

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA**

ERICA JANILLE CRUZ

**A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL NA GRADUAÇÃO DE PSICOLOGIA**

SÃO PAULO

2017

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA**

ERICA JANILLE CRUZ

**A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL NA GRADUAÇÃO DE PSICOLOGIA**

Trabalho de conclusão de curso
como exigência parcial para
graduação no curso de Psicologia,
sob orientação do Prof.^a Dr.^a Maria
Cristina Pinto Gattai.

SÃO PAULO

2017

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente à minha orientadora, que foi de imensa ajuda em todas as fases de construção dessa pesquisa. Sua empolgação me contagiava quando eu estava vencida pelo cansaço, obrigada Cris.

Agradeço também à minha família, pelo apoio em todos os momentos da minha vida, incluindo a elaboração dessa pesquisa. Vocês são a coisa mais importante para mim no mundo inteiro.

Gostaria de agradecer aos meus amigos que aguentaram minhas crises e me ajudaram a superar as dificuldades, incluindo a decisão do tema dessa pesquisa, o Doyle e a Isa merecem destaque especial nesse agradecimento. Obrigada pela paciência, pessoal.

E, por fim, gostaria de agradecer a todos que lecionaram durante a minha graduação, cada um foi muito importante e contribuiu de alguma forma para a formação da minha ética profissional e pessoal.

CRUZ, E.J. A representação social da psicologia organizacional na graduação de psicologia. São Paulo, 2017. Orientadora Prof.^a Dr.^a Maria Cristina Pinto Gattai.

RESUMO

Esta pesquisa tem o intuito de complementar os estudos realizados por Rittner, como dissertação de mestrado, e Pereira, como Monografia de Conclusão de Curso, ambos de 2008, que investigaram quais as representações sociais os alunos de psicologia tinham dos psicólogos organizacionais. Ambos questionaram alunos que já haviam passado pelo programa obrigatório de psicologia organizacional e tiveram como resultado uma visão mais restritiva comparada ao que a área pode oferecer. Entre 2006 e 2016, a renovação do quadro de professores trouxe diversas reformulações nos programas e conteúdos apresentados. Os trabalhos das duas autoras foram realizados durante essa mudança. Assim, o presente trabalho analisou, através de questionários com perguntas abertas, as representações sociais que os alunos de psicologia têm da psicologia organizacional e comparou com os resultados de 8 anos atrás, assim avaliando a reformulação do programa. As respostas foram analisadas de acordo com a análise temática de conteúdo e com o método do discurso do sujeito coletivo, concluindo que os alunos amadureceram a reflexão a respeito da importância e do papel do psicólogo organizacional, diminuindo e/ou superando alguns preconceitos sobre essa área de atuação, associando tal profissional a saúde e bem-estar do trabalhador. Esse estudo também apontou para a necessidade de se oferecer uma disciplina optativa nessa área no início do curso e promover uma discussão mais aprofundada sobre o dilema sobre a quem favorecer, se empresa ou funcionário, viabilizando melhor entendimento das possibilidades de atuação do psicólogo nas organizações.

Palavras-chave: Representação social; Psicologia organizacional; alunos de psicologia.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REPRESENTAÇÃO SOCIAL	13
3 MATRIZ CURRICULAR DA PUCSP	15
3.1 Núcleos do 4º ano	15
3.2 Núcleos do 5º ano	16
4 PESQUISA DE CAMPO	20
4.1 Objetivos	20
4.2 Método e procedimentos	20
4.3 Apresentação e análise dos resultados	23
4.3.1 Alunos do 1º semestre	23
4.3.1.1 Associação livre de palavras	23
4.3.1.2 Questões abertas	24
4.3.1.3 Discurso do sujeito coletivo	26
4.3.2 Alunos do 3º semestre	26
4.3.2.1 Associação livre de palavras	27
4.3.2.2 Questões abertas	28
4.3.2.3 Discurso do sujeito coletivo	30
4.3.3 Alunos do 5º semestre	30
4.3.3.1 Associação livre de palavras	31
4.3.3.2 Questões abertas	32
4.3.3.3 Discurso do sujeito coletivo	35
4.3.4 Alunos do 7º semestre	35
4.3.4.1 Associação livre de palavras	35
4.3.4.2 Questões abertas	36
4.3.4.3 Discurso do sujeito coletivo	39

4.3.5 Alunos do 9º semestre	39
4.3.5.1 Associação livre de palavras	39
4.3.5.2 Questões abertas	40
4.3.5.3 Discurso do sujeito coletivo	42
4.3.6 Alunos do 10º semestre	43
4.3.6.1 Associação livre de palavras	43
4.3.6.2 Questões abertas	44
4.3.6.3 Discurso do sujeito coletivo	46
4.3.7 Síntese dos resultados	46
5 DISCUSSÃO	53
6 REFERÊNCIAS	56
ANEXO A – Termo de consentimento livre e esclarecido	58
ANEXO B – Questionário	59
ANEXO C – Parecer de aprovação no comitê de ética da PUC-SP	61

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

DSC	Discurso do Sujeito Coletivo
POT	Psicologia Organizacional e do Trabalho
PUC-SP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
RH	Recursos Humanos
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Comparação dos temas discutidos no núcleo do 4º ano segundo o conteúdo programático entre 2008 e 2009.....	16
Figura 2 Resumo esquematizado do núcleo do 5º ano de Psicologia Organizacional em 2005	16
Figura 3 Resumo esquematizado do núcleo do 5º ano de Psicologia Organizacional em 2006	17
Figura 4 Resumo esquematizado do núcleo do 5º ano de Psicologia Organizacional em 2008.	18
Figura 5 Resumo esquematizado do núcleo do 5º ano de Psicologia Organizacional em 2016.	18

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 1º semestre	24
Gráfico 2 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 1º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional.....	25
Gráfico 3 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 1º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.	25
Gráfico 4 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 1º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo.	26
Gráfico 5 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 3º semestre	27
Gráfico 6 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 3º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional.....	28
Gráfico 7 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 3º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.	29
Gráfico 8 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 3º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo.	30
Gráfico 9 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 5º semestre	32
Gráfico 10 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 5º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional.....	33
Gráfico 11 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 5º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.	34
Gráfico 12 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 5º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo.	35
Gráfico 13 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 7º semestre	36
Gráfico 14 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 7º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional.....	37

Gráfico 15 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 7º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.	38
Gráfico 16 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 7º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo.	38
Gráfico 17 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 9º semestre	40
Gráfico 18 Respostas categorizadas dos alunos cursando 9º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional.....	41
Gráfico 19 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 9º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.....	41
Gráfico 20 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 9º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo	42
Gráfico 21 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos cursando o 10º semestre.	44
Gráfico 22 Respostas categorizadas dos alunos do 10º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional	45
Gráfico 23 Respostas categorizadas dos alunos do 10º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.....	45
Gráfico 24 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 10º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo	46
Gráfico 25 Comparação das categorias de análise entre as palavras-estímulo com alunos cursando o 1º, 3º, 5º, 7º, 9º e 10º semestres de psicologia na PUC-SP.	48
Gráfico 26 Comparação das categorias de análise da atuação do psicólogo organizacional entre os alunos de todos os semestres.....	49
Gráfico 27 Comparação das categorias de análise da importância do psicólogo organizacional entre os alunos de todos os semestres.....	50
Gráfico 28 Comparação das categorias de análise sobre a diferença do psicólogo organizacional comparado com as outras possíveis atuações do psicólogo entre os alunos de todos os semestres.....	51

1 INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional e do trabalho (POT) vem sofrendo transformações desde sua origem, inclusive na sua denominação, iniciada como Psicologia Industrial. Sua prática no início era recrutamento e seleção e, posteriormente, estendeu-se a treinamento e desenvolvimento. Ao longo dos anos a POT passou a estudar novas áreas, descobrindo relações mais complexas e buscando uma visão mais geral da organização, ampliando sua possível atuação (Pereira, 2008, p.19).

Bastos et al (2005) afirmam que a modernização de práticas tradicionais, o surgimento de novas práticas, o crescimento da pesquisa em problemas de saúde ocupacional, a ampliação dos vínculos com outros profissionais, a crescente inserção dos psicólogos organizacionais como consultores externos às empresas,

“o desafio de lidar com as mudanças que estão configurando novas organizações, novos padrões de gestão com todas as tensões daí recorrentes são [...] vertentes visíveis de transformação na prática atual do psicólogo organizacional e do trabalho” (p. 355).

Tal estudo traz à tona uma atualização na prática do psicólogo organizacional. As práticas tradicionais foram modernizadas, as empresas e a lógica de mercado foram atualizadas, trazendo novos desafios para a profissão. Segundo Hashimoto (2013), apesar de funções relacionadas a seleção, treinamento e avaliação de desempenho serem as mais comuns entre os psicólogos das organizações, a área de gestão de pessoas agregou, a partir das demandas e exigências do mercado: desenvolvimento de liderança, planos de carreira, pesquisas de clima, qualidade de vida, programas de motivação, entre outros (p. 48). Ele evidencia também a presença de psicólogos na área de saúde do trabalhador, que buscam reduzir o sofrimento e promover a saúde psíquica dos indivíduos (p.49). Tal autor identifica ainda o estudo das organizações como entidade, “a compreensão de suas estruturas, políticas, relações de poder, representações, cultura organizacional e impacto sobre os indivíduos” (Hashimoto, 2013, p. 50). Além disso, o papel dos psicólogos é

considerado a cada dia mais influente na estratégia organizacional, pois vem colaborando efetivamente para o desenvolvimento das organizações através de diagnósticos e intervenções sobre questões relacionadas ao fator humano.

“A atuação do psicólogo evoluiu [desde sua criação] de uma postura técnica, para uma postura gerencial, capaz de intervir não somente sobre os indivíduos dentro de uma organização, mas também de atuar em prol da sociedade como um todo” (Hashimoto, 2013, p. 55).

Apesar de todas as mudanças, estudos sugerem que os estudantes de psicologia têm uma visão limitada da área de psicologia organizacional atual. Rittner (2008), Pereira (2008) Lopes e Belo (2013) demonstraram em seus respectivos trabalhos que a representação social do psicólogo organizacional em estudantes está resumida em três atividades: recrutamento, seleção e treinamento de pessoas. Tal representação está intimamente ligada às origens da psicologia organizacional e do trabalho, mas não corresponde às possibilidades atuais da profissão.

Antônio Virgílio Bastos, em uma entrevista para a revista Diálogos (2007), diz que grande parte dos recém-ingressos na área iniciam na seleção, porém existem psicólogos atuando no setor de gerencia, de gestão da área responsáveis por formular políticas de desenvolvimento de pessoas e remuneração. Existe também uma preocupação com a saúde integral do trabalhador, e principalmente à saúde mental, com a demanda de identificar e modificar fontes de estresse, tensão e adoecimento.

Segundo Pereira (2008) as mudanças ocorridas na profissão na segunda metade do século XX culminou na limitação da atuação da maior parte dos psicólogos organizacionais. Grande parte de tais profissionais não conhecem ou não tem oportunidade de explorar todas as possibilidades de tal campo de conhecimento.

As pesquisas de Rittner (2008) e Lopes e Belo (2013) sugerem que a estrutura da formação acadêmica em psicologia contribui para que essa representação não evolua e passe a corresponder aos dias atuais. Bastos et al (2005), apontam como um indicador da manutenção da POT arcaica os itens utilizados no exame nacional de cursos, para investigar a qualidade da

formação do psicólogo, onde a área é pouco contemplada, “e os poucos itens a ela relacionados tratam de conteúdos superficiais e limitados, o que ainda expressa uma concepção de atuação superada no tempo” (p. 356). O mesmo trabalho demonstra a alteração dos mapas cognitivos sobre psicologia organizacional após a participação em uma disciplina reformulada com objetivo de ampliar a visão dos alunos sobre o tema, corroborando as hipóteses levantadas pelos autores Rittner (2008) e Lopes e Belo (2003).

Entre 2006 e 2016, houve uma renovação do quadro de professores do núcleo de Psicologia Organizacional na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Tal renovação de profissionais ocasionou uma renovação dos programas e dos conteúdos do núcleo. Considerando que os trabalhos de Rittner (2008) e Pereira (2008) analisaram as representações sociais durante de tal transição, o problema dessa pesquisa é investigar as representações sociais que os alunos têm hoje, após o convênio sólido com empresas parceiras para estágios, e se existem diferenças nos resultados obtidos nove anos atrás.

2 REPRESENTAÇÃO SOCIAL

O conceito de representação social é cunhado por Moscovici na década de 60, e diz respeito ao processo de transformação que o conhecimento científico sofre ao chegar no cidadão comum e também como um determinado grupo cultural constrói o mundo. (Arruda, 2002)

Para Moscovici (1978), representações sociais são

“entidades quase tangíveis. Elas circulam, cruzam-se e se cristalizam incessantemente através de uma fala, um gesto, um encontro, em nosso universo cotidiano. A maioria das relações sociais estão estabelecidas, os objetos produzidos ou consumidos, as comunicações trocadas, delas são impregnados”. (p.41)

Ao conhecer um objeto, determinado grupo seleciona e descontextualiza elementos, ou seja, o objeto sofre recortes baseados na informação prévia, na experiência e nos nossos valores. Em seguida, tais recortes são recosturados formando a essência da representação, seu cerne, seu núcleo. Assim, “aquele objeto que era misterioso foi devidamente destrinchado, recomposto, e agora torna-se algo efetivamente objetivo, palpável, passa a parecer-nos natural” (Arruda, 2002, p. 136).

O processo descrito acima de descontextualizar o objeto e inseri-lo em outro contexto, é chamado de objetivação. Outro processo se dá na construção da representação social que é a ancoragem. Este diz respeito tanto às experiências e aos esquemas já estabelecidos que permitiram o recorte inicial do sujeito, quanto da função que a representação social tem após ser estabelecida: organizar as relações sociais. (Arruda, 2002)

Para que uma representação seja considerada *social* é necessário que siga três critérios: o critério quantitativo, sendo partilhada com um conjunto de indivíduos; o critério genérico, sendo o resultado da atividade cognitiva e simbólica de um grupo social; e o critério funcional, constituindo um guia para a comunicação e a ação. (Cabecinhas, 2009)

Em suma, as representações sociais formam o conhecimento que o grupo tem sobre um objeto, ou fenômeno, através de um processo complexo de construção. Ambos sujeito e objeto são modificados no processo de conhecer o objeto. Uma vez que “o sujeito amplia sua categorização e o objeto se acomoda ao repertório do sujeito, repertório o qual, por sua vez, também se modifica ao receber mais um habitante” (Arruda, 2002, p. 137).

Devemos considerar a universidade uma experiência relevante à desconstrução de paradigmas e reorganização de representações sociais. Segundo Cabecinhas (2009), “os meios de comunicação social e as conversações interpessoais quotidianas intervêm na sua elaboração, por meio de processos de influência social” (p.4). A investigação da representação social dos alunos em todos os períodos do curso de psicologia na PUC-SP, se justifica quando pensamos no intercâmbio de informações existente entre os alunos de diversos períodos. Ainda que a disciplina de psicologia organizacional esteja disponível apenas no 4º ano, as entidades acadêmicas promovem a aproximação entre alunos de anos diversos e veteranos que explicam, ajudam ou dão dicas sobre o curso no geral. Um exemplo disso é o projeto Mentoring realizado pela Psico PUC Jr, onde os alunos do 5º ano são convidados a conversar com alunos dos primeiros anos do curso sobre a psicologia organizacional e suas aplicações. Uma outra possibilidade do contato de alunos calouros com a psicologia organizacional antes de cursar a disciplina se instaura nas semanas de integração e acadêmica, onde são ministradas palestras de diversos assuntos que se relacionem com a psicologia, cujos temas são escolhidos por alunos.

3 MATRIZ CURRICULAR DA PUCSP

O currículo do curso é organizado por núcleos a partir do 7º período (4º ano). Os núcleos são formados por estágio não-remunerado e programas teóricos que tem como objetivo dar subsídio ao estágio supervisionado. Os núcleos do 7º e 8º período são obrigatórios e semestrais, assim todos os alunos passam por: Clínica, Psicologia Hospitalar, Educação e Trabalho. Já os núcleos do 9º e 10º período são anuais e escolhidos pelos alunos, cada aluno cursa dois núcleos, dos 14 núcleos oferecidos nos anos de 2016 e 2017.

Foram analisados o conteúdo programático do núcleo de Psicologia Organizacional do 5º ano e o programa e as supervisões de estágio de Psicologia Organizacional no 4º ano, de 2004 a 2017.

3.1 Núcleos do 4º ano

Ainda que pouco detalhado quando comparado ao programa de POT do quinto ano, é possível perceber diferenças significativas entre 2008 e 2009. O objetivo foi o mesmo nos dois anos: analisar o papel dos psicólogos na gestão do trabalho humano e sua potencial contribuição para a humanização do trabalho. Porém, o conteúdo discutido mudou: em 2008 era discutida a história do trabalho e a ligação com a psicologia. No ano seguinte, os temas tratados passam a ser mais atuais, como pode ser observado na figura 1.

Não houve mudanças no programa do estágio supervisionado, porém, pelo relato dos professores, as mudanças foram parecidas com as ocorridas nos estágios do 5º ano.

