

**Representações Sociais da Psicologia do Trabalho: O olhar de formandos em
Psicologia da Universidade Federal do Pará.**



Foto: Sebastião Salgado. (Trabalhadores, 1999)

Eliana Cavalcante Maués Santos



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

ELIANA CAVALCANTE MAUÉS SANTOS

**Representações Sociais da Psicologia do Trabalho: O olhar de formandos
em Psicologia da Universidade Federal do Pará.**

**Belém – PA
2010**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA**

ELIANA CAVALCANTE MAUÉS SANTOS

**Representações Sociais da Psicologia do Trabalho: O olhar de formandos
em Psicologia da Universidade Federal do Pará.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, nível Mestrado, na linha de Pesquisa, Prevenção e Tratamento Psicológico, pela Universidade Federal do Pará, para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador Prof. Dr. Janari da Silva
Pedroso.

**Belém – PA
2010**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

(Biblioteca de Pós-Graduação do IFCH/UFPA, Belém-PA)

Santos, Eliana Cavalcante Maués

Representações sociais da Psicologia do Trabalho: o olhar de formandos em Psicologia da Universidade Federal do Pará / Eliana Cavalcante Maués Santos; orientador, Janari da Silva Pedroso. - 2010

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Belém, 2010.

1. Psicologia industrial. 2. Trabalho - Aspectos psicológicos. 3. Formação profissional. 4. Representações sociais. 5. Universidade Federal do Pará. I. Título.

CDD - 22. ed. 158.7

ELIANA CAVALCANTE MAUÉS SANTOS**Representações Sociais da Psicologia do Trabalho: O olhar de formandos em Psicologia da Universidade Federal do Pará.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia para obtenção do título de Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Pará.

Orientador Prof. Dr. Janari da Silva Pedroso

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. JANARI DA SILVA PEDROSO
(PPGP/Universidade Federal do Pará)
ORIENTADOR

Prof. Dr. ANDRÉ MAURÍCIO LIMA BARRETTO
(IFCH /FACULDADE DE PSICOLOGIA /Universidade Federal do Pará)

Prof^a. Dr^a. IVANY PINTO NASCIMENTO
(PPGED/Universidade Federal do Pará)
EXAMINADOR EXTERNO

Aprovado em: _____ / _____ / 2010.

Conceito Geral: _____

Para Pablo e Amanda. Meus dois amores.

AGRADECIMENTOS

Após o término de um estudo como este, seriam incontáveis as pessoas que de alguma forma colaboraram com o caminho aqui trilhado e traçado, a todos minha mais sincera gratidão. Em especial gostaria de agradecer:

A Deus que me iluminou e sempre me acompanhou nesta difícil, mas gratificante caminhada.

Ao meu pai Francisco (*in memoriam*) e a minha mãe Cletinha, que apesar dos inúmeros problemas da vida, souberam me dar muito carinho e me apoiaram incondicionalmente.

Ao meu querido *Irmão* Francisco, pela influência intelectual permanente, que desde muito cedo me encaminhou literariamente e sinalizou uma preocupação com o trabalhador e suas lutas. Agradeço ainda pelo compromisso com nossa família e, pela excepcional dedicação comigo e com o Pablo.

Ao Prof. Janari Pedroso, meu orientador dedicado e incentivador. Pelo compromisso e profissionalismo na trajetória do mestrado e por contribuir para o ensino da psicologia com a qualidade de um grande profissional.

A Serge Moscovici, excepcional intelectual do nosso tempo, tantas vezes referenciado nesta dissertação, que com generosidade e perfeita educação respondeu minha carta encaminhada a ele no Natal de 2009. Este agradecimento é pouco para demonstrar a emoção e alegria em recebê-la dois meses depois, quando senti mais uma vez o quanto este trabalho era especial.

Ao Prof. André Barretto, por ter acreditado em meu projeto e por me apresentar o universo das Representações imaginárias e sociais e do pensamento de teóricos como Serge Moscovici e Cornelius Castoriadis.

A Prof.^a Ivany Pinto Nascimento, grande educadora, estudiosa das representações sociais, pelo apoio e incentivo no exame de qualificação, pela generosa acolhida e pelo carinho que me tranquilizou em vários momentos.

Ao Prof. Pedrinho Guareschi da UFRGS, conhecedor profundo das RS, tradutor de importantes obras de Moscovici, pela gentileza em responder minhas mensagens via *e-mail*.

Ao Prof. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos da UFBA, minha eterna gratidão por atender-me e mais ainda na confiança em me orientar sobre a mais recente pesquisa publicada, sob sua coordenação, sobre a atuação do psicólogo no Brasil.

Aos estudantes participantes desta pesquisa, pela colaboração, pela sinceridade e honradez em querer fazer uma psicologia com determinação e compromisso social.

