica um pouco difícil porque você sabe o que foi discutido e mesmo indo contra, você tem que acatar essa decisão. Então, você pode se posicionar, mas nem sempre a posição é escutada, e você precisa, inclusive, tomar cuidado com o seu posicionamento porque você pode ser entendido, também, de fato, como defrator. Então, é uma posição ética muito difícil mesmo. Acho que é difícil responder essa pergunta.

G: Então, eu... A gente passou dos 20 minutos, mas pode seguir mais um pouquinho? Tem mais... No roteiro aqui, a gente tem mais três perguntas. Pode ser, né? Então, uma que eu faria primeiro é que valor você acha que essa área traz e a quem beneficia? Então, eu acho que você já trouxe...é uma pergunta que você já trouxe em vários aspectos, mas eu queria saber como você responderia exatamente ela. Que valor você acha que essa área traz e a quem ela beneficia?

O: O valor que ela traz é a questão da técnica mesmo, a questão da observação da sensibilidade e acho que da... da proposição estratégica mesmo. E ela beneficia aos trabalhadores.

G: Acho que você já trouxe vários aspectos que você foi refletindo sobre, até agora na questão da ética, pensou bastante sobre também, mas, se você tivesse que elencar sugestões ou críticas que você tem à área, quais que você faria? Tem alguma que você faria? Se sim, quais?

O: Ah, eu acho que é uma área que precisa definir melhor seu espaço e levantar uma bandeira nele. Assumir, mesmo. É isso...somos psicólogos organizacionais, que se f..., entendeu, a sua opinião... (Perdão, estou sendo gravada, desculpa)... mas eu acho que precisa de um posicionamento mais firme, mesmo, até por uma questão de posicionamento ético. Então, a gente se posicionar enquanto profissão, porque de fato o nosso intuito é, talvez mais fortemente, prover bem-estar do que prover lucros. Que, claro, não necessariamente prover bem-estar significa diminuir os lucros da empresa, mas que, em algumas decisões, o bem-estar precisa estar acima de todos os lucros. Então, eu acho que é um posicionamento mais firme, mesmo.

G: Legal. E para finalizar, então, para amarrar, para você, existe um tipo ideal de psicólogo que deve atuar nessa área?

O: Sim, eu acho que é importante que sejam mais analíticos, no sentido de observar as coisas sem que elas sejam necessariamente ditas... mais observadores. Acho que também você precisa ser muito enfático com as coisas. Então...e acho que é um pouco o que eu trouxe da crítica, você precisa ser bem posicionado. É muito difícil quando você fica... você não sabe exatamente para onde você vai. E o mundo corporativo, ele te atropela. Se você não é uma pessoa que sabe exatamente o que está fazendo e onde você está, você precisa, de fato, ter esse posicionamento firme. E... é isso.

G: Perfeito. Muito obrigado pela sua participação. Vou aqui encerrar a gravação.