2008	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho na era industrial • Trabalho na era pós-industrial • Propostas de institucionalização do trabalho • Resultados para qualidade de vida e profissionalização • Papel dos psicólogos na gestão do trabalho humano • Contribuição para a humanização do trabalho
2009	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento sobre a história e desenvolvimento das organizações • Métodos e tecnologias • Ênfase nos atuais procedimentos • Ênfase na atuação do psicólogo ao longo desse processo

Figura 1 Comparação dos temas discutidos no núcleo do 4º ano segundo o conteúdo programático entre 2008 e 2009.

3.2 Núcleos do 5º ano

Até 2005, os três programas existentes apresentavam o histórico da psicologia nas organizações, as práticas de avaliação de recursos humanos e desenvolvimento profissional através do envolvimento no trabalho. Não há registro de como se organizavam os estágios.

<p>2005</p> <p>Objetivos gerais: Informar sobre o presente momento da psicologia organizacional e discutir os dilemas críticos dessa especialização; familiarizar o aluno com a nomenclatura, os procedimentos e projetos mais significativos do processo de modernização das empresas.</p>	<p>P1 – Psicologia Organizacional</p>
	<p>Estuda-se o conhecimento produzido e a história da psicologia no trabalho</p>
	<p>P2 – Avaliação de RH</p>
	<p>Estuda-se as práticas de aferição de acompanhamento e aferição do desempenho humano no trabalho e seus problemas. Estuda-se também as práticas de avaliação, seus fundamentos e limitações, a analisa-se as metodologias contidas nas práticas modernas de gestão</p>
	<p>P3 – Desenvolvimento de RH</p>
	<p>Estuda-se o desenvolvimento profissional através do envolvimento no trabalho nas empresas. Analisa-se o conceito de desenvolvimento pelas habilidades e pela autonomia de aprendizagem. Analisa-se as expectativas de desenvolvimento nas práticas de gestão de recursos humanos.</p>

Figura 2 Resumo esquematizado do núcleo do 5º ano de Psicologia Organizacional em 2005

Em 2006, com o ingresso de um novo professor já encontramos mudanças em dois programas. O histórico das organizações ainda era estudado, mas no lugar de estudar os métodos de avaliação, o programa 2 passou a estudar práticas que poderiam ser aplicadas na ampliação da efetividade organizacional, como formação de equipes. O programa sobre desenvolvimento também foi alterado para incluir as práticas de treinamento e sua função estratégica para a empresa. O planejamento do estágio sugere entrevistas e acompanhamento do cotidiano de profissionais da área e formulação de projetos para empresas.

2006 Objetivos gerais: Preparar o futuro psicólogo para o mercado de trabalho, colocando-o em contato com o debate atual, a tecnologia e as teorias relativas à Psicologia Organizacional e ao processo de modernização das organizações e instituições.	P1 – Psicologia Organizacional Estuda-se o conhecimento produzido e a história da psicologia do trabalho.
	P2 – Gerenciamento de pessoas e equipes Estudar práticas da psicologia que podem ser aplicadas na ampliação da efetividade organizacional, tais como formação de equipes (team building), solução de conflitos, acompanhamento e aferição do desempenho humano no trabalho, seus fundamentos e limitações.
	P3 – Desenvolvimento de organizações e pessoas Analisar as práticas atuais de treinamento e desenvolvimento na gestão de recursos humanos. Analisar o papel estratégico de tal área dentro das organizações. Analisar o conceito de desenvolvimento pelas habilidades e pela autonomia de aprendizagem. Analisar a contribuição do psicólogo nos processos de transformação.
	Supervisão de estágio Possibilidade de vivenciar situações e identificar oportunidades de intervenção; entrevistar pessoas envolvidas em projetos; formulação de projetos; contato com o dia-a-dia de psicólogos envolvidos na área de gestão de pessoas.

Figura 3 Resumo esquematizado do núcleo do 5º ano de Psicologia Organizacional em 2006

Em 2008, após mais mudanças no quadro docente, o estágio passou a ter maior enfoque na vivência de diversas atividades, como exemplo temos: recrutamento e seleção, diagnóstico de cultura e clima organizacional e programas de educação corporativa, além de existir uma lista de empresas parceiras para a realização dos estágios. O programa que estudava práticas como formação de equipes, passou a estudar práticas específicas muito comuns na área (recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, cargos e salários, comunicação interna, orientação e carreira, etc.). E ainda o programa que apresentava o histórico da psicologia organizacional, passou a apresentar o conhecimento produzido até então, incluindo teorias de motivação, teorias de liderança, etc.

2008 Objetivos gerais: Preparar o futuro psicólogo para o mercado de trabalho, colocando-o em contato com o debate atual, a tecnologia e as teorias relativas à Psicologia Organizacional e ao processo de modernização das organizações e instituições.	P1 – Psicologia Organizacional Estuda-se o conhecimento produzido pela psicologia para se compreender o desempenho humano no trabalho e seus problemas.
	P2 – Gestão de Pessoas Possibilitar capacitação e visão crítica em relação as principais práticas ligadas a gestão de pessoas nas organizações.
	P3 – Desenvolvimento Humano e Organizacional Propiciar uma visão reflexiva e atualizada sobre o papel estratégico da área de gestão de pessoas como forma de contribuição tanto para o desenvolvimento humano quanto organizacional.
	Supervisão de estágio Estágio em empresas no qual o aluno poderá vivenciar situações e identificar oportunidades de intervenção. Algumas atividades previstas são: recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; remuneração estratégica; diagnóstico de cultura e clima organizacional; orientação de carreira; programas de educação corporativa. Existe também uma lista de empresas parceiras nos quais os alunos poderiam desenvolver os projetos citados.

Figura 4 Resumo esquematizado do núcleo do 5º ano de Psicologia Organizacional em 2008.

Tal configuração permaneceu até 2016 quando, com a substituição de alguns professores, uma pequena mudança entre o programa 1 ministrado até o momento é implementada. O programa passa a se chamar Comportamento Organizacional, e discute além de motivação e liderança, que já estavam presentes, negociação, mediação de conflitos, trabalho em equipe, entre outros assuntos. Tornando os conteúdos ainda mais próximos da prática do psicólogo organizacional.

2016 Objetivos gerais: Preparar o futuro psicólogo para o mercado de trabalho, colocando-o em contato com o debate atual, a tecnologia e as teorias relativas à Psicologia Organizacional e ao processo de modernização das organizações e instituições.	P1 – Comportamento Organizacional Capacitar o aluno para entender o papel do psicólogo dentro das organizações. Limites e oportunidades de intervenção
	P2 – Gestão de Pessoas Possibilitar capacitação e visão crítica em relação as principais práticas ligadas a gestão de pessoas nas organizações.
	P3 – Desenvolvimento Humano e Organizacional Propiciar uma visão reflexiva e atualizada sobre o papel estratégico da área de gestão de pessoas como forma de contribuição tanto para o desenvolvimento humano quanto organizacional.
	Supervisão de estágio Estágio em empresas no qual o aluno poderá vivenciar situações e identificar oportunidades de intervenção. Algumas atividades previstas são: recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; remuneração estratégica; diagnóstico de cultura e clima organizacional; orientação de carreira; programas de educação corporativa. Existe também uma lista de empresas parceiras nos quais os alunos poderiam desenvolver os projetos citados.

Figura 5 Resumo esquematizado do núcleo do 5º ano de Psicologia Organizacional em 2016.

Podemos perceber que as maiores mudanças entre o conteúdo programático do núcleo se deram entre 2005 e 2008. É interessante ressaltar que cada professor imprime sua marca nos programas que lecionaram, a cada mudança no quadro docente, as mudanças eram refletidas no conteúdo programático.

Outra coisa importante é comparar as mudanças entre os conteúdos de 2004 e os de 2016. Claramente o foco do núcleo foi alterado, indo de um núcleo cujo principal objetivo era construir uma reflexão crítica a respeito da área, para um curso de capacitação para atuação na área. Pensando em inserção no mercado de trabalho, o último modelo é mais importante para o aluno recém-formado, mas é importante que o espaço de crítica não tenha sido esgotado.

4 PESQUISA DE CAMPO

4.1 Objetivos

O objetivo geral dessa pesquisa é analisar as representações sociais dos alunos de psicologia sobre a psicologia organizacional e comparar com os resultados obtidos por Rittner (2008) e Pereira (2008).

Os objetivos secundários são:

- a) identificar a mudança na representação social com o passar da graduação;
- b) identificar se existe influência do gênero na intenção de atuar na área;
- c) identificar se existe influência da vida profissional ou de outras graduações.

4.2 Método e procedimentos

O método adotado neste estudo é o da pesquisa quantitativa e qualitativa descritiva. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário com três perguntas abertas e uma pergunta com associação livre de ideias que se encontra em anexo. O questionário contém, além de questões de identificação da amostra, indagações sobre qual a atuação do psicólogo organizacional, qual a sua importância e qual a diferença entre esse psicólogo e os outros. Na associação de palavras, apresentamos psicologia, psicologia organizacional e recursos humanos, como palavras-estímulo. O projeto foi aprovado no Comitê de Ética da PUC-SP, através da plataforma Brasil, com CAAE 61879216.1.0000.5482. O parecer encontra-se como anexo C nesta monografia.

Os dados foram coletados entre 25 e 30 de dezembro de 2016 e entre 7 de março e 31 de maio de 2017. Os participantes foram alunos de todos os anos do curso de psicologia. Foram sorteadas turmas que cursam o 1º, 3º, 5º e 7º período no 1º semestre de 2017, e os questionários dessas turmas foram aplicados pessoalmente. Os questionários foram enviados de forma online para os alunos do 9º período responderem. Questionários foram aplicados também nos alunos que estavam matriculados no 10º período no 2º semestre de 2016, contatados pessoalmente ainda na faculdade.

Os dados foram analisados de acordo com a análise temática de conteúdo e do discurso do sujeito coletivo. Segundo Cabecinhas (2009)

“a comparação dos resultados convergentes e divergentes obtidos através de diversas metodologias permite averiguar as dimensões estruturantes de uma dada problemática e confere maior segurança ao trabalho interpretativo dos investigadores” (p.13).

A análise temática de conteúdo visa acessar as mensagens atingindo uma compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum. Consiste em definir as unidades de análise, elementos unitários de conteúdo, e unidades de contexto, elementos mais abrangentes que as anteriores, e categorizar tais elementos por semelhança ou analogia. A partir dessas categorias é feita uma descrição e interpretação do que foi categorizado. (Moraes, 1999)

O discurso do sujeito coletivo é uma estratégia metodológica que visa tornar mais clara uma representação social, através da organização e tabulação de dados qualitativos de natureza oral que visa expressar o pensamento de uma coletividade. Essa técnica consiste em selecionar as Expressões-Chave, que são os trechos mais significativos dos discursos. A síntese do conteúdo discursivo manifestado nas expressões chave são as ideias centrais. A partir das ideias centrais e das expressões chave são construídos discursos-síntese, na primeira pessoa do singular, que são os DSCs, onde o pensamento de uma coletividade aparece como se fosse um discurso individual. (Lefèvre, Crestana e Cornetta, 2002).

Para analisar as **associações livres de palavras**, primeiro foi feita uma contagem das palavras idênticas, sinônimas ou semelhantes semanticamente, e posteriormente, os dados foram organizados em categorias de análise válidas para as palavras investigadas. A segunda fase de análise foi apresentada por meio de gráfico no corpo da pesquisa. As categorias da associação de palavras foi a mesma em todos os semestres para facilitar a comparação entre eles.

Para **análise das questões abertas**, para cada questão foi feita primeira uma leitura flutuante entre todas as respostas de um dos grupos, depois de uma segunda leitura as respostas foram aproximadas e foram criadas categorias de análise, que foram preenchidas após uma terceira leitura. Uma última leitura e contagem era realizada para conferir a categorização.

Para a **análise do discurso do sujeito coletivo**, em primeiro lugar foi feita uma leitura de todos os questionários, em seguida foi retirada de cada questionário a ideia central daquela pessoa. O discurso do sujeito coletivo foi uma soma de cada ideia central.

Os resultados, a seguir, apresentam tais análises separadamente.

4.3 Apresentação e análise dos resultados

Foram aplicados um total de 107 questionários, sendo 79% do sexo feminino e 21% do sexo masculino. A média de idade entre os participantes foi de 21 anos. Destes, 20 já cursaram alguma outra graduação, ou seja, apenas 19% dos alunos tiveram contato com outros cursos. Temos ainda 48 pessoas (45%) que já tiveram alguma experiência profissional, sendo que esse número cresce entre os alunos que cursam o último ano no curso. Segue a análise dos questionários de acordo com a visão de todo o curso comparativamente com o semestre cursado.

4.3.1 Alunos do 1º semestre

De um total de 21 questionários aplicados, a maioria dos alunos (71%) são do sexo feminino. A idade dos participantes varia de 17 a 20 anos, sendo a média 18,2 anos.

4.3.1.1 Associação livre de palavras

Com um total de 62% de associações, é possível perceber que a psicologia é mais frequentemente associada aos seus objetivos de atuação. Incluem-se nessa categoria palavras como: ajuda, apoio, suporte, acolhimento e autoconhecimento. Já a Psicologia Organizacional e Recursos Humanos aparecem mais ligadas ao local de trabalho. Para psicologia organizacional 67% das palavras associadas são empresa, organização ou RH. Já recursos humanos foi associada, com a frequência de 33%, com palavras como instituição privada e empresa; a segunda categoria mais frequente de associações com essa palavra foi objeto de estudo/trabalho com 19% dos participantes associando recursos humanos a pessoas. A comparação entre essas categorias é visualizada no gráfico 1.

Esse resultado leva a pensar que no primeiro semestre do curso os objetivos da atuação do psicólogo são explicitados e enfatizados, se tornando assim a característica mais marcante para este período. Já as áreas específicas de atuação do psicólogo, notadamente a psicologia organizacional, que não são tratadas no início do curso, são associadas aos locais e atividades conhecidas no senso comum.

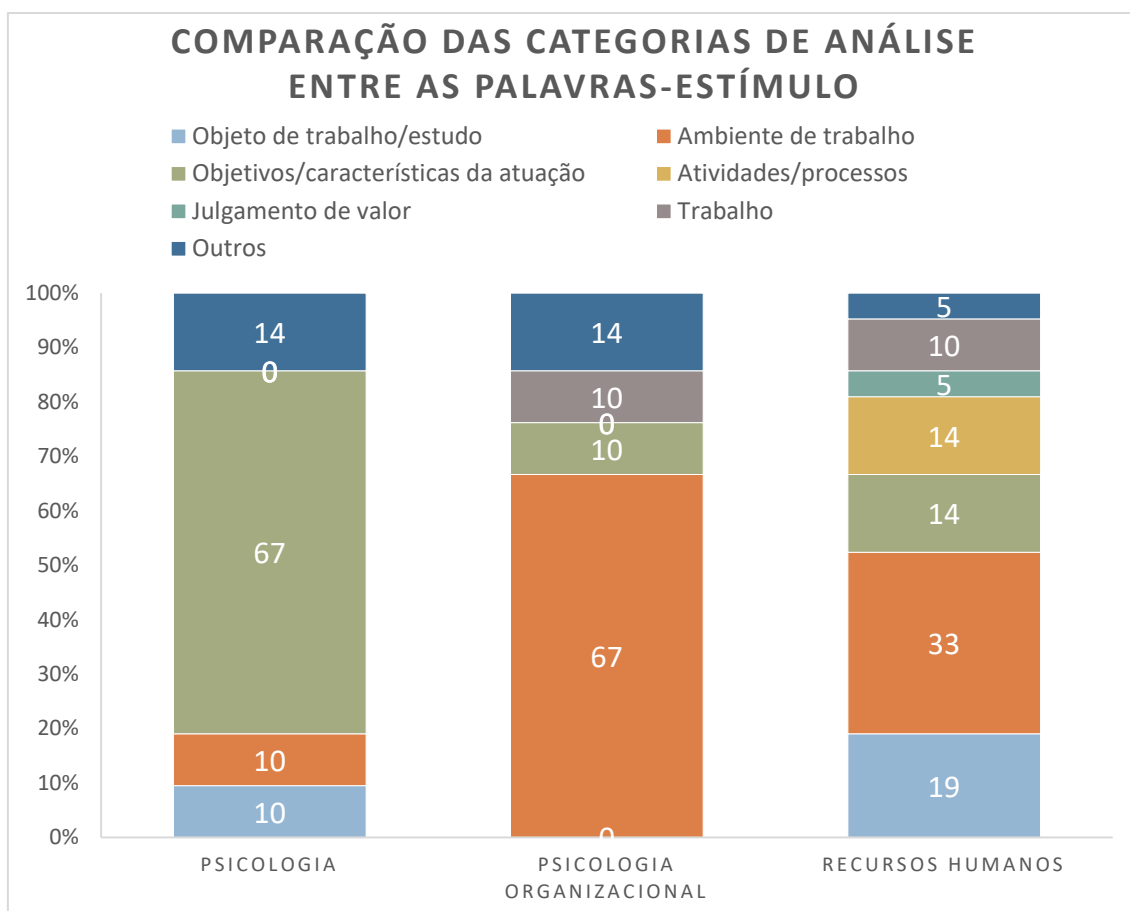


Gráfico 1 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 1º semestre

4.3.1.2 Questões abertas

Na questão sobre a atuação do psicólogo organizacional, grande parte dos alunos (62%) apresentaram uma visão restrita do trabalho deste profissional, relacionando-o com seu local de trabalho (empresas e/ou RH), e algumas vezes citando algum de seus processos cotidianos como processo seletivo e mediação de conflitos. Temos também 29% das respostas com conhecimento raso da área, por vezes admitindo não saber e outras colocando respostas genéricas ou incorretas. E ainda, 9% das pessoas que responderam sugerindo a atuação do psicólogo mediando interesses da empresa e interesses do funcionário, mas de forma que não podemos afirmar com clareza que tal conflito foi elucidado. Conforme demonstrado no gráfico 2.