Aos professores da Faculdade de Psicologia da UFPA, João Bosco, Thiago e Amanda, pelas informações iniciais da pesquisa e pela competência em

orientar futuros psicólogos do trabalho, com o olhar do cuidado que todo trabalhador merece.

Aos professores Daniel Brito e Jaime Cunha do PPGCS/IFCH, pela acolhida naquele programa, pela competência docente e pelas aulas inesquecíveis.

Ao Ney da SPPGP, pela alegria contagiante, solicitude e colaboração.

À FAZ-Faculdade de Tecnologia da Amazônia, pelo apoio na aquisição de livros.

À Prof.^a Flávia Lemos, pelas interessantes observações no texto da qualificação.

À Prof.^a Solange Colagno da Faculdade de Psicologia, que gentilmente cedeu documentos que serviram de base para minha pesquisa sobre o histórico do curso na UFPA.

Ao João, pelo apoio logo no início do meu “projeto mestrado”.

Ao Ten. Cel. e Prof. Marcio Fernando Barros, meu querido amigo, pelo carinho de sempre, por ter acreditado em mim e por ter incentivado meus primeiros passos no Ensino Superior.

À Janaína, pelo companheirismo e pela convivência afetuosa na descoberta de uma grande amizade, pela troca de experiências que nos levaram a construir nossas dissertações e pelas boas gargalhadas nas conversas terapêuticas no Café da Sol.

Aos alunos da turma de 2008 do PPGP, com quem compartilhei os primeiros momentos do mestrado.

À Ana Paula e ao Igor, meus companheiros de aulas, de leituras e de representações; pelo carinho e colaboração.

Aos Srs. Theódulo e Maria do Carmo Santos, pelo apoio incondicional com a Amanda para que eu pudesse frequentar as aulas e estudar.

À minha cunhada Lilia, pelo exemplo de pesquisadora e professora, pelo apoio e principalmente pelo carinho imenso nos bons e maus momentos nesses anos de convivência.

Ao meu filho amado Pablo, pela colaboração nas transcrições, pelo apoio logístico-tecnológico nesta dissertação e, por me fazer acreditar em amor eterno.

Ao meu amorzinho Amanda, pelas massagens “orientais”, pelo largo sorriso e pelo abraço que me comove e me incentiva a seguir...

O mundo da produtividade continua a ser asfixiante na indústria moderna. E mais: nada é estável, nada oferece certeza no círculo profissional, então é melhor nada propor em matéria de trabalho hoje, se não colocamos a esperança em uma outra divisão, entre o tempo de produzir e o tempo de viver [...]. Existe um tempo em que toda comunidade deve se celebrar e se ocupar menos dela mesma, nós o perdemos, é uma grande privação que nós suportamos. Esquecemos muito que o trabalho anônimo, o esforço sem objetivo, a idade, nos privam, mais do que todas as coisas, dos outros. Essa “privação dos outros” tem graves implicações sobre o plano psíquico. A criança é privada de seus pais, as gerações são privadas do contato com elas, etc. Nós devemos para isso desenvolver uma ação, que chamarei de antropológica, para distingui-la de uma ação política.

(Serge Moscovici, 2007. Sobre o trabalho e o “tempo social” na sociedade contemporânea)

Representações Sociais da Psicologia do Trabalho: O olhar de formandos em Psicologia da Universidade Federal do Pará.

Eliana Cavalcante Maués Santos

RESUMO

Este estudo percorreu questões sociais contemporâneas que envolveram o Sujeito, o Trabalho e a Psicologia na perspectiva das Representações Sociais: A formação do psicólogo do trabalho na Universidade Federal do Pará. A pesquisa identificou a Psicologia do Trabalho na visão dos estudantes concluintes do curso de Psicologia da UFPA. Analisou-se as questões paradigmáticas que a área está inserida, as vivências dos formandos nos estágios supervisionados, a questão do trabalho como fonte de identidade e as mudanças da pós-modernidade para os futuros profissionais da Psicologia do Trabalho, assim como suas perspectivas no mercado profissional. Embasou-se em Serge Moscovici (1978, 2001, 2005, 2007) e na *grande teoria* das Representações Sociais-RS, e em Denise Jodelet (2001, 2005, 2009) com a abordagem processual em Representações Sociais. As RS se inseriram como a teoria fundante da temática, que privilegiou as relações cotidianas a partir das comunicações humanas, que foram formadoras de representações, para a proposição de uma nova perspectiva da Psicologia Social. Optou-se pela pesquisa qualitativa e utilizou-se o Método da Explicitação do Discurso Subjacente – MEDS, para os instrumentos de coleta e análise de dados. As análises das representações apontaram para as diversas dificuldades encontradas pelos estudantes que buscavam os estágios: a substituição de atividades de estágio por pesquisas específicas sobre o mundo do trabalho e exercícios acadêmicos *on line*, por meio da internet; entendiam que a apropriação desses conhecimentos substitutos seriam inadequados e impróprios a alunos em formação; informaram desejar diferenciar-se dos padrões estabelecidos na área da Psicologia do Trabalho, ou seja, da visão deturpada de psicólogos que estavam a serviço da empresa e se esqueceram do trabalhador. Na questão da prática profissional, mostraram que a tentativa dos professores, em substituir os estágios por outras atividades, implicava uma ruptura do compromisso de ensino com o viés interdisciplinar e de caráter prático, explicitados nas diretrizes curriculares dos cursos de graduação da instituição. Sentiam-se desamparados e despreparados para atuação no mercado e bastante preocupados com as exigências dessa área. Todavia, vislumbravam possibilidades quando sugeriam que este campo apresentaria potencialidades inovadoras e de constante atualização, em que o papel da universidade seria fundamental e a preparação dos professores essencial à construção de uma Psicologia do Trabalho com compromisso ético e, que emergisse da prática concreta dos futuros psicólogos formados pela instituição.