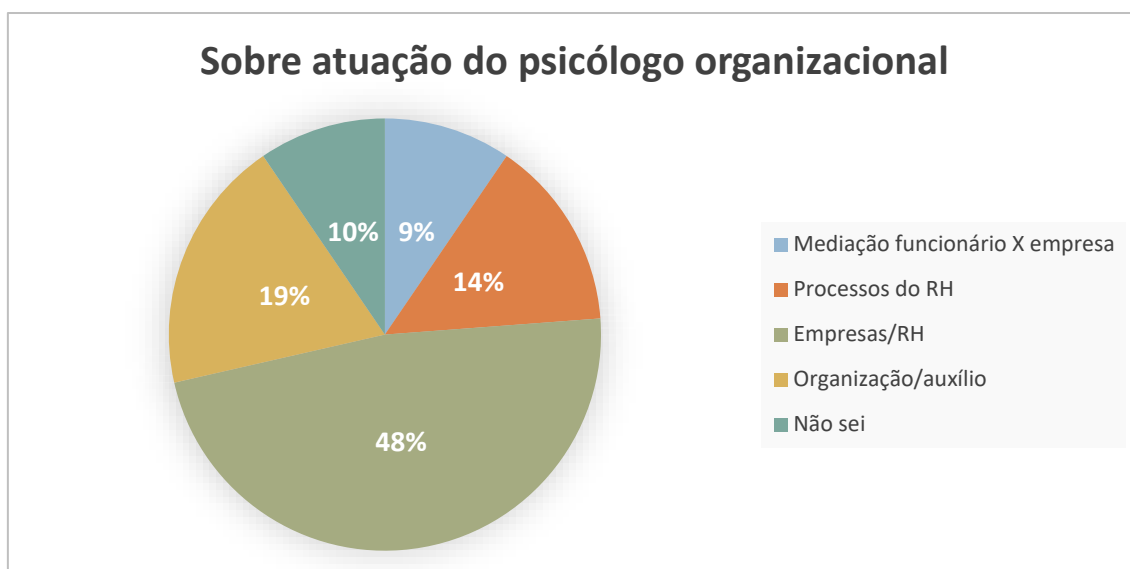


Gráfico 2 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 1º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional.

Sobre a importância do psicólogo organizacional, a maior parte dos participantes (57%) apresentou um conhecimento restrito da área, onde os psicólogos têm uma visão diferenciada e atendem às necessidades dos funcionários. Outros 38% apontaram a preocupação com a saúde e bem-estar dos funcionários relacionando com a produtividade destes e sucesso da empresa, demonstrando uma visão mais ampla da prática profissional. Ainda tivemos 5% dos sujeitos que trouxeram como importância do profissional o funcionamento do RH, o que aponta um conhecimento superficial. Tais resultados estão demonstrados no gráfico 3.

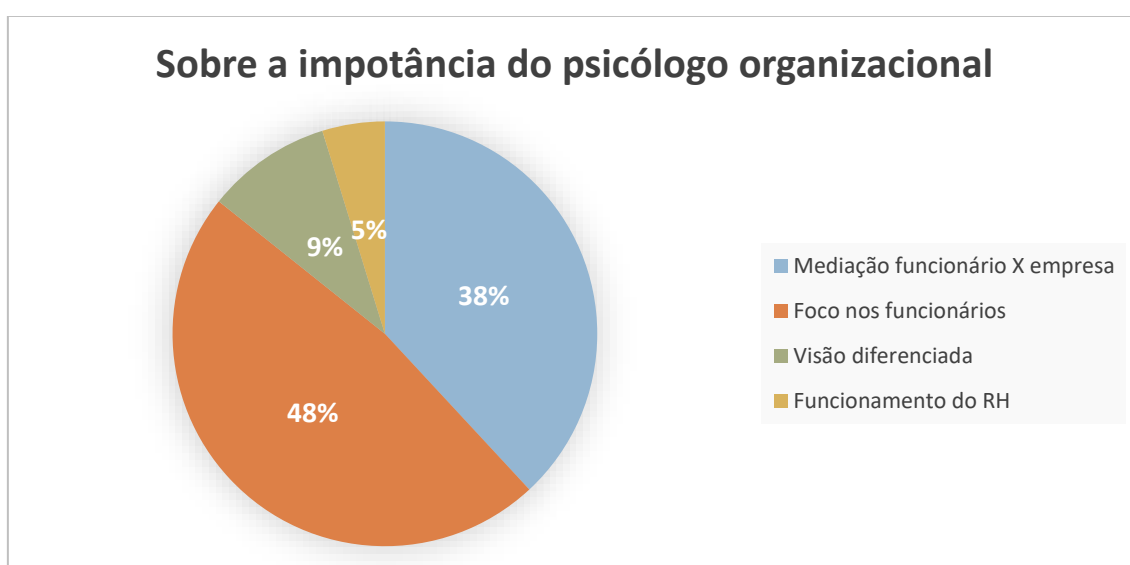


Gráfico 3 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 1º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.

Por fim, na questão sobre as diferenças entre o psicólogo organizacional e as outras psicologias, 43% das pessoas não souberam responder. Outras 38% destacaram o ambiente empresarial como principal diferença. E ainda, 19% ressaltaram os assuntos referentes ao trabalho como principal diferença quando comparada às outras áreas de atuação da psicologia. Tais resultados estão explicitados no gráfico 4.

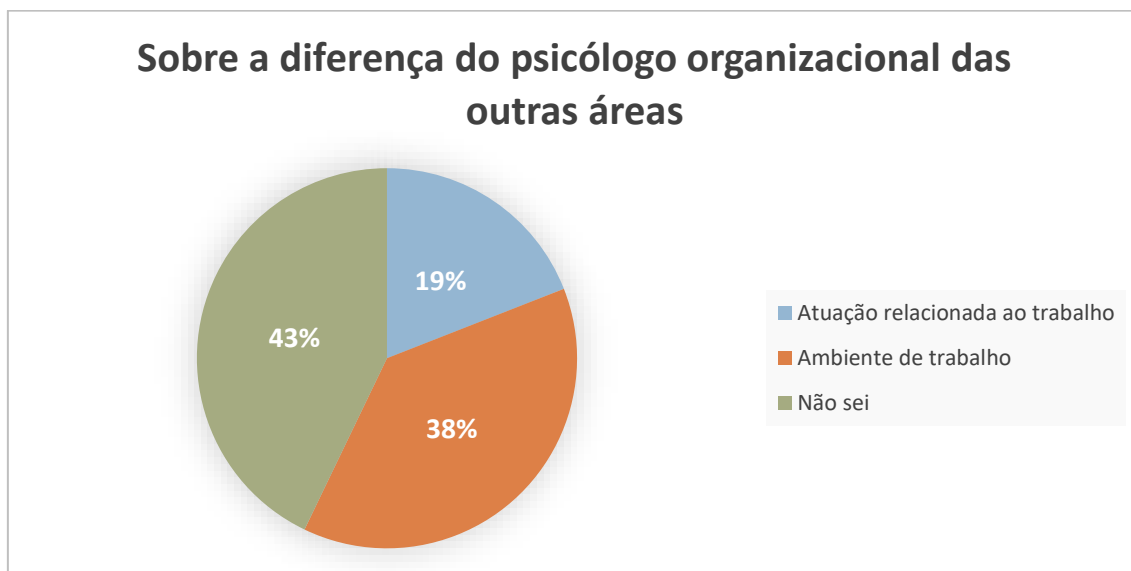


Gráfico 4 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 1º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo.

4.3.1.3 Discurso do sujeito coletivo

O discurso que surge das respostas dos alunos do 1º semestre é:

“O psicólogo organizacional trabalha em empresas na área de recursos humanos e procura preservar a saúde e melhorar a qualidade de vida dos funcionários”.

Tal discurso mostra uma ideia leiga da área, que não leva em consideração os objetivos da empresa. Obviamente o psicólogo se preocupa com a saúde dos funcionários, porém também tem que levar em consideração nas suas ações as demandas da empresa.

4.3.2 Alunos do 3º semestre

Nos alunos do 3º semestre, foram aplicados 20 questionários. As idades variaram de 18 a 22 anos, com média 19,9 anos. Assim como no restante do curso, a maioria foi feminina (85%).

4.3.2.1 Associação livre de palavras

No gráfico 5 já podemos observar uma mudança em relação às respostas do grupo anterior na associação de palavras, apesar da psicologia organizacional continuar atrelada ao seu local de trabalho, com 60% das pessoas associando a área com empresa, organização ou RH. A psicologia aqui foi mais associada com seu objeto de estudo em 35 % das respostas, estão inclusas palavras como mente, subjetividade, ser humano e comportamento. Além disso, recursos humanos apareceu mais relacionado à processos existentes na área, como recrutamento e seleção, atendimento, treinamento, mediação de conflitos, negociação e monitoramento, somando 30% das associações.

É importante ressaltar uma categoria de análise apareceu com menor relevância no grupo anterior: os julgamentos de valor. Psicologia foi associada a amor e vida e Recursos Humanos foi associado a chato. Desse fato emerge a hipótese de que a partir do 3º semestre passa a ser mais fácil estabelecer relações afetivas com alguns temas.

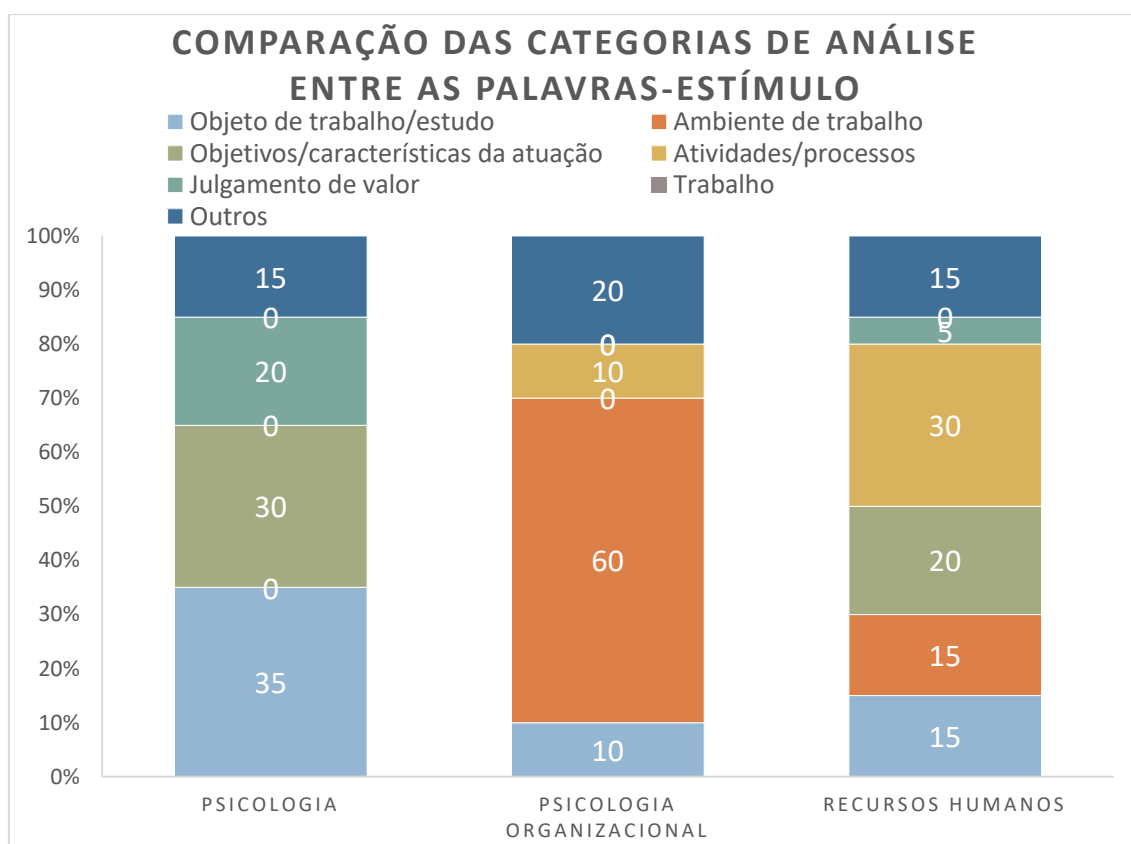


Gráfico 5 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 3º semestre

4.3.2.2 Questões abertas

A respeito da questão sobre a atuação do psicólogo organizacional (gráfico 6), a maioria dos participantes (47%) apresentou uma visão restrita da atuação deste profissional, salientando o ambiente de trabalho (empresas/RH) ou os processos que ocorrem na gestão de pessoas, como seleção de funcionários e mediação de conflitos. Em 26% das respostas, tivemos a saúde do trabalhador como foco da atuação, alguns relacionando a saúde do trabalhador com a produtividade do mesmo, expondo uma visão mais ampliada da área. E, ainda, outras 27% das respostas apontaram pouco ou nenhum conhecimento da área, algumas pessoas explicitando não conhecer o assunto e outras pessoas colocando ações distantes das ideais para o psicólogo organizacional, como realizar atendimento psicológico individual dos funcionários.



Gráfico 6 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 3º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional.

Sobre a importância do psicólogo organizacional nas empresas (gráfico 7), 37% dos participantes ressaltaram o cuidado com a saúde do trabalhador, mais da metade deles apontando que tal cuidado se refere aos interesses da empresa e do empregado ao mesmo tempo, demonstrando uma visão apropriada da área. Outras 32% das pessoas apontaram os processos, especialmente a seleção e a mediação de conflitos, indicando uma visão restrita da área. Tivemos 21% dos questionários respondidos de forma genérica, apontando uma falta de conhecimento da área, relacionando a

importância de tal profissional com a presença de pessoas nas empresas, ou o olhar diferenciado (não explicitado em qual sentido) do psicólogo. E, por fim, uma crítica à atuação do psicólogo apareceu em 10% das respostas analisadas. Tais participantes exaltaram a importância do psicólogo nas organizações, mas apontaram a possibilidade de tais profissionais serem podados pelos próprios empregadores, e não exercer sua profissão de forma completa.

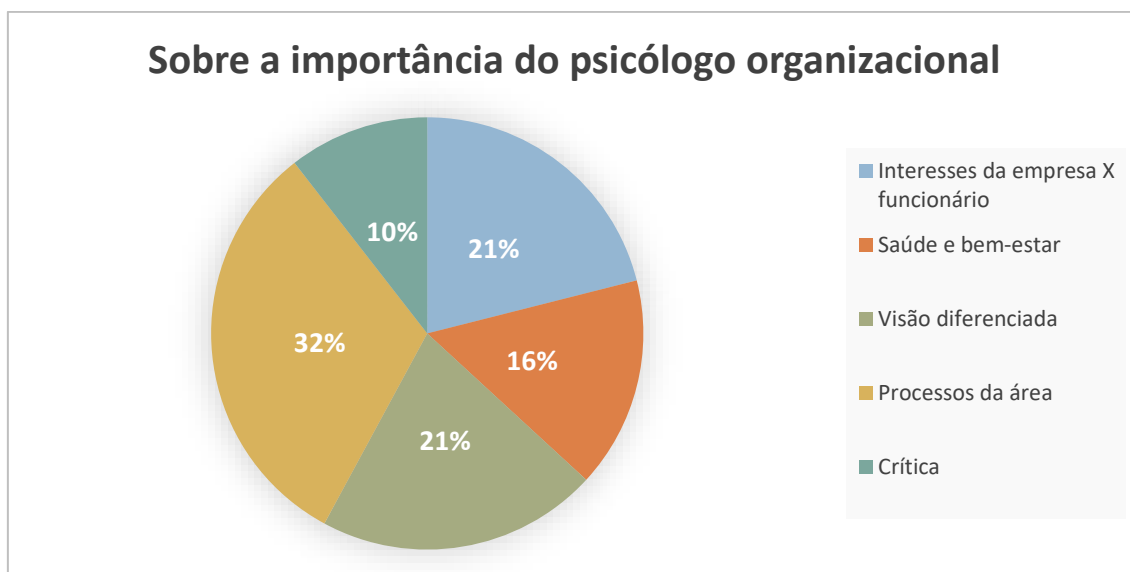


Gráfico 7 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 3º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.

No gráfico 8, podemos ver que a respeito da diferença entre a atuação do psicólogo organizacional em comparação com os demais psicólogos, 30% dos participantes ressaltaram o assunto trabalho como foco das ações do profissional e a mediação que faz entre interesses do empregado e do empregador. Outros 20% assumiram não ter consciência de quais são as diferenças. Temos ainda 15% que salientaram o trabalho no coletivo como principal diferença, e denota comparação direta com a clínica, quando tantas outras áreas trabalham com grupos. Outros 10% apontaram o ambiente de trabalho com pouca autonomia e submissão às regras da empresa, como principal diferencial, onde vemos também comparação maior com a clínica. E, por fim, 25% das respostas fizeram críticas negativas à psicologia organizacional por dar mais importância ao lucro da empresa que à subjetividade do sujeito, afirmando que a psicologia organizacional se assemelha mais à administração. Essa última categoria de resposta explicita

uma triste realidade dessa área profissional, cujas ações são entendidas como mais voltadas aos interesses da empresa e, portanto, do capital. É fato que o profissional se preocupe com tais questões, no entanto, cabe a ele também atentar para o indivíduo que produz e com seu bem-estar biopsicossocial equilibrando suas ações para atender aos interesses de empregadores e empregados.

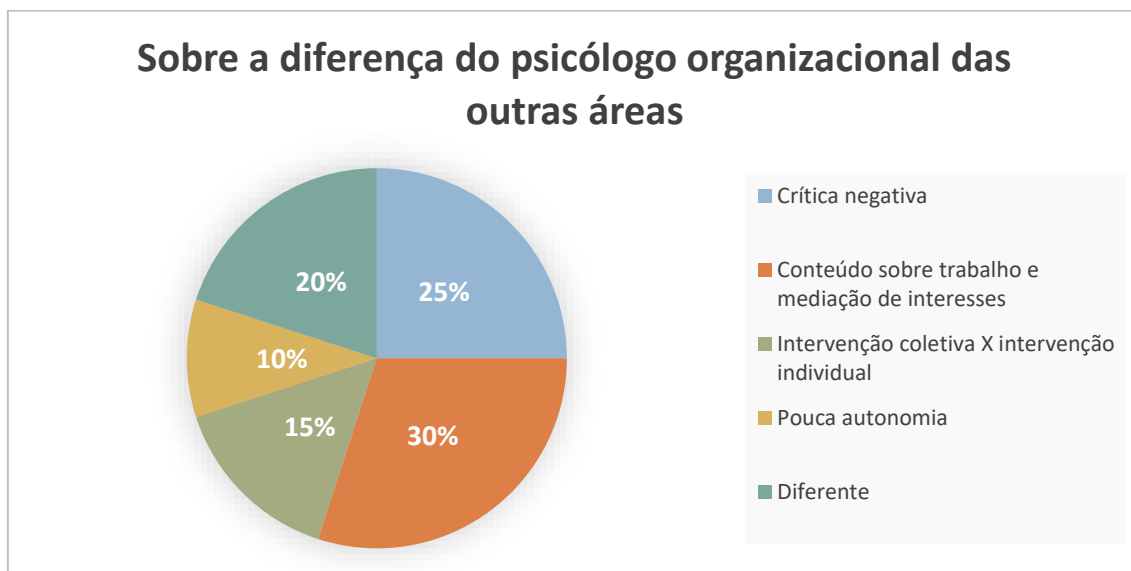


Gráfico 8 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 3º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo.

4.3.2.3 Discurso do sujeito coletivo

O discurso coletivo que surgiu entre os alunos que cursam 3º de psicologia foi:

“O psicólogo organizacional proporciona uma melhoria nas relações da empresa, sejam essas relações entre funcionários ou entre empresa e funcionários”.

Tal discurso denota uma ideia mais apropriada, embora ainda imatura, da área, colocando a empresa como presente na relação, ainda que sem explicitar sua posição.

4.3.3 Alunos do 5º semestre

Foram aplicados 17 questionários em alunos com idade entre 19 e 25 anos, com média de 20,6 anos, sendo 76% deles do sexo feminino.

4.3.3.1 Associação livre de palavras

Nessa turma, a psicologia foi mais associada às atividades de trabalho como clínica, terapia e ambiente acadêmico, com 35% das associações, seguido de objetivos/características da atuação como saúde, empatia, ajuda e cuidado, somando 29% das associações. Na categoria outros, em que se encontra 18% das associações, as palavras associadas à psicologia foram obscuro, vida e profissão.

A psicologia organizacional desencadeou associações com seu ambiente de trabalho (71%) e objetivos/características da atuação (18%). Entre as palavras associadas na primeira categoria se encontram: empresas, instituição e RH. Já as palavras que foram categorizadas em objetivos/características da atuação são: cuidado e burocracia. Na categoria outros (12%) estão presentes as palavras trabalho e mudança.

Recursos humanos foi associado aos objetivos/características da atuação em 41% dos casos, as palavras presentes nessa categoria foram: integração, gestão de pessoas, relação empresa e empregado, ajuda e comunicação. Com a frequência de 24% foi associada a palavras como terno e gravata, empresa e consultoria, categorizadas em ambiente de trabalho. Apareceu associação com a palavra necessário, que foi categorizada como julgamento de valor (6%). Já a categoria outros (18%) inclui palavras como setor, departamento pessoal e administração. Esses dados estão presentes no gráfico 9.

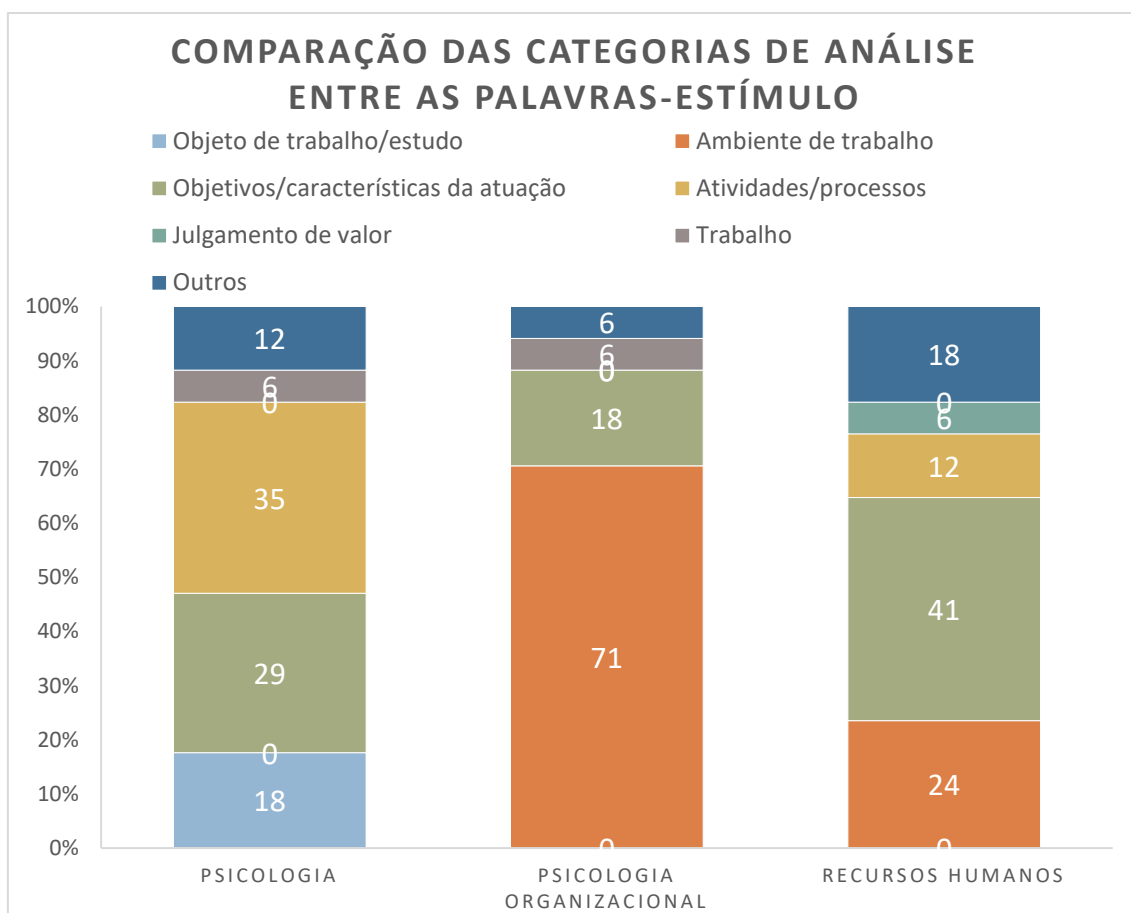


Gráfico 9 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 5º semestre

4.3.3.2 Questões abertas

Na questão sobre a atuação do psicólogo organizacional (Gráfico 10), 56% das respostas ressaltam os processos da área de Recursos Humanos, nessa categoria estão inclusos os processos de seleção, treinamento, mediação de conflitos e salários. A melhoria do ambiente de trabalho para os funcionários foi a resposta de 24% dos participantes. Os 20% restantes se dividiram igualmente em aumentar a produtividade dos funcionários, facilitar a comunicação entre empresa e funcionários, problematizar processos já instalados na empresa, trabalho com grupos, e crítica a colocar o lucro como maior prioridade que o bem-estar do funcionário.

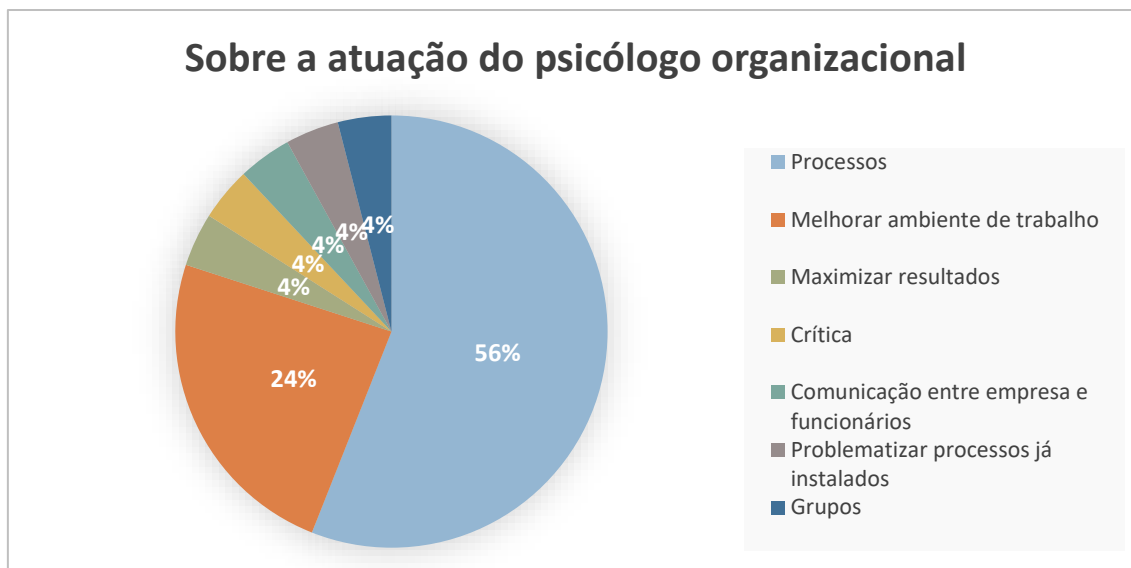


Gráfico 10 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 5º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional.

Quando questionados a respeito da importância do psicólogo nas empresas (gráfico 11), 32% das respostas colocavam tal importância no olhar diferenciado que o psicólogo possui ou relacionavam tal importância ao fato de a empresa ser formada por pessoas e o psicólogo seria o profissional ideal para mediar a relação entre elas. Outros 26% da amostra relaciona a importância deste profissional à garantia de saúde do funcionário. Uma parcela da amostra (16%) adicionou à busca pela saúde, o aumento da produtividade do mesmo funcionário. Outros 16% julgaram que o psicólogo é importante para ajudar a empresa a alcançar seus objetivos. Os últimos 10% se dividiram igualmente entre as respostas que traziam a visão crítica do psicólogo sobre os processos já instalados na empresa como importância, e as respostas que traziam tal importância ligada apenas ao aumento de produtividade do funcionário.

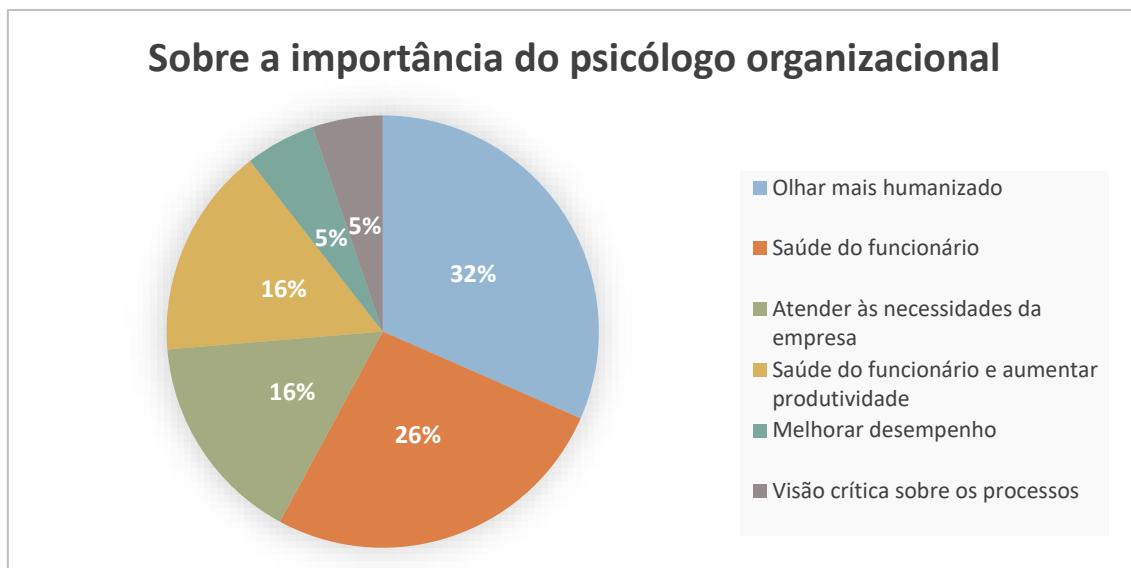


Gráfico 11 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 5º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.

A respeito das diferenças entre o psicólogo organizacional e os psicólogos das outras áreas, as respostas foram bem diversas. Uma das diferenças mais citadas (28%) foi a preocupação com as demandas/interesses da empresa, tal questão foi apresentada algumas vezes como um acréscimo às outras preocupações do psicólogo e outras vezes como única preocupação do profissional. Em 14% das respostas apareceu a questão de que o público “atendido” por tal profissional não o procurou. Outros 14% ressaltaram que a atuação do psicólogo nas empresas é mais indireta e mais generalista. Em 9% das respostas a preocupação com a produtividade foi ressaltada. Em 10% das respostas o ambiente empresarial foi evidenciado como diferencial. Outros 10% salientaram o grande público que sofre influência das ações criadas pelos psicólogos organizacional como diferença substancial. Os 15% finais ficaram divididos igualmente entre pessoas que frisaram como maior diferença as questões multifatoriais cotidianas, as que ressaltaram a burocracia maior quando comparada às outras atuações, e as que admitiram não saber.

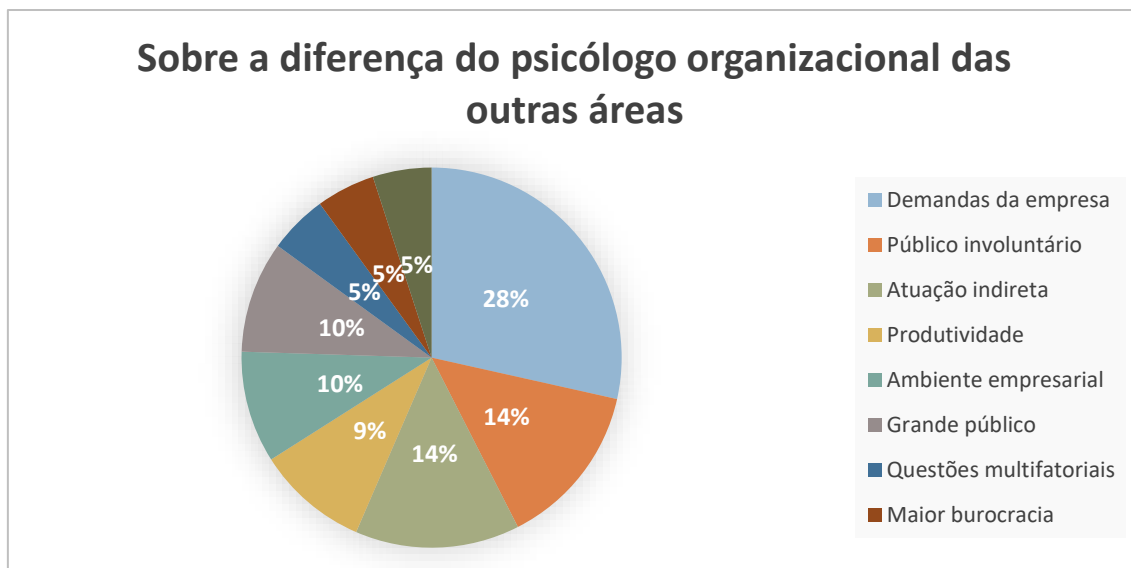


Gráfico 12 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 5º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo.

4.3.3.3 Discurso do sujeito coletivo

O discurso que é formado a partir das respostas dos alunos do 5º semestre é:

“O psicólogo organizacional trabalha para melhorar o bem-estar e a produtividade dos funcionários de uma empresa.”

Tal discurso denota maior entendimento da área, colocando o psicólogo com dois objetivos principais: saúde e produtividade do funcionário.

4.3.4 Alunos do 7º semestre

Foram aplicados 19 questionários no 4º ano, destes 84% eram do sexo feminino. A idade variou entre 20 e 26 anos, com média de 21, 8 anos.