Palavras-chave: Psicologia do Trabalho. Representações Sociais. Trabalho. Estágio Profissional. Formação profissional do psicólogo do trabalho.

Social Representations of the Organizational Psychology: the perspective of undergraduate Psychology students at the Federal University of Pará (UFPA)

Eliana Cavalcante Maués Santos

ABSTRACT

This study has undergone contemporary social issues regarding the Subject, the Labor and the Psychology from the perspective of Social Representations: the training of organizational psychologists at the Federal University of Pará. The research identified the Organizational Psychology from the perspective of undergraduate Psychology students at UFPA. The paradigmatic issues related to the area, the experiences of students in supervised internships, the issue of labor as a source of identity, the changes of post-modernity for the professional futures of the Organizational Psychology, as well as its market prospects were analyzed. The study had its theoretical basis centered mainly on Serge Moscovici (1978, 2001, 2005, 2007) and in the theory of Social Representations-SR, and also on Denise Jodelet (2001, 2005, 2009) with the procedural approach to Social Representations. The SRs were inserted as the foundational thematic theory, which observed everyday relationships from the perspective of human communications that formed representations for proposing a new perspective of Social Psychology. Qualitative research and the use of the Underlying Discourse Unveiling Method (UDUM) were the procedures used for data collecting and analysis. The analysis of representations showed the various difficulties faced by students seeking internships: the replacement of apprenticeship activities for specific research on the world of labor and academic online exercises, through the Internet; such knowledge was considered inadequate and inappropriate substitutes to students in training; the desire to differentiate the standards established in the area of the organizational psychology was also informed, that is, of the distorted view of psychologists who were working on companies but did not care for the workers. On the professional practice issue, the attempt by the teachers to replace the internship for other activities involved a breach of a commitment to teaching with the interdisciplinary bias and practical nature, as stated in the curriculum guidelines for undergraduate courses of the institution. They felt helpless and unprepared to act in the market and quite concerned with the requirements of this area. However, they glimpsed possibilities when suggesting that this field would present innovative and constantly updated potentialities, in which the role of the university would be essential as well as the preparation of teachers to building an organizational psychology and ethical commitment, which would emerge from the concrete practice of future psychologists formed by the institution.

Key words: Organizational Psychology. Social Representations. Job. Internship. Professional Formation of the Organizational Psychologist.

LISTA DE SIGLAS

ANPEPP: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia.

CONSEP: Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFPA.

IFCH: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UFPA.

ICED: Instituto de Ciências da Educação.

PROPESP: Pró-reitoria de Ensino e Pesquisa da UFPA.

PROEG: Pró-reitoria de Ensino de Ensino de Graduação da UFPA.

CRF: Conselho Federal de Psicologia.

CRP: Conselho Regional de Psicologia.

MEDS: Método da explicitação do discurso subjacente.

PET-SAÚDE: Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde do Ministério da Saúde em articulação com o Ministério da Educação.

PPGP: Programa de Pós-graduação em Psicologia- Áreas de Estudos Psicologia Clínica e Psicologia Social.

POT: Psicologia Organizacional e do Trabalho.

RS: Representações Sociais.

TRS: Teoria das Representações Sociais.

UEPA: Universidade do Estado do Pará

UFPA: Universidade Federal do Pará

UNAMA: Universidade da Amazônia.

USP: Universidade de São Paulo

UFPE: Universidade Federal de Pernambuco

UFSC: Universidade Federal de Santa Catarina

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1: Atividades por área de atuação (POT).

QUADRO 2: Núcleos temáticos e suas categorias.

QUADRO 3: Quadro demonstrativo do Perfil dos Estudantes Formandos (Participantes da Pesquisa).