4.3.4.1 Associação livre de palavras

Disposto no gráfico 13, novamente a psicologia organizacional apareceu atrelada ao seu ambiente de trabalho, com 68 % das associações sendo empresa, organização ou instituição. A psicologia voltou a ser associada com seus objetivos ou características da atuação incluindo palavras como saúde, cuidado, compreensão, empatia, cura pela palavra e abordagens teóricas somando 58 % das associações.

Já recursos humanos, ficou empatado com 26 % das associações em duas categorias: processos, que inclui palavras como seleção, entrevista e

contratação, e objetivos da atuação, incluindo palavras como gestão de pessoas, mediação de interesses, direitos, saúde e controle.

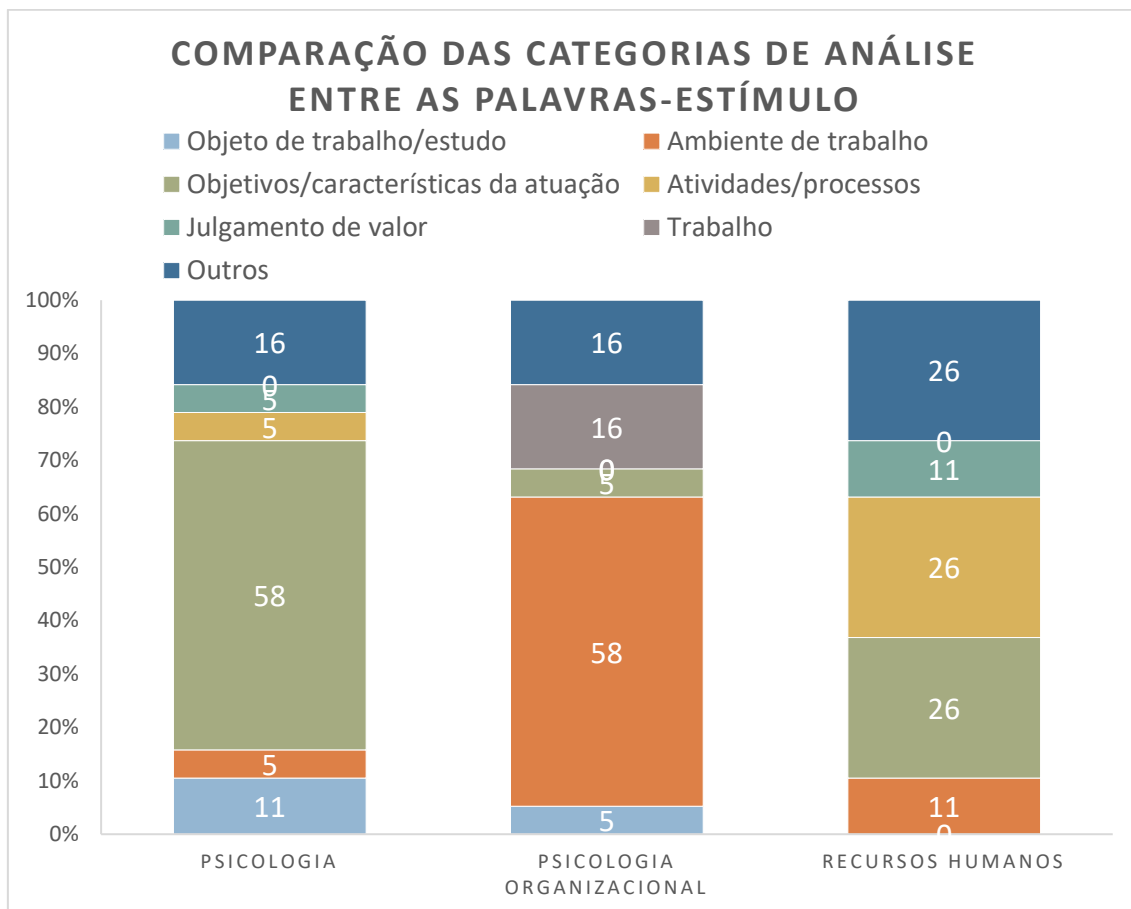


Gráfico 13 Comparação das porcentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 7º semestre

4.3.4.2 Questões abertas

Na questão sobre a atuação do psicólogo organizacional (gráfico 14), a maior parte dos participantes relatou o que pode ser considerada uma visão apropriada dos objetivos deste profissional, pois 42% deles relacionou a atuação do psicólogo com a busca pela saúde ou qualidade de vida do trabalhador, e por vezes adicionando a mediação entre tal objetivo e os interesses financeiros da organização. Ainda tivemos 26% deles que citaram como atuação do psicólogo organizacional os processos da área, porém além dos processos tradicionais, tais como “recrutamento e seleção” e “treinamento e desenvolvimento”, apareceram coaching e resolução de conflitos. Apenas 32% das respostas demonstraram pouco ou nenhum conhecimento da área, com respostas como “[...] imagino que envolva uma atuação baseada na

organização de algum lugar” ou respostas genéricas como “[...] atua em organizações, com problemas ligados a gestão de recursos humanos”.

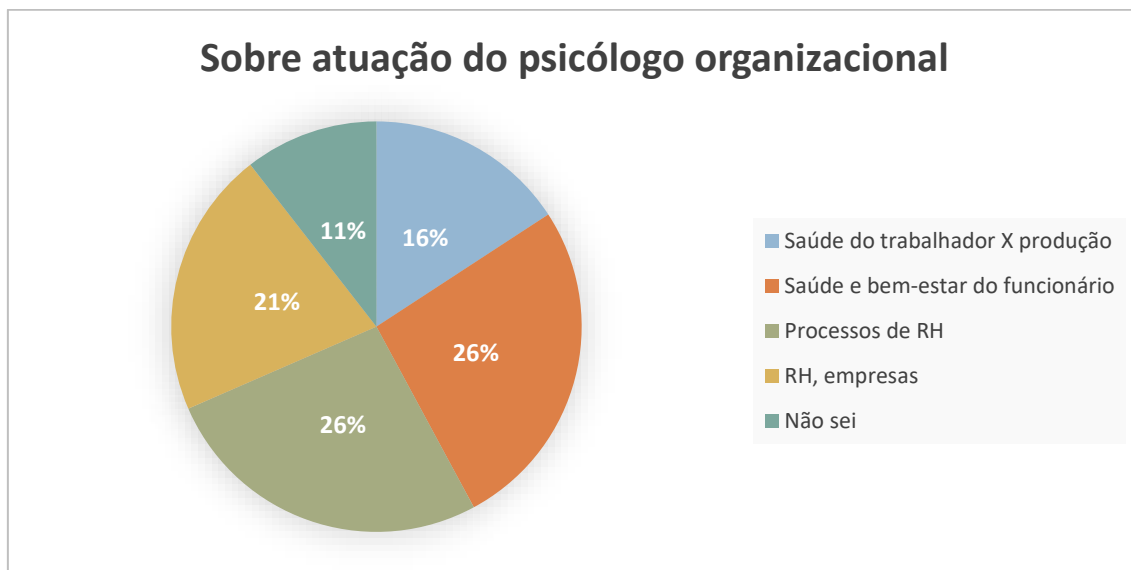


Gráfico 14 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 7º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional.

Sobre a importância do psicólogo nas empresas, disponível no gráfico 15, novamente 42% das respostas trouxe o cuidado com a saúde do trabalhador, relacionando por vezes o conflito entre promover saúde e aumentar produtividade. Houve também 21% das respostas com uma visão mais restrita apresentando os processos comuns no cotidiano do profissional. Houve também 32 % que citou “a visão diferenciada do psicólogo” como de extrema importância. Surgiu aqui a imagem de um psicólogo que tem uma visão diferenciada que privilegia o funcionário, uma visão para o lado humano da organização. Ressalto a romantização de tal imagem pois, assim como alguns dos participantes apontaram em suas respostas, o psicólogo precisa procurar sempre equilibrar interesses dos empregados e dos empregadores. Por fim, 5% apresentaram um conhecimento pobre da área apresentando respostas genéricas demonstrando falta de conhecimento.

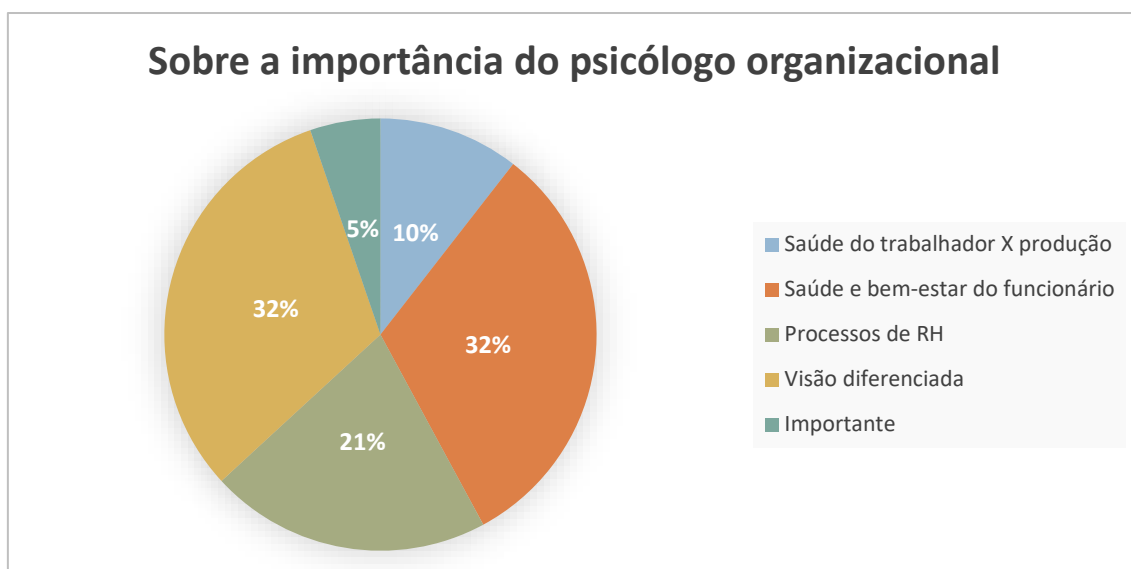


Gráfico 15 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 7º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional.

No gráfico 16, na questão sobre a diferença da psicologia organizacional comparada às outras áreas de atuação do psicólogo, 33% das respostas ressaltaram a forma de trabalho como a principal diferença, somando as pessoas que destacaram o trabalho coletivo e as que acentuaram o conteúdo “trabalho” como principais diferenças. Já 29% das pessoas não souberam responder. Outras 19% destacaram que o psicólogo se volta aos interesses da empresa, ou soma esses interesses aos interesses do empregado, quando em outras áreas existe apenas os interesses do indivíduo. Por fim, 5% das respostas alegaram que não há diferenças entre as atuações do psicólogo.

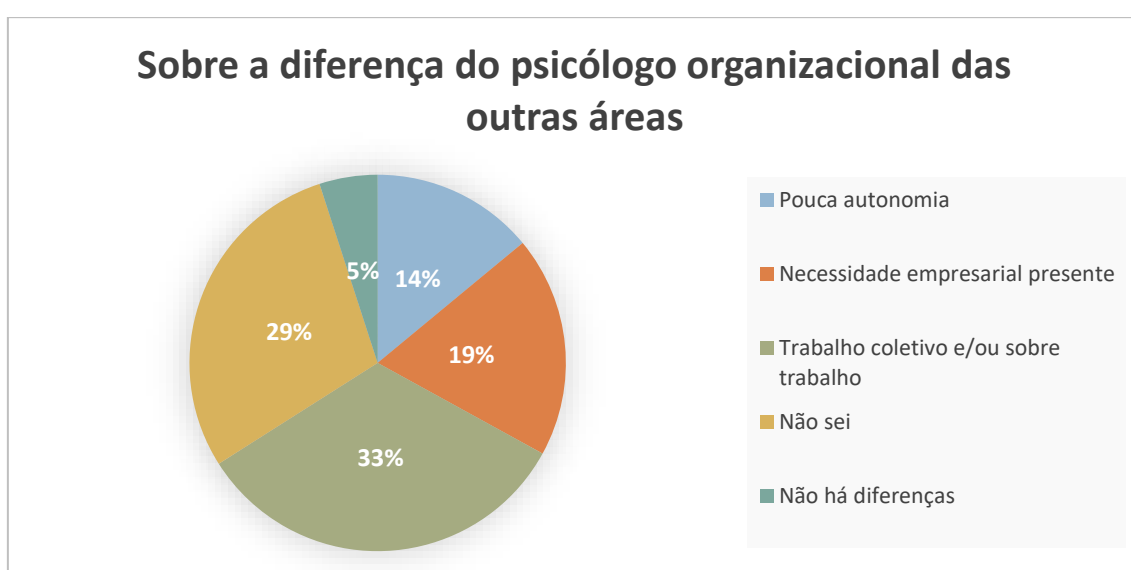


Gráfico 16 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 7º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo.

4.3.4.3 Discurso do sujeito coletivo

Entre os alunos do 7º semestre, obteve-se o seguinte discurso:

“O psicólogo organizacional trabalha promovendo saúde do funcionário e buscando meios de aumentar sua produtividade”.

Tal discurso evidencia a busca de melhoria da produção e, ao mesmo tempo, a melhoria do bem-estar, de forma muito similar ao discurso dos alunos do 5º semestre.

4.3.5 Alunos do 9º semestre

Participaram um total de 20 alunos cursando o 9º semestre com idades entre 21 e 29 anos, com média de 22,8 anos, sendo 80% mulheres do total de questionários respondidos.

4.3.5.1 Associação livre de palavras

Analisando as respostas dos alunos cursando o último ano do curso, exposto no gráfico 17, é possível observar a criação de uma categoria nova de análise: trabalho, até então irrelevante para os outros anos. Isso e o grande número de associações relacionadas ao ambiente e características do trabalho, traz à tona a hipótese de que o final do curso traga questionamentos mais práticos quando comparados aos calouros.

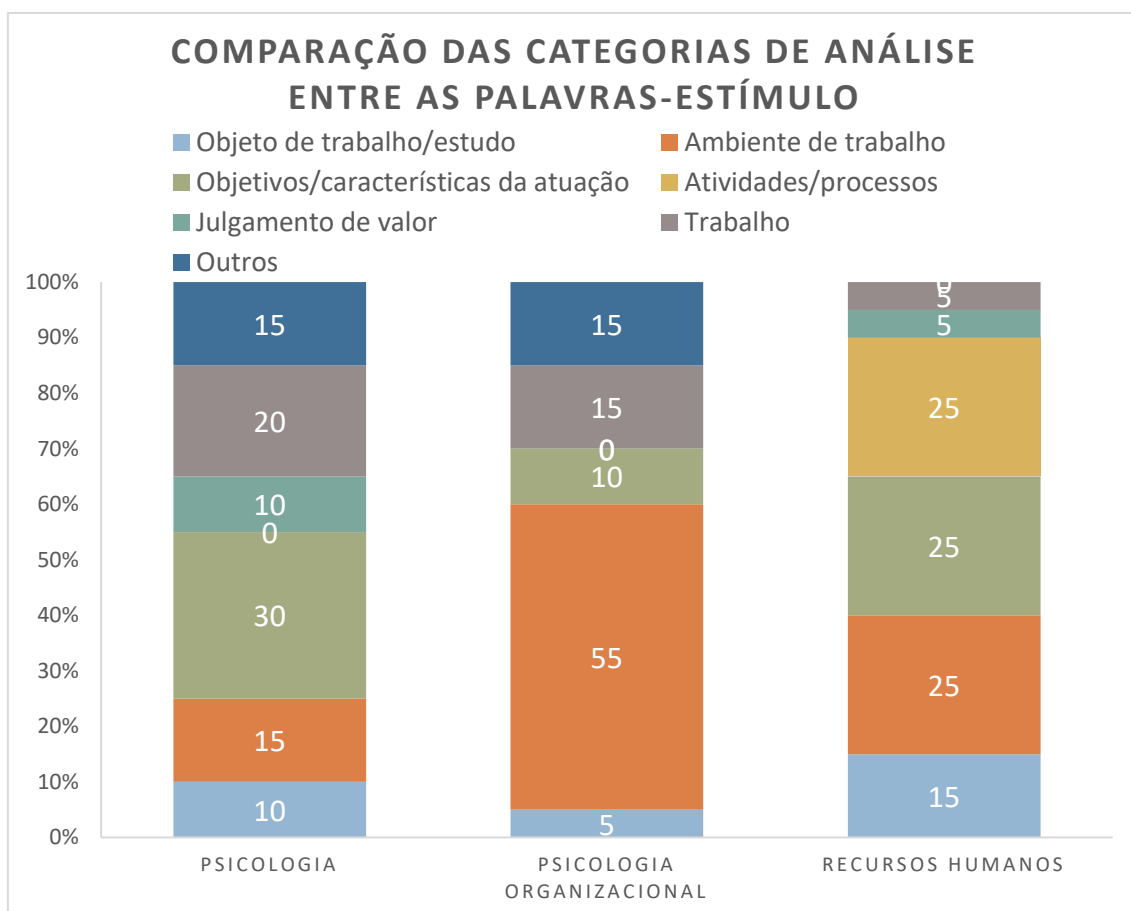


Gráfico 17 Comparação das porcentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos do 9º semestre

4.3.5.2 Questões abertas

No gráfico 18, sobre a atuação do psicólogo organizacional, as respostas dos alunos do 9º semestre se organizaram de maneira interessante: metade cita a mediação entre os interesses do empregado e do empregador, havendo uma resposta criticando como muitas empresas limitam tal profissional. Em 20% das respostas a saúde do trabalhador apareceu como questão principal sobre a atuação do profissional. Outros 20% citou os processos da área para descrever tal atuação. Houve ainda 5% que colocou como objetivo do psicólogo organizacional mobilizar os funcionários para atingir os objetivos da empresa, e 5% que criticou a falta de estímulo para maior desenvolvimento da área.

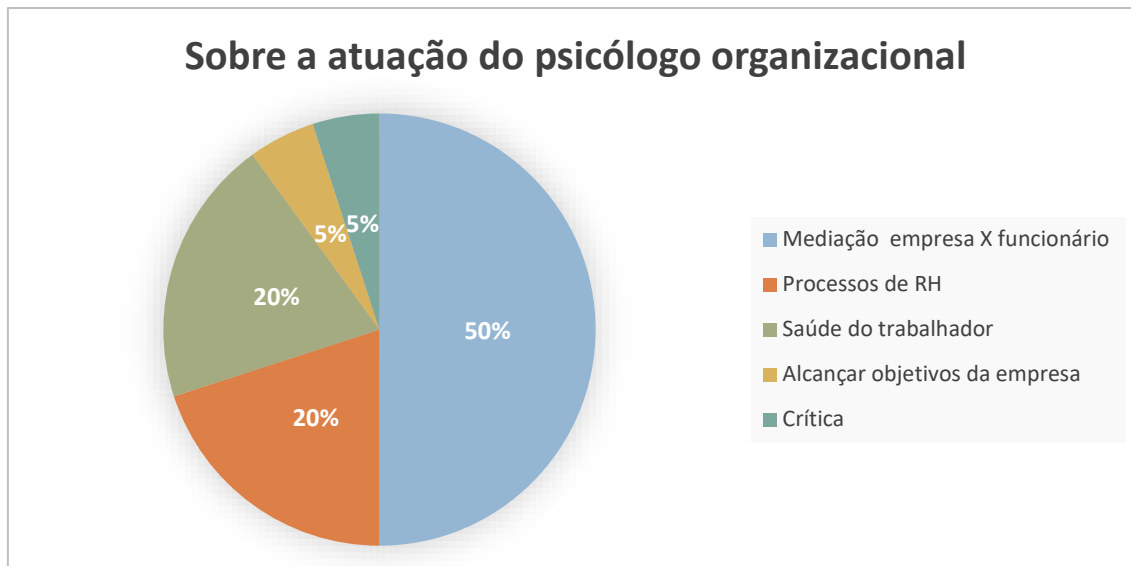


Gráfico 18 Respostas categorizadas dos alunos cursando 9º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional

Na questão sobre a importância do psicólogo nas organizações (gráfico 19), 65% das respostas apresentam o psicólogo organizacional como o profissional que garante direitos, se importa com o funcionário lutando por sua saúde e bem-estar, além de diagnosticar e criticar processos já instalados na empresa. Essa visão de sua atuação pressupõe que esse profissional milite a favor de mudanças assumindo uma postura ativa sobre os processos de trabalho e seus impactos no trabalhador. Houve 15 % das respostas cita processos do RH e a visão diferenciada do psicólogo. E os 20% restantes apresentam uma visão rasa da importância de tal profissional.

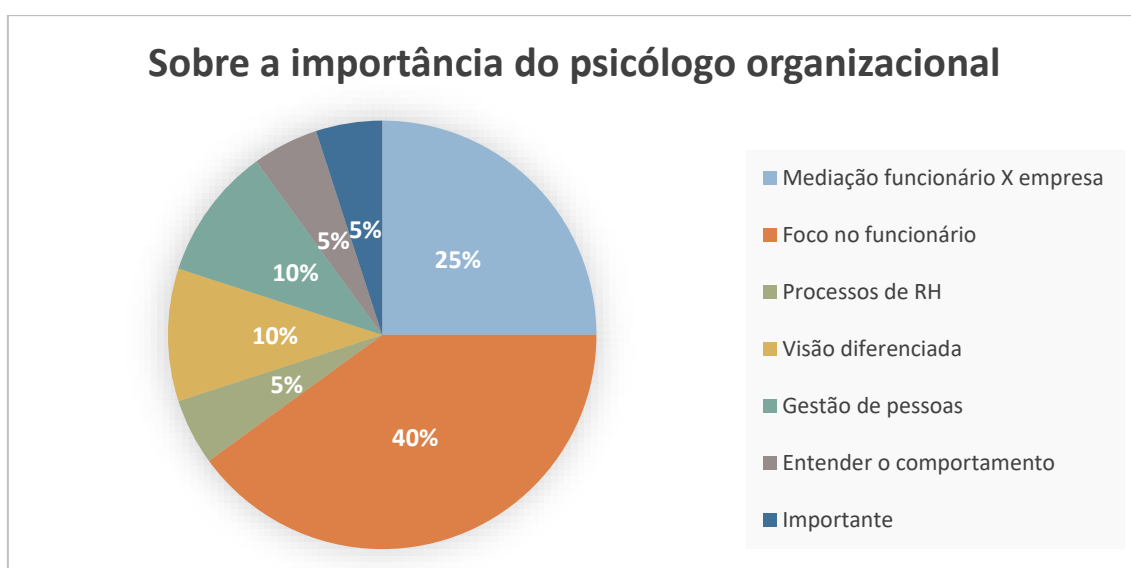


Gráfico 19 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 9º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional

Em relação ao diferencial da atuação do psicólogo organizacional comparando-o aos demais psicólogos (gráfico 20), 30% dos alunos ressaltaram o trabalho com o coletivo como principal diferença. Outros 25%, destacaram o foco no trabalho como principal divergência na atuação de tal profissional e sua categoria. Os 45% restantes se dividem igualmente entre quem acredita que as atividades do dia-a-dia são a maior discrepância; quem assume que não existem diferenças significativas e quem afirma que a necessidade de lidar com os interesses do empregador seja o maior diferencial, embora exista nesse grupo uma resposta que destaca que tal diferença existe apenas em relação ao psicólogo clínico, já que qualquer psicólogo empregado em uma instituição tem que lidar com os interesses e necessidades do empregador.

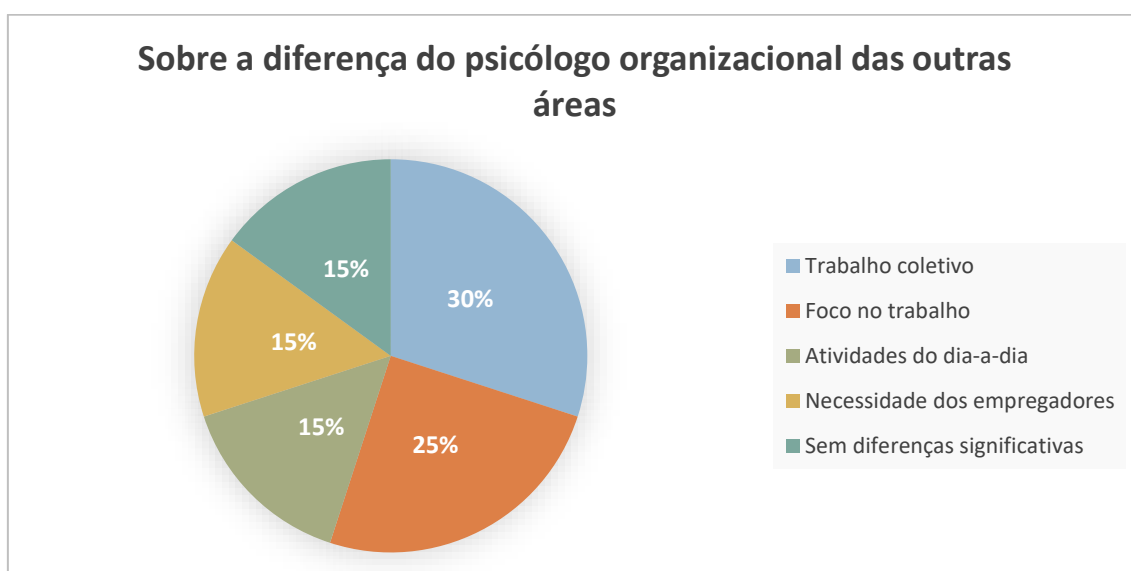


Gráfico 20 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 9º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo

4.3.5.3 Discurso do sujeito coletivo

O discurso obtido entre os alunos cursando o 9º semestre foi:

“O psicólogo organizacional faz a mediação entre os interesses da empresa e os interesses dos funcionários, buscando qualidade de vida para os últimos”.

Entre os alunos do 9º semestre, o psicólogo toma “preferidos” em sua atuação, buscando atender melhor às demandas do funcionário.

4.3.6 Alunos do 10º semestre

Dos alunos que cursavam o 10º semestre em 2016 temos 10 questionários respondidos. Os participantes eram 80% do sexo feminino e tinham idade entre 22 e 30 anos, com média de 23,5 anos.

4.3.6.1 Associação livre de palavras

Os resultados dessa seção podem ser visualizados no gráfico 21. A psicologia apareceu mais associada ao seu ambiente de trabalho mais presente no senso comum, a clínica, com 44% das associações. Com a segunda maior frequência ficou a categoria outros, que inclui a palavra profissão. A categoria julgamento de valor apareceu com 11% das associações com a palavra necessário. Já a categoria objetivos/características da atuação apareceu também com 11 % das associações com a palavra saúde mental.

A psicologia organizacional foi mais associada com seu ambiente de trabalho (78%), empresas e RH são palavras que formam essa categoria. Outra categoria formada, contendo 22% das associações, foi julgamento de valor que inclui interesse e difícil.

Recursos Humanos foi mais associada aos processos cotidianos da área (33%), tal categoria inclui seleção e contratação. A categoria objeto de estudo/trabalho aparece com 22% das associações e é constituída pela palavra pessoas. A categoria julgamento de valor é constituída pelas palavras necessário e feminismo, e coma 22% das associações. A categoria outros (11%) é composta pela palavra Psicologia Organizacional.

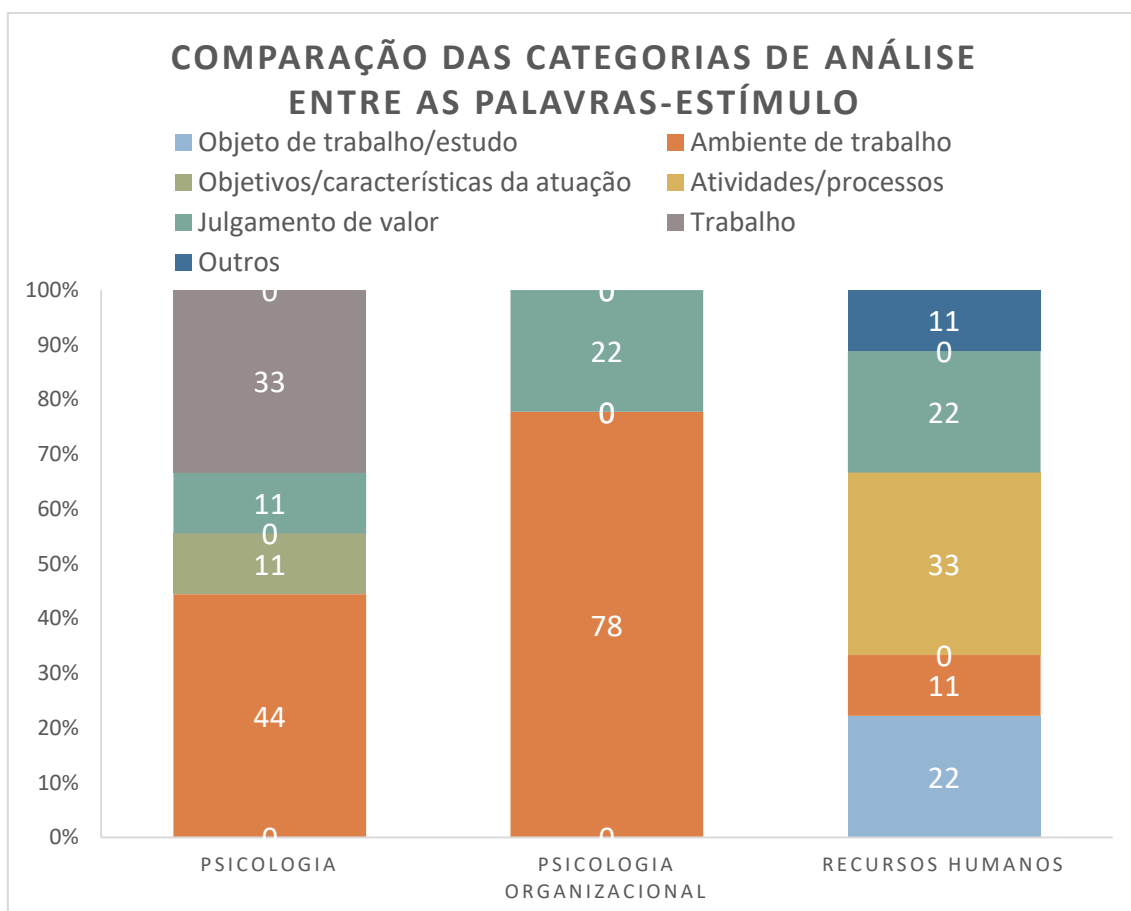


Gráfico 21 Comparação das percentagens de frequência das categorias de análise entre as palavras-estímulo entre os alunos cursando o 10º semestre

4.3.6.2 Questões abertas

No gráfico 22, é possível ver as respostas a respeito da atuação do psicólogo organizacional. A maior parte dos alunos do 10º semestre (50%) ressaltaram a busca pelo bem-estar do funcionário como principal atuação do psicólogo organizacional. Outros 20% salientaram processos da área de RH, como seleção, treinamento, carreira, remuneração. Em 10% das respostas o psicólogo organizacional apareceu como importante se não se submeter a lógica meritocrática. Os 20% restantes se dividem igualmente entre mediar os interesses da empresa e dos funcionários e atender os interesses da empresa.

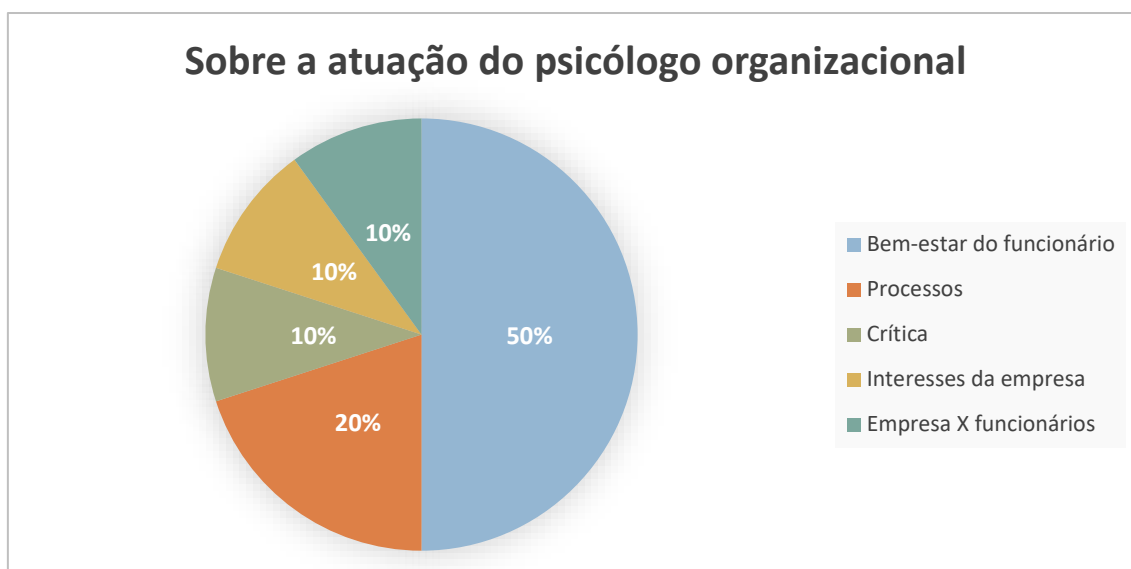


Gráfico 22 Respostas categorizadas dos alunos do 10º semestre a respeito da atuação do psicólogo organizacional

Sobre a importância do psicólogo organizacional (gráfico 23), 40% das respostas colocaram como maior importância de tal profissional garantir o bem-estar dos funcionários. Outros 30% atribuíram tal importância à mediação dos interesses da empresa e dos interesses dos funcionários. Os últimos 30% atribuíram sua importância ao olhar humanizado dos formados em psicologia que está ausente nos profissionais de RH que tem formação em outras áreas.