SUMÁRIO

1. A GÊNESE DO ESTUDO E SEUS OBJETIVOS.....	17
2. O CAMINHO PERCORRIDO NA PESQUISA.....	26
2.1 O tipo e o lócus da pesquisa.....	26
2.2 Fases da Pesquisa: Considerações gerais sobre os participantes e procedimentos.....	28
2.3 O encontro do método da pesquisa com as Representações Sociais.....	34
2.4 A construção dos procedimentos de análise a partir de categorias temáticas....	36
3. O PENSAMENTO DE SERGE MOSCOVICI E A IMPORTÂNCIA PARA A PSICOLOGIA SOCIAL: AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS.....	40
3.1 Contribuições para a Psicologia Social.....	41
3.2 Campos de estudos das Representações Sociais.....	43
3.3 O campo processual.....	45
3.3.1 Objetivação e ancoragem.....	47
3.4 Representações Sociais: O poder da construção da vida cotidiana.....	49
4. A PSICOLOGIA DO TRABALHO E A FORMAÇÃO DISCENTE.....	54
4.1 Noções das teorias que modificaram a organização do trabalho.....	54
4.1.1 A administração Científica de Taylor e o Fordismo.....	56
4.1.2 O sistema de Ohno- O Toyotismo.....	58
4.2 As mudanças no trabalho trazidas pela (pós) modernidade e seu impacto social..	60
4.3 A Acumulação flexível e a Psicologia do Trabalho: Tempo e espaço como fontes de poder social.....	61
4.4 O Trabalho como fonte de subjetivação e identidade.....	63
4.5 A constituição da Psicologia do Trabalho no Brasil: De que trabalho estamos falando?.....	67
4.5.1 Antecedentes da Psicologia do Trabalho no Brasil.....	68
4.5.2 As <i>faces</i> da Psicologia do Trabalho no Brasil.....	71
4.6 A área de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho.....	73
4.7 As diretrizes curriculares dos cursos de graduação da UFPA	76
4.8 O Curso de Psicologia da Universidade Federal do Pará e o Estágio Curricular..	78
5. A CONSTRUÇÃO DA ANÁLISE: OS OLHARES E SIGNIFICADOS DA PSICOLOGIA DO TRABALHO PARA OS FORMANDOS.....	83

5.1 O processo de análise e as categorias temáticas êmicas dos participantes: As representações Sociais da psicologia do Trabalho.....	84
5.1.1 As análises referentes à Psicologia do Trabalho e a Formação do Psicólogo..	85
5.2 O estágio acadêmico e a compreensão da Psicologia do trabalho no contexto da formação profissional.....	93
5.3 Os construtos da abordagem processual: ancoragens e objetivações que constituem as RS de formandos em psicologia sobre a Psicologia do trabalho.....	101
5.4 Os olhares dos estudantes para uma nova perspectiva em Psicologia do Trabalho na UFPA.....	106
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	110
REFERÊNCIAS.....	117
BIBLIOGRAFIAS.....	121
DOCUMENTOS OFICIAIS.....	122
APÊNDICES.....	124
ANEXO	128

1 A GÊNESE DO ESTUDO E SEUS OBJETIVOS

Este estudo surge do desejo de dar prosseguimento às pesquisas em Psicologia do Trabalho; área de atuação da Psicologia que tem forte papel social e emerge como ponto de reflexão dos modelos impostos pela organização do trabalho e nas vivências humanas em que o trabalho é mais que um modo de sobrevivência, é uma força que impulsiona o indivíduo ora para o prazer, ora para o sofrimento.

O interesse gerado pela pesquisa em Psicologia do Trabalho deveu-se ainda, aos anos de atuação da pesquisadora em organizações públicas e privadas na atividade de recursos humanos e em implantações de programas de saúde do trabalhador. Tais atividades fizeram parte da sua experiência profissional com trabalhadores e corporações de vários segmentos, e desta maneira, foram responsáveis pela opção em investigar a formação dos estudantes da UFPA na área da Psicologia.

Ao assumir este estudo, pretendeu-se a construção de um espaço de discussão sobre o trabalho na perspectiva do curso de Psicologia na UFPA, o que colabora com a formação de futuros profissionais. São discussões apresentadas nesta pesquisa, que ultrapassam os muros da academia e se inserem nas práticas dos futuros psicólogos do trabalho. É no cotidiano das organizações que tais profissionais poderão encontrar inúmeros significados atribuídos ao psicólogo neste contexto. Genericamente, desde o solucionador de problemas até aquele que faz previsões sobre o futuro dos indivíduos. Enfim, situações que desfiguram as reais responsabilidades da atividade do psicólogo do trabalho e as possibilidades de efetivação deste profissional.

Em várias dessas observações realizadas pela pesquisadora nas organizações em que atuava, não havia espaço, tampouco se verificava vontade institucional para que o profissional de psicologia estivesse atuante. Uma justificativa muito comum para essa ausência, muitas vezes, estava em considerá-lo supérfluo, ou sem necessidade “naquele momento”, e, por vezes, era substituído por outros profissionais das ciências humanas, dada a deturpação de sua real atividade.

Aliado a essas constatações da prática profissional, em 1999, houve a oportunidade da pesquisadora de retornar ao espaço acadêmico e iniciar o

curso de Especialização em Ensino Superior, em que foi produzida a monografia¹ que discutiu a aliança entre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e os treinamentos oferecidos aos funcionários nas empresas públicas. A maneira pela qual o indivíduo se inseriu no mundo do trabalho, os significados atribuídos a sua atividade, como ele se relaciona com seus pares e as consequências desta inserção para sua saúde psíquica, sempre interessaram à trajetória acadêmica e profissional da pesquisadora.

Desde então, o intuito de desenvolver pesquisas relacionadas ao tema do trabalho e seus impactos na vida dos trabalhadores foi oportunizado com o presente estudo. Desta forma, pretendeu-se aliar as análises sobre os aspectos sociais do trabalho e como este faz parte da constituição do sujeito, na concepção dos estudantes em formação, para compreender as representações sociais acerca da Psicologia do Trabalho na contemporaneidade e seu impacto na formação desse vindouro profissional de psicologia.

Para consolidar a escolha, realizou-se um levantamento bibliográfico inicial para identificar as publicações sobre o fenômeno que se pretendia pesquisar – A Psicologia do Trabalho - e sobre a base conceitual de investigação - As representações sociais. Nesse sentido, constatou-se que no IFCH e na biblioteca central, assim como na biblioteca do ICED não havia publicações sobre a articulação entre Representações Sociais e Trabalho. Identificou-se que existia um campo de investigações sobre o tema, no qual a pesquisa do mestrado poderia inserir-se e contribuir sobremaneira aos futuros pesquisadores e à própria Faculdade de Psicologia do IFCH, no tocante ao seu planejamento institucional.

O conceito da psicologia do trabalho é um ponto crucial de debate no texto ora apresentado, e parte então para discussões que foram consideradas fundamentais: a formação do psicólogo do trabalho, a atenção e o cuidado social à saúde do trabalhador nas corporações e ao tipo de formação que o estudante de psicologia egresso da faculdade se apropriou. Ao discorrer sobre

¹Monografia: “A Psicologia Organizacional e o Treinamento Corporativo: aliados na qualificação profissional”, que objetivou abordar como o profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho faz-se necessário nas empresas, na elaboração de políticas de Recursos Humanos direcionadas para a qualidade de vida e para o desenvolvimento psicossocial dos trabalhadores.

as faces da Psicologia do Trabalho, foram descritos o percurso da disciplina, bem como a prática do estágio na UFPA e ancorado a isso foram discutidas as estruturas institucionais para a correta disseminação desse conhecimento.

É interessante salientar que nada se poderia discutir sobre a apreensão de conhecimentos na área, sem que se tivesse desvelado as questões paradigmáticas que foram construídas na área do trabalho, ao longo de décadas que a disciplina fora investida de noções equivocadas e ou objetivos contrários ao que se busca na formação universitária atual.

Neste contexto, observa-se que a realidade social de trabalhadores em todo o mundo são as mais diversas, tais como, o trabalho doméstico presente em muitas famílias na sociedade ocidental, ou nas organizações de pequenas e médias empresas, passando ainda pelas grandes corporações multinacionais. Tal realidade está atualmente implicada no que Harvey (2002, 2006) chamou de acumulação flexível, que consiste no modelo de gestão das organizações modernas que mudou a visão do trabalho contemporâneo e que se transformou em vilã do sofrimento do homem em interação social nesta atividade pelas implicações que estabelece na vida do sujeito.

Para referendar a investigação, apoiou-se na Teoria das Representações Sociais (TRS) proposta pelo psicólogo social e educador Serge Moscovici (1978, 2005, 2007), a qual se constitui uma das vertentes mais investigadas e debatidas da Psicologia Social atual e, tem sido referência em várias pesquisas nas ciências humanas e sociais. As temáticas estudadas a partir da TRS envolvem fenômenos da modernidade como as questões de gênero, liberdade sexual, formação profissional, religiosidade, o uso de novas tecnologias e etc, os quais refletem as contradições de uma sociedade de classes (DUVEEN, 2008; GUARESCHI, 1985 E 1990; JODELET, 2005; JOFFE, 2008; SPINK, 1993).

A escolha se justifica por acreditar-se que o enfoque das Representações Sociais se mostra satisfatório para as indagações desta pesquisa, ao tratar dos significados atribuídos à disciplina Psicologia do Trabalho (teoria e prática) no contexto universitário, como um instrumento válido para a compreensão do momento sócio-histórico deste campo de investigação, que envolve um fenômeno de grande influência para a constituição do sujeito: o trabalho. Para Codo (2006), o trabalho é uma

atividade humana por excelência, na qual se transmitem significados à natureza; a partir da qual a identidade necessita de significados para ser estabelecida. Portanto, o trabalho é um dos elementos essenciais na formação da identidade.

Serão acrescentados à análise autores que realizaram estudos e pesquisas com o tema das Representações Sociais e que têm um diálogo de trabalho em conjunto com Moscovici (GUARESCHI E JOVCHELOVITCH, 1995; JODELET, 2001).

Para este trabalho, realizou-se uma pesquisa exploratória em livros, artigos, dissertações de mestrados e teses de doutorados nas bibliotecas da UFPA e da UEPA, nas bibliotecas “*on line*” da USP, UFPE e UFSC, no banco de dados da CAPES e em outros sites da *internet* que comprovaram a inexistência de estudos específicos que enfocassem a Psicologia do Trabalho e as Representações Sociais nas universidades federais.

No geral, identificou-se um considerável acervo de materiais sobre as representações de profissionais em seus diversos campos de atuação. Encontraram-se pesquisas sobre as representações de estudantes sobre a profissão de enfermeiros (AMORIM, 2004); de estudantes de Administração sobre o mercado de trabalho (CAVEDON, 2005); de estudantes sobre o ensino da matemática (CRUZ, 2006); do relacionamento com o professor e a instituição (TRINDADE, LIMA E VICENTE, 2007); de estudantes da rede pública sobre a Sociologia no Ensino Médio (RESES, 2004) e sobre a atuação da Psicologia Clínica (PAREDES, 2002).

O ambiente educacional e seus atores apresenta-se como um campo em que a noção de representação social tem sido privilegiada. Detectou-se um número significativo de trabalhos sobre as Representações Sociais na Psicologia e na Educação, embora parte desses absorva apenas alguns de seus aspectos. Nos anais da Jornada Internacional de Representações Sociais – JIRS, em sua V Edição de 2007, observou-se na sessão interativa de pôster, um excepcional trabalho sobre as pesquisas de Representações Sociais no Brasil e a distribuição por Região do Brasil e por áreas da Ciência (FERNANDES, SANTOS E TOMANIK, 2007). O mapeamento desse trabalho apresentou um total de 301 pesquisadores-doutores, os quais utilizaram o conceito de representações sociais em suas publicações e trabalhos a partir de

2004. A Região Sudeste concentrou o maior número de trabalhos (51,8%), seguido da Região Nordeste (20,9 %), Sul (15,6 %), Centro - oeste (8,6 %) e Norte (3,0%).

De posse de tal informação, considerou-se que existia uma lacuna para a temática das Representações Sociais na Região Norte sobre a Psicologia do trabalho, mais especificamente acerca de formandos do curso de Psicologia. Segundo Lane (1984), a “nova” Psicologia Social aponta para o debate de uma concepção de homem histórico-social, construtor e transformador da sociedade. Desta forma, afirma-se a importância social de temas vinculados ao trabalho, como fonte de intensas relações vinculares nos grupos que correspondem ao ambiente em que as representações são geradas, construídas e transformadas.

O objeto de pesquisa tem nas Representações Sociais da Psicologia do Trabalho, do ponto de vista dos estudantes, configuradas através das disciplinas Psicologia do Trabalho e Estágio Supervisionado da área² e compreendidas como disciplinas acadêmicas dotadas de instrumentos metodológicos, construídos fora do senso comum, isto é, nas chancelas da academia. É o que Moscovici (2007) descreve como Universo Reificado, constituídos pelos conhecimentos das ciências e dos saberes eruditos. Nesse universo, a sociedade é vista como um sistema de diferentes papéis e classes, cujos membros são desiguais, o que determina a participação maior ou menor de seus membros.

Assim, este trabalho vai ocupar-se de realizar uma análise das representações dos estudantes na atuação em estágio, e as possíveis intervenções da Psicologia do Trabalho nos problemas relacionados com as atividades laborais. O objetivo principal da investigação é identificar e compreender as Representações Sociais sobre a disciplina Psicologia do Trabalho evidenciados no discurso dos estudantes formandos³ de Psicologia da UFPA. Como objetivos específicos, elegeram-se: identificar e caracterizar o

² As disciplinas mencionadas serão identificadas no estudo como “*disciplinas específicas*” de Psicologia do Trabalho, que englobam: a disciplina cursada no sétimo semestre do curso de Psicologia e as disciplinas de Estágio Supervisionado em Psicologia do Trabalho I e II, cursadas no final do referido curso, considerando a relação direta entre essas.

³ Utilizar-se-á a denominação formandos para identificar os estudantes que estão no último semestre da graduação de formação de psicólogo, isto é, no último ano do Curso de Psicologia da UFPA.

perfil dos estudantes formandos em Psicologia que cursaram a disciplina Psicologia do Trabalho e Estágio na área; caracterizar os significados e as imagens que os estudantes formandos em Psicologia que cursaram a disciplina Psicologia do Trabalho possuem sobre a mesma e; destacar a objetivação e a ancoragem que compõe as RS dos estudantes formandos em Psicologia que cursaram a disciplina Psicologia do Trabalho e Estágio na área, bem como os elementos constitutivos dessas Representações Sociais.

A problematização do tema definiu algumas questões norteadoras sobre a pesquisa tais como: quais os interesses de estudantes para a área da Psicologia do Trabalho; como o estudante de Psicologia em formação percebe as atividades do psicólogo do trabalho; quais as principais Representações Sociais sobre o papel da Psicologia do Trabalho na formação profissional; o modo que estas representações dificultam ou facilitam a aquisição do conhecimento e o desejo em atuar na área, identificados nas relações que ocorrem no meio acadêmico e suas significações.

A relevância social deste estudo sobre representações com estudantes remete a uma análise do processo de formação que envolve a relação entre conhecimento teórico e prático. Portanto, torna-se importante entender a formação das Representações Sociais na construção de conhecimentos acadêmicos e práticas informais discutidas e formadas a partir de crenças e valores individuais que se expressam no grupo de estudantes.

Neste contexto, a Representação Social (RS) é um processo dinâmico de apreensão da realidade e o produto da relação entre a atividade mental e a práxis social. Trata-se, por exemplo, de determinadas ações dos indivíduos no cotidiano do trabalho. São ações que ocorrem mais por razões afetivas e simbólicas, e menos por razões lógicas e racionais. Na atualidade, as pessoas buscam atender aos padrões estabelecidos pelo mercado de trabalho como um modelo “perfeito” de bom profissional, de acordo com os ditames da mídia especializada em empregabilidade.

Na composição deste estudo, a metodologia descrita no segundo capítulo, *O caminho percorrido na pesquisa*, está pautada nas formulações teóricas sobre o viés da pesquisa qualitativa e como a pesquisadora considerou frutífera a adoção do MEDS - *Método de Explicitação do Discurso Subjacente* desenvolvido por Nicolaci-da-Costa (2006), que além de ser um

recurso deste tipo de pesquisa se desenvolveu com muita propriedade na análise acerca de Representações Sociais. Destaca-se a construção do roteiro com itens de questões para as entrevistas com a perspectiva das perguntas abertas (NICOLACI-DA-COSTA, 2006), para elucidar os caminhos para os objetivos do estudo. A homogeneidade do grupo, fundamental no MEDS, foi estruturada na condição única de entrevistar estudantes de estágio em Psicologia do Trabalho, ao que incluiu a preocupação em organizar as perguntas de forma a não induzir os participantes e não buscar hipóteses.

Desta forma, o MEDS mostrou cumplicidade e significância com este estudo, porque se inseriu como referência nos métodos qualitativos, dos significados construídos no cotidiano e nos temas relacionados às Representações Sociais, em que a subjetividade é socialmente construída. O método é um recurso que faz o registro explícito do papel da linguagem em contexto social e permite uma análise do processo do discurso. Com intenção de trabalhar com o discurso do estudante, a pesquisadora visou compreender a formação de futuros profissionais em Psicologia do Trabalho e pretendeu analisar a linguagem refletida no cotidiano dos participantes, em particular do estudante formando de Psicologia e seus significados e representações.

O MEDS se singularizou com um aspecto tão presente nas entrevistas, em que os participantes ao responderem questões abertas remetiam a outros assuntos, associavam as suas experiências, apresentavam lapsos temporais, esqueciam do que estavam a relatar e começavam de outro assunto. Do mesmo modo, chamavam palavrões ou faziam pausas e algumas vezes retornavam com outros exemplos de seus cotidianos no estágio em Psicologia do Trabalho. Ficava evidente a característica de análise *êmica*, como tudo aquilo que surgia da fala, mas que também se fazia presente nos gestos, nas paradas para tomar água, ou ainda para fazer perguntas à pesquisadora.

Foram realizadas 13 entrevistas, dentre as quais 11 foram considerados relatos definitivos. Após as entrevistas, realizaram-se leituras minuciosas do material transcrito e incluíram-se todos os detalhes de cada entrevista, horários e tempo de duração das mesmas, que computaram, em sua maioria, uma hora e trinta minutos de duração. O trabalho de transcrição

foi para a pesquisadora, o mais conturbado, pois algumas entrevistas foram interrompidas ou o áudio das mesmas não estava satisfatório.

Ao considerar a discussão das Representações Sociais, foi possível abordar o tema do trabalho relacionado à Psicologia como uma construção social - histórica da vida cotidiana, das formações epistemológicas e representacionais concomitantes aos grupos sociais, algo definido no Universo Reificado e transportado para o Universo Consensual.

Na sequência do trabalho no terceiro capítulo, *O pensamento de Serge Moscovici e os novos postulados para a Psicologia Social: as representações sociais* foram descritos as inovações teóricas para a Psicologia Social por meio do pensamento de Serge Moscovici. Foi ratificada a importância da sua obra para a Psicologia e para os estudos em RS, os quais, em todo o Brasil, há três décadas, se consolidam na identificação e compreensão de significados e sentidos de vários fenômenos pesquisados nas áreas da Educação, Saúde e Sociologia, aos quais se inclui este estudo da Psicologia, tão importante e fundamental nas discussões de políticas públicas, nos processos de planejamento institucional e ainda, no compromisso da Psicologia Social em fazer do ofício da Psicologia um núcleo para as mudanças paradigmáticas que afetam o homem contemporâneo.

No quarto capítulo foram apresentadas as discussões sobre o Trabalho na contemporaneidade e a Psicologia do Trabalho e as informações do Curso de Psicologia da Universidade Federal do Pará e evidenciada as diretrizes para a Psicologia do Trabalho. Ficou descrita a intervenção de teóricos como D. Harvey, com uma importante discussão para a organização do trabalho na contemporaneidade e os aspectos de impacto na e para a sociedade capitalista.

Nas referências sobre a Psicologia do Trabalho na contemporaneidade, foram utilizados autores e pesquisadores que abordam essa questão em seus estudos, aos quais tratam da interface entre Trabalho e Psicologia (BASTOS BITTENCOURT, A., BORGES-ANDRADE, J. E ZANELLI J. 2004; CODO, 2006; GOULART E SAMPAIO, 1998; ZANELLI, 2002); em que todos conferem a esta pesquisa assuntos relacionados às representações e à subjetividade, quando inseridos nos processos de trabalho.

Na finalização do estudo no quinto capítulo intitulado *A Construção da análise: Os olhares e significados da Psicologia do Trabalho para os estudantes formandos* são apresentados os processos de análise das representações e as imagens e significados da Psicologia do Trabalho para os estudantes formandos em Psicologia da UFPA, formados por dois Núcleos temáticos constituídos a partir das verbalizações dos participantes, quais sejam: NÚCLEO 1: A Psicologia do Trabalho e a formação do psicólogo e NÚCLEO 2: O Estágio Supervisionado em Psicologia do Trabalho e o mercado profissional. A análise procurou desvendar os conteúdos subjacentes das falas a partir dos referidos núcleos temáticos e elucidar as representações dos sujeitos acerca da Psicologia do Trabalho enquanto conhecimento reificado e consensual. Analisaram-se as perspectivas de formação do formando e as experiências trazidas das disciplinas específicas.

Nas considerações finais, retorna-se aos conceitos de RS para a análise final dos dados coletados a partir dos relatos dos sujeitos: seus olhares, suas ambições, desejos e imagens transformadas em representações. Incluem-se os eixos de reflexão para propor novas investigações e reavaliar pontos paradigmáticos evidenciados na prática de estágio em Psicologia do Trabalho e na formação acadêmica.

2 O CAMINHO PERCORRIDO NA PESQUISA

Na pesquisa qualitativa, a interação entre o pesquisador e os sujeitos pesquisados é essencial. Todo o empenho é investido para que “o corpo e o sangue da vida real componham o esqueleto das construções abstratas” (MINAYO, 2007, p.63, citando Malinowski).

O escopo deste capítulo é apresentar *quando* e *como* foram trilhados os caminhos metodológicos do presente estudo. Primeiramente foram demonstrados os caminhos iniciais da escolha do método, suas características e o encontro com a construção do objeto da pesquisa. Posteriormente foi explanado o percurso da pesquisa de campo, no qual insere a Universidade Federal do Pará (UFPA) como o lócus da pesquisa, e a adoção dos estudantes concluintes do curso de Psicologia, do ano de 2009, como os participantes recrutados. A escolha da entrevista - cuja combinação utilizou do tipo em profundidade e as semi-estruturadas – obedeceu à orientação do MEDS (Método da Explicação do Discurso Subjacente).

O início da execução desta pesquisa seguiu a sequência dos trâmites das normas científicas. Para tanto, logo após o exame de qualificação, submeteu-se o projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos do Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Pará (ver ANEXO A). Posteriormente aprovado pelo referido Conselho, iniciou-se as entrevistas e a coleta de dados.

2.1 O tipo e o lócus da pesquisa

Com o objetivo de alcançar o universo social dos participantes, utilizou-se a abordagem qualitativa que permitiu analisar situações e entender fenômenos de acordo com a ótica dos pesquisados; os fenômenos sociais