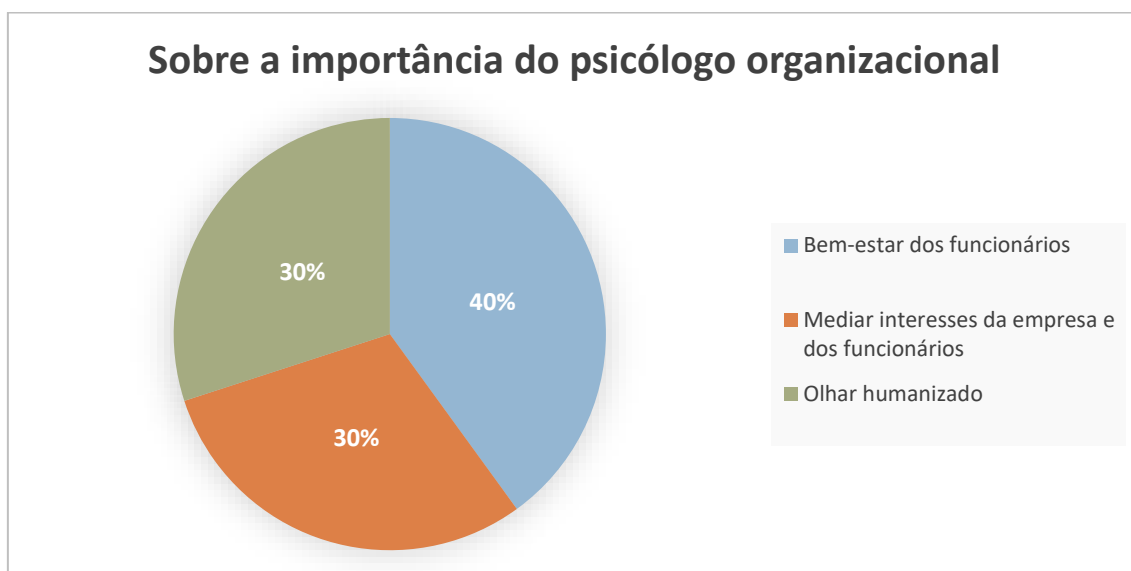


Gráfico 23 Respostas categorizadas dos alunos do 10º semestre a respeito da importância do psicólogo organizacional

Quando questionados sobre quais as diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e os psicólogos de outras áreas, 50% das respostas

sublinharam o ambiente empresarial como maior diferença, ressaltando muitas vezes a adaptação do profissional nesse ambiente. Os 50% restantes se dividiram igualmente entre respostas em que a complexidade das ações é maior, por conta da mediação de interesses estar presente, o risco de instrumentalizar a profissão é maior, ficando alheio aos processos desiguais muito frequentemente presentes, o psicólogo organizacional tem uma atuação mais generalista abrangendo mais aspectos da vida do sujeito e não existe ou não sabe qual diferença.



Gráfico 24 Respostas categorizadas dos alunos cursando o 10º semestre de psicologia a respeito das diferenças entre a atuação do psicólogo organizacional e as outras possíveis atuações do psicólogo

4.3.6.3 Discurso do sujeito coletivo

O discurso formado a partir dos questionários dos alunos cursando o 10º semestre de psicologia na PUC-SP foi:

“O psicólogo busca atender as demandas da empresa e dos colaboradores e deve ter uma escuta atenta aos funcionários”.

Neste discurso, novamente vemos o psicólogo prestando maior atenção nos funcionários em relação à empresa.

4.3.7 Síntese dos resultados

Os resultados da pesquisa de campo são apresentados em gráficos compostos por duas categorias de dados: geral e por grupo. A categoria geral

apresenta a totalidade das respostas obtidas pelos alunos por associação de palavras e questões abertas. A categoria por grupo, apresenta os mesmos dados, porém conforme o semestre cursado pelo aluno. Tanto a categoria geral quanto a por grupo compartilham o mesmo código visual facilitando suas comparações. A síntese dos discursos coletivos será apresentada por semestre e em uma única figura.

O primeiro resultado que merece destaque se refere a percepção que os alunos possuem sobre a psicologia de modo geral, sendo mais associada com trabalho assim como o ambiente de trabalho do psicólogo passa a ser mais presente nas associações entre os alunos próximos do término do curso (7º, 9º e 10º semestres). Por outro lado, constata-se o movimento inverso em relação aos objetivos e características da atuação do psicólogo, que vai perdendo espaço quanto mais próximo do final do bacharelado.

A respeito da psicologia organizacional, o ambiente de trabalho é a maior categoria de associação encontrada em todos os semestres investigados no curso. Tal presença pode ser explicada pelo ambiente de trabalho ser o principal diferencial entre todas as possíveis atuações do psicólogo. A psicologia organizacional, quando comparada às outras palavras-estímulo, é a palavra mais associada a trabalho, em quase todos os semestres. Provavelmente tal fato está relacionado à divisão da psicologia não pela abordagem teórica, mas sim conforme a área de atuação (como por exemplo psicologia educacional, psicologia organizacional entre outras), remetendo o aluno à profissão.

Em recursos humanos, as atividades e/ou processos do cotidiano de tal área, como recrutamento e seleção, treinamento etc., estiveram sempre presentes nas associações. Este dado pode ser justificado pelo fato do aluno vivenciar diretamente tais processos ou indiretamente, através da experiência de terceiros. Os objetivos e características da atuação em recursos humanos, estiveram presentes nas associações em todos os grupos, exceto entre os alunos do 10º semestre. É interessante ressaltar que o conteúdo desses objetivos e características mudaram entre os grupos. Entre os alunos mais próximos do fim do curso, os objetivos estão mais ligados a saúde, mediar

interesses e cuidado. Enquanto os alunos mais jovens, associam recursos humanos à integração, simpatia e empatia.

Essas comparações das categorias de análise entre as palavras-estímulo e os semestres cursados, são visualizados no Gráfico 25.

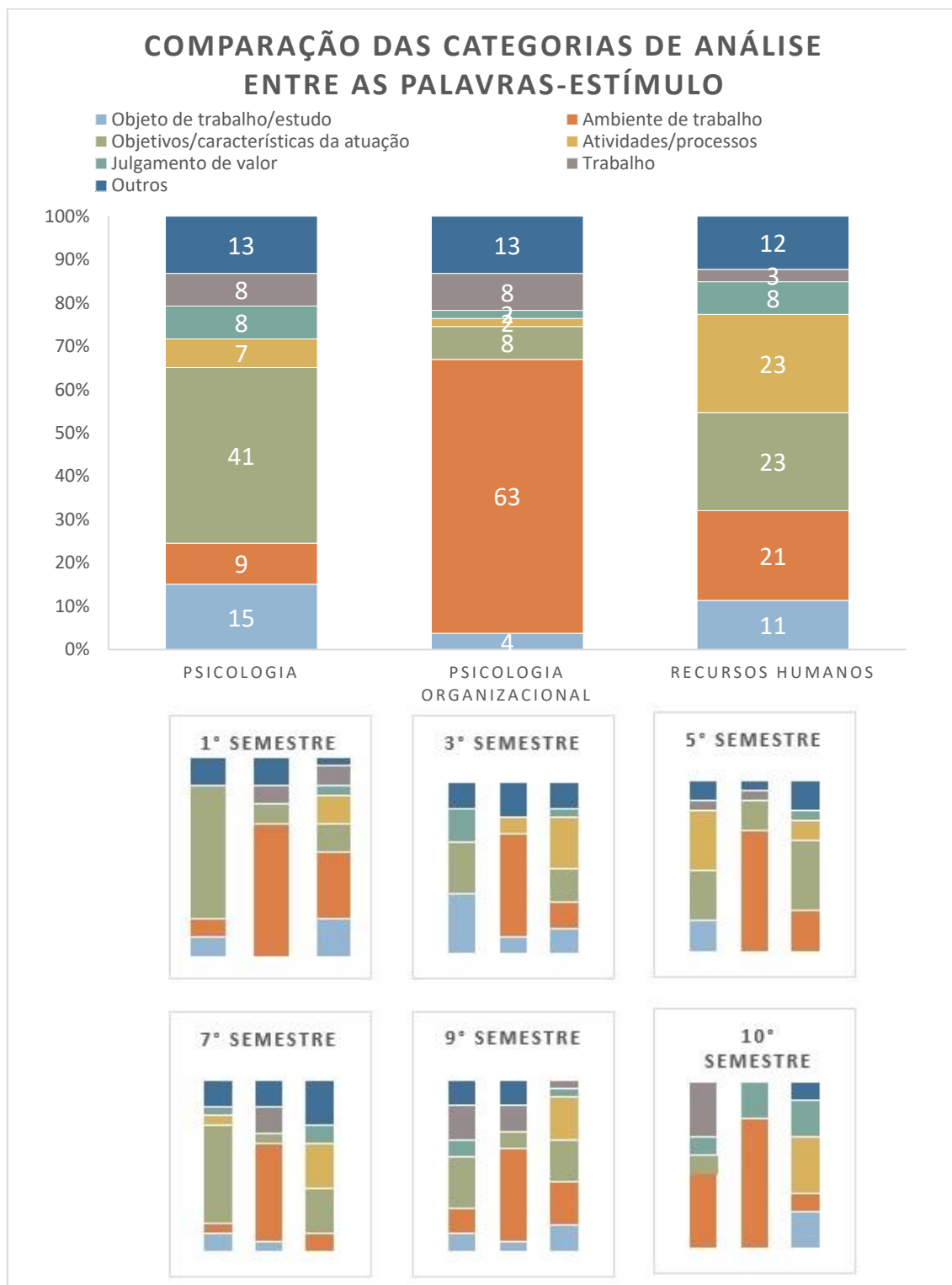


Gráfico 25 Comparação das categorias de análise entre as palavras-estímulo com alunos cursando o 1º, 3º, 5º, 7º, 9º e 10º semestres de psicologia na PUC-SP.

Ao analisar as respostas sobre a atuação profissional, os alunos de psicologia da PUC citam que do psicólogo organizacional faz a mediação entre funcionário e empresa, cuida da saúde do funcionário ou realiza processos da área recursos humanos. Essas três formas de atuar somam 68% do total de respostas obtidas neste quesito.

É possível observar que os processos do RH estiveram presentes nas respostas dos alunos em todos os semestres. A ideia de que o psicólogo organizacional deve preocupar-se com a saúde do funcionário aumentou entre os alunos mais próximos do final do curso. A atuação como organização de algo ou algum lugar, são citadas apenas nos 2 primeiros anos de curso, o que possibilita hipotetizar que tais alunos são os menos informados a respeito da atuação do psicólogo organizacional.

Essas comparações das respostas obtidas sobre a atuação do psicólogo organizacional são visualizadas no Gráfico 26.



Gráfico 26 Comparação das categorias de análise da atuação do psicólogo organizacional entre os alunos de todos os semestres

Em relação a importância dos psicólogos nas empresas, apesar da grande variação de respostas obtidas, a mediação de interesses dos funcionários e da empresa, a saúde do funcionário e a visão diferenciada do psicólogo estiveram presentes em todos os semestres. Sobre sua importância, portanto, o psicólogo organizacional aparece como o defensor do funcionário conforme ilustrado no Gráfico 26.



Gráfico 27 Comparação das categorias de análise da importância do psicólogo organizacional entre os alunos de todos os semestres

Quando questionados sobre as diferenças entre a psicologia organizacional e outros campos de atuação da psicologia, no geral, os alunos acentuaram o foco da intervenção no trabalho, não necessariamente presente em outras atuações; o ambiente de trabalho mais formal e hierárquico; e a intervenção coletiva. É importante pontuar que a maior parte das respostas sobre o campo de atuação do psicólogo organizacional é feita em comparação com a área clínica, já que psicólogos educacionais e hospitalares também estão inseridos em ambientes hierárquicos e elaboram intervenções para

grupos. É interessante o quanto a ideia de psicólogo está, ainda hoje, associada à clínica.

Essas comparações sobre a diferença entre a atuação desse profissional e das outras áreas de atuação do psicólogo são apresentadas no Gráfico 28.

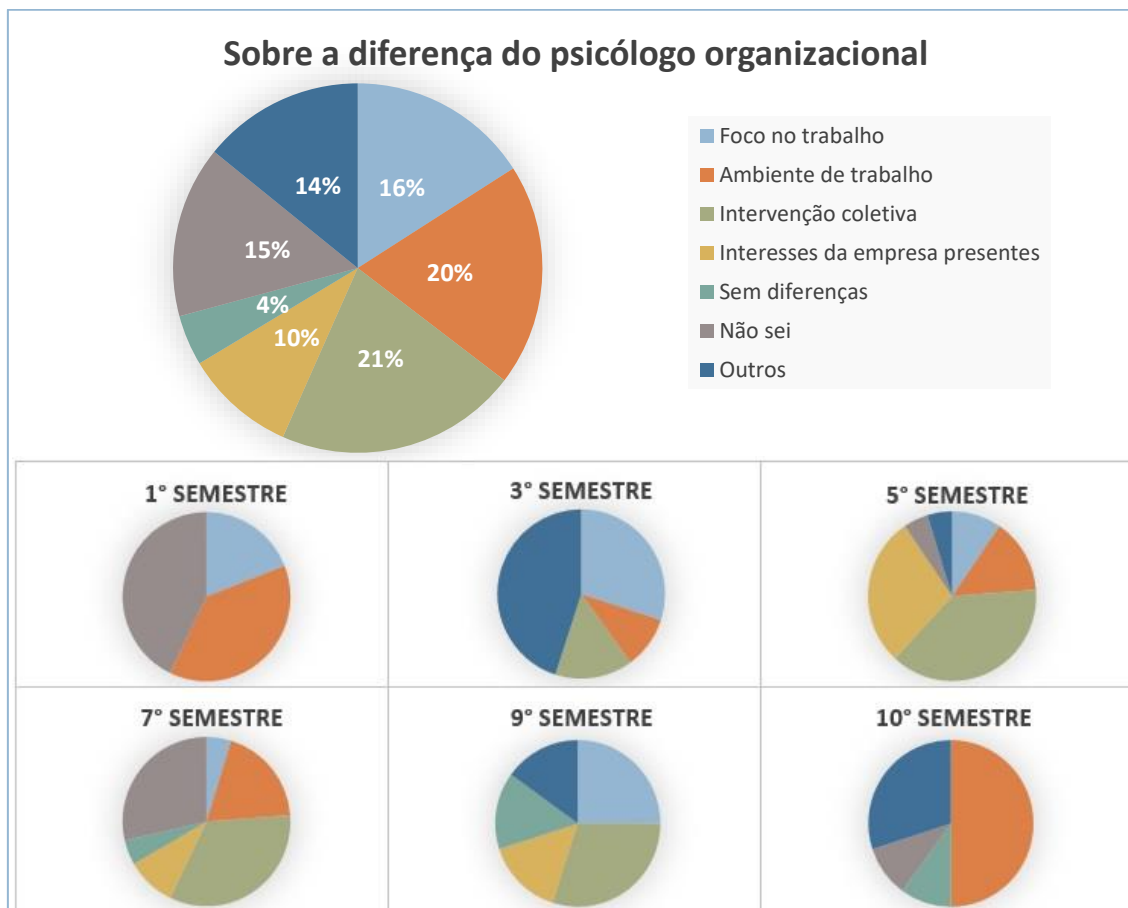


Gráfico 28 Comparação das categorias de análise sobre a diferença do psicólogo organizacional comparado com as outras possíveis atuações do psicólogo entre os alunos de todos os semestres

No geral, todos os discursos formados a partir da análise do discurso do sujeito coletivo, trazem a ideia do psicólogo focalizado no bem-estar do funcionário. É possível observar a evolução de ideias até uma escolha sobre como agir. Entre os alunos do 1º semestre, as demandas da empresa estavam ausentes; no 3º semestre a empresa aparece nas relações interpessoais; no 5º e 7º semestre o psicólogo promove saúde e contribui para aumentar a produtividade do funcionário, e entre os alunos do 9º e 10º semestres, o psicólogo escolhe ou tem o dever de dar prioridade às necessidades dos

funcionários. Em relação a experiência profissional anterior ou a realização de outro curso de graduação, não foram encontradas diferenças significativas entre o discurso dos alunos com ou sem tais experiências ou estudos, a cada semestre do curso de psicologia. (Figura 6).

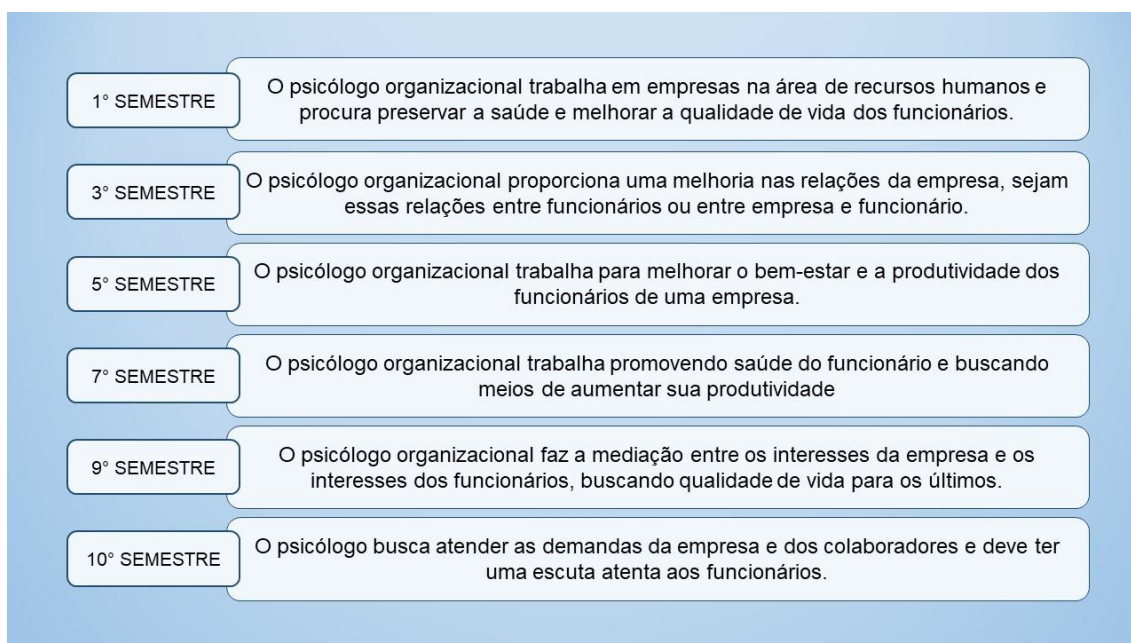


Figura 6 Comparação dos discursos do sujeito coletivo entre os alunos de psicologia da PUC-SP.

Em síntese, embora o psicólogo organizacional esteja muito associado ao processo de recrutamento e seleção, outras frentes de trabalho também apareceram quando questionados sobre a atuação profissional como *coaching*, treinamento, mediação de conflitos e saúde do trabalhador. Sua importância, porém, está no cuidado com o sujeito, com sua saúde mental e seu bem-estar. Críticas a respeito da atuação desse profissional surgiram, mas na maioria das vezes em relação às empresas que não dão possibilidade para o profissional promover saúde no ambiente de trabalho, e, com menor frequência, atribuindo ao profissional a escolha sobre sua atuação.

5 DISCUSSÃO

De modo geral, os alunos parecem mais apropriados da psicologia organizacional quando comparados com os alunos de 2008, investigados pelas pesquisadoras Rittner (2008) e Pereira (2008).

O trabalho de Pereira (2008) investiga a representação social da psicologia organizacional entre os alunos do 1º e 5º anos, comparando-os. As conclusões a que chega são de que os alunos do primeiro ano respondem de modo genérico e tem pouco conhecimento sobre a área, enquanto os alunos do quinto ano respondem com maior especificidade provavelmente por passarem pela disciplina obrigatória sobre psicologia organizacional, porém

“as respostas atribuídas apontam para um discurso homogêneo e pouco diversificado, apresentando como núcleo central ideias relativas ao campo de atuação, as atividades convencionais e as funções, relacional e regulatória, conferidas a este profissional. “ (p. 93)

A pesquisadora identificou ainda que os alunos relacionavam a atuação do psicólogo organizacional com saúde (entre os alunos do 5º ano) ou bem-estar (entre os alunos do 1º ano), porém ao mesmo tempo apresentavam alusões que tal profissional não cumpria este compromisso.

Comparando os dois resultados é possível perceber a consolidação do psicólogo organizacional como profissional da saúde entre os alunos. Tal feito é uma evolução na área, que sempre foi mais associada à Administração e pouco à Psicologia.

O trabalho de Rittner (2008) investigou a representação social dos alunos do 4º ano de Psicologia, que já haviam ou estavam cursando a disciplina obrigatória de Psicologia Organizacional. Concluiu que tal representação social estava ancorada nos conhecimentos e atividades mais comumente divulgadas nessa área de atuação, como seleção, treinamento e desenvolvimento. Acrescenta que “o dilema identificado entre capital e trabalho é descrito de maneira pouco elaborada e com pouco embasamento ou, ainda, de forma estereotipada” (p. 107) e defende que a discussão sobre tal dilema precisa ser mais aprofundada para que o profissional não fique entre atender

as demandas da empresa ou atender as demandas dos funcionários, mas que “possa atuar como uma força mediadora e como uma crítica permanente da condição de reciprocidade” (p.115).

Nesta pesquisa, realizada em 2017, os alunos associam a atuação do psicólogo organizacional aos processos comuns da área de recursos humanos, porém colocam como seu objetivo a promoção de saúde e a mediação de interesses, a depender do período cursado. O dilema sobre a quem favorecer, se empresa ou se funcionário, ainda está muito presente entre esses alunos, porém com certa tendência a favor dos funcionários. Entre os alunos apareceram críticas à atuação dos psicólogos organizacionais, porém apontando a empresa como o maior limitador de uma intervenção efetiva. As respostas sugerem que os psicólogos devem tomar a frente nas empresas na busca por mudanças a favor dos funcionários.

O curso de Psicologia da PUC-SP provoca os alunos, a refletirem sobre o que pode ser melhorado em qualquer que seja a área de atuação e incentiva-os a não se acomodarem diante uma situação de não valorização do sujeito. Porém, trabalhar para uma empresa e vê-la como vilã ao mesmo tempo não parece ser saudável para este profissional em questão. Isso posto, esse dilema ainda precisa ser mais discutido entre os alunos buscando a integração citada por Rittner (2008).

O psicólogo organizacional apareceu, para a maioria dos alunos, como defensor dos direitos dos funcionários, o que possivelmente reflete o momento político que o país está atravessando. O primeiro semestre de 2017 foi marcado por greves e protestos contra as reformas trabalhistas e da previdência, a exemplo da que ocorreu em 28 de abril com adesão em todo o país. Tais movimentos enfatizaram a injustiça que tais reformas fomentariam. As principais críticas da população se relacionam com a possibilidade de precarização do trabalho e com o aumento do tempo de contribuição para a previdência. Tais acontecimentos, portanto, permitem que se faça a seguinte indagação: teriam contribuído para fomentar uma reflexão entre os alunos de psicologia, quanto ao real papel do psicólogo e de sua contribuição para a transformação do atual cenário empresarial?

Outra variável que possivelmente influencia a imagem do psicólogo organizacional como profissional da saúde, é o destaque que a saúde mental do trabalhador ganhou nos últimos anos. Segundo a base de dados de acidentes de trabalho do ministério da previdência social, os casos de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho aumentaram 391% entre 2004 e 2014. Em abril deste ano, o Tribunal Superior do Trabalho publicou uma notícia que relata a dificuldade em estabelecer, nos dias de hoje, nexos causais entre transtornos mentais e ocupação do sujeito (Feijó, 2017).

Retomando o objetivo deste estudo de analisar as representações sociais dos alunos de psicologia sobre a psicologia organizacional e comparar com os resultados obtidos por Rittner (2008) e Pereira (2008), é possível concluir que as mudanças no conteúdo dos núcleos de Psicologia do Trabalho e das Organizações e Psicologia Organizacional acrescidas das discussões sobre os direitos trabalhistas e a saúde mental no trabalho dão ênfase à importância e à atuação do psicólogo inserido nas organizações, modificando assim a representação social deste profissional no corpo discente do curso em questão conforme demonstram os resultados da pesquisa.

Os dois núcleos são fundamentais para a formação do Psicólogo Organizacional, porém a introdução do aluno a essa área de atuação se faz de maneira tardia na instituição. Nesse sentido se faz necessária uma reflexão sobre a possibilidade de serem oferecidas disciplinas optativas sobre essa especialização para alunos dos segundo e terceiro anos de graduação.

Cabe ainda a esses Núcleos fomentarem pesquisas e discussões sobre a representação que as organizações possuem a respeito do papel do psicólogo organizacional principalmente frente a influência da saúde mental, terceira maior causa de afastamentos do trabalho. O psicólogo organizacional não está nas organizações somente para desempenhar os processos de Recursos Humanos mas fundamentalmente para cuidar da saúde mental dos trabalhadores, maior capital das instituições.

6 REFERÊNCIAS

ARRUDA, A. Teoria das Representações Sociais e Teorias de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 127-147, novembro/2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-1574200200030007&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em 13 de maio de 2016.

BARDIN L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70; 1977.

BASTOS, A. V. B.; MORAIS, J. H. M.; SANTOS, M.V.; FARIA, I. A imagem da psicologia organizacional e do trabalho entre estudantes de psicologia: o impacto de uma experiência acadêmica. **Psicologia Ciência e Profissão**, 2005, 25 (3), p. 352 – 369. Disponível em <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282021733003>>. Acesso em 07 de abril de 2016.

BASTOS, A. V. B. Entrevista: O Brasil tem condições de produzir boa ciência sobre o trabalho. **Revista Diálogos**, ano 4, número 5, dezembro de 2007.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. AEAT InfoLogo – Base de Dados Históricos de Acidentes do Trabalho. Disponível em <<http://www3.dataprev.gov.br/aeat/inicio.htm>>. Acesso em 07 de junho de 2017.

CABECINHAS, R. Investigar representações sociais: metodologias e níveis de análise In: Baptista, M.M. (ed.) **Cultura: Metodologias e Investigação**. Lisboa: Ver o Verso Edições, 2009. p.51-66. Disponível em <<http://hdl.handle.net/1822/9644>>. Acesso em 31 de maio de 2016.

FEIJÓ, C. **Transtornos mentais, o acidente de trabalho que ninguém vê**. Tribunal Superior do Trabalho: notícias. 28 de abril de 2017. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24289997>. Acesso em 07 de junho de 2017.

HASHIMOTO, F.M.B. **Possibilidades de atuação do psicólogo organizacional no contexto de transformação nas organizações**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-22112013160724/en.php>>. Acesso em 21 de maio de 2017.

LEFÈVRE, A.M.C. CRESTANA, M. F. CORNETTA, V. K. A utilização da metodologia do discurso do sujeito coletivo na avaliação qualitativa dos cursos

de especialização “Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos em Saúde – CADRHU”, São Paulo – 2002. **Revista Saúde e Sociedade**, v.12, n.2, p 68- 75. Jul.–Dez. 2003. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v12n2/07.pdf>>. Acesso em 9 de junho de 2016.

LEFÈVRE F, LEFÈVRE AMC, TEIXEIRA JJV, organizadores. **O discurso do sujeito coletivo**: uma nova abordagem metodológica em pesquisa qualitativa. Caxias do Sul: EDUCS; 2000.

LOPES, P. O., BELO, R. P. **Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho em Parnaíba-PI**: visão de gestores e estudantes de psicologia. *Perspectivas em Psicologia* vol. 17, num 2. Jul./dez de 2013. P 20 – 37. Disponível em <<http://www.seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/view/27900>>. Acesso em 07 de abril de 2016.

PEREIRA, P. L. **O andar da carruagem**: representação social do psicólogo organizacional. 2008. 112 f. Monografia (Trabalho de conclusão de curso em psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008. Disponível em <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=9976>. Acesso em 01 de abril de 2016.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC-SP. Departamento de psicologia social. Programa do núcleo 4.4 - Psicologia Organizacional da PUC-SP. Anos: 2004 – 2016.

_____. Programa do núcleo 4 - Psicologia do Trabalho da PUC-SP. Anos: 2004 – 2016.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em <http://cliente.argo.com.br/~mgos/analise_de_conteudo_moraes.html>. Acesso em 09 de junho de 2016.

MOSCOVICI, S. A representação social: um conceito perdido. In: **A Representação Social da Psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar editores, 1978. p. 41 – 81.

RITTNER, C. L. A. **A psicologia organizacional na visão dos alunos de psicologia**. 2008. 126 f. Dissertação (Mestrado em psicologia da educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2008. Disponível em <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=7700>. Acesso em 01 de abril de 2016.

ANEXO A – Termo de consentimento livre e esclarecido

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Faculdade das Ciências Humanas e da Saúde
Curso de Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____ RG n° _____, declaro, por meio deste termo, que concordei em responder ao questionário da pesquisa de campo referente ao Projeto intitulado “A representação social do psicólogo organizacional na graduação de psicologia”, desenvolvido pela pesquisadora Erica Janille Cruz do curso de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Afirmando que aceitei participar por minha vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado (a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais tem o intuito de investigar qual a representação social do psicólogo organizacional para os estudantes de Psicologia da PUC-SP, para avaliar as mudanças ocorridas na formação desde 2006.

Fui também esclarecido (a) de que minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de um questionário, tendo sido garantido sigilo absoluto. A pesquisadora principal do estudo me ofereceu uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme recomendações da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Fui ainda informado (a) de que posso me retirar deste estudo a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

São Paulo, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante: _____

Assinatura da pesquisadora: _____

Assinatura da orientadora: _____

ANEXO B – Questionário



Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Faculdade das Ciências Humanas e da Saúde
Curso de Psicologia

Prezado aluno,

Muito obrigada pela participação nessa pesquisa, que resultará em um Trabalho de Conclusão de Curso. O objetivo deste questionário é obter a compreensão do que o aluno de Psicologia entende por Psicologia Organizacional. As respostas não serão identificadas individualmente, preservando-se o sigilo da autoria das informações prestadas. Portanto, por favor, seja o mais sincero possível.

Dados do sujeito	
Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino Idade: _____ Período/Semestre: _____	
Já frequentou outra graduação que tenha cursado pelo menos 1 semestre?	
Qual (is) Curso (s)?	
Tem experiência profissional?	
Em quais áreas?	
Em que tipo de instituição? (Comércio, clínica privada, etc.)	

Associação de palavras	
1.	
2.	
3.	

Questionário

1. Para você, qual a atuação do psicólogo organizacional?

2. Qual é a importância da atuação dos psicólogos nas empresas, para você?

3. Qual (is) a (s) diferença (s) entre a psicologia organizacional e as demais áreas de atuação da psicologia?

ANEXO C – Parecer de aprovação no comitê de ética da PUC-SP

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DE SÃO PAULO -
PUC/SP

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA GRADUAÇÃO DE PSICOLOGIA.

Pesquisador: Maria Cristina Pinto Gattai

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 61879216.1.0000.5482

Instituição Proponente: Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde da PUC/SP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.911.995

Apresentação do Projeto:

Trata-se de protocolo de pesquisa para elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso no Bacharelado em Pedagogia, vinculado à Faculdade de Educação (FE) da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

Projeto de pesquisa de autoria de Erica Janille Cruz, sob a orientação da Profa. Dra. Maria Cristina Pinto Gattai.

A proposta tem como "(...) intuito de complementar os estudos realizados por Rittner, como dissertação de mestrado, e Pereira, como Monografia de Conclusão de Curso, ambos de 2008, que investigaram quais as

representações sociais os alunos de psicologia tinham dos psicólogos organizacionais. Ambos questionaram alunos que já haviam passado pelo programa obrigatório de psicologia organizacional e tiveram como resultado uma visão mais restritiva comparada ao que a área pode oferecer. Entre 2006 e 2009, a renovação do quadro de professores trouxe uma reformulação nos programas e conteúdos apresentados. Os trabalhos das duas autoras foram realizados durante essa mudança. Assim, pretendo analisar através de questionários com perguntas abertas as representações sociais que os alunos de psicologia têm da psicologia organizacional e comparar com os resultados de 8 anos atrás, assim avaliando a reformulação do programa. As respostas serão analisadas de acordo com a análise temática de conteúdo, que envolve categorização e interpretação do texto, e com o método do discurso do sujeito coletivo, que consiste em criar um discurso-síntese em primeira pessoa que represente as ideias de uma coletividade baseado nos dados coletados. ”

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar as representações sociais dos alunos de psicologia sobre a psicologia organizacional e comparar com os resultados obtidos em 2008 por Rittner e Pereira.

Objetivo Secundário:

- a) Identificar a mudança na representação social com o passar da graduação;
- b) Identificar se existe influência do gênero na intenção de atuar na área;
- c) Identificar se existe influência da vida profissional ou de outras graduações.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não foram identificados possíveis riscos aqueles que vierem a participar da proposta.

No que diz respeito aos benefícios, verificamos que não são diretos, todavia, é um estudo de relevância e benefícios de cunho social e acadêmicos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A exposição do Projeto é muito boa, clara e objetiva, feita de maneira concisa e fundamentada. Bem adequada ao que se espera verificar em pesquisas deste nível de formação.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentados a contendo, conforme as diretrizes e indicações internas do Comitê de Ética em Pesquisa da PUC/SP campus Monte Alegre.

Recomendações:

Recomendamos que o desenvolvimento da pesquisa siga os fundamentos, metodologia, proposições, pressupostos em tela, do modo em que foram apresentados e avaliados por este Comitê de Ética em Pesquisa. Qualquer alteração deve ser imediatamente informada ao CEP-PUC/SP, indicando a parte do protocolo de pesquisa modificada, acompanhada das justificativas.

Também, a pesquisadora deverá observar e cumprir os itens relacionados abaixo, conforme indicado pela Res. 466/12:

- a) Desenvolver o projeto conforme delineado;
- b) Elaborar e apresentar o relatório final;
- c) Apresentar dados solicitados pelo CEP, a qualquer momento;
- d) Manter em arquivo, sob sua guarda, por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa, os seus dados, em arquivo físico ou digital;
- e) Encaminhar os resultados para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico participante do projeto;
- f) Justificar, perante o CEP, interrupção do projeto.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem Pendências e Lista de Inadequações, portanto, somos de parecer favorável à aprovação e realização do projeto de pesquisa em tela.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_803106.pdf	12/10/2016 11:13:30		Aceito

Outros	ParecerDeMeritoErica.PDF	12/10/2016 11:12:27	Maria Cristina Pinto Gattai	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_detalhado.docx	12/10/2016 11:11:58	Maria Cristina Pinto Gattai	Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRosto.PDF	12/10/2016 11:11:38	Maria Cristina Pinto Gattai	Aceito
Outros	OficioDeApresentacao.docx	02/10/2016 21:54:05	Maria Cristina Pinto Gattai	Aceito
Outros	Questionario.docx	02/10/2016 21:53:17	Maria Cristina Pinto Gattai	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento /	TCLE.docx	02/10/2016 21:52:43	Maria Cristina Pinto Gattai	Aceito
Justificativa de Ausência	TCLE.docx	02/10/2016 21:52:43	Maria Cristina Pinto Gattai	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO PAULO, 08 de fevereiro de 2017

**Assinado por:
Edgard de Assis Carvalho
(Coordenador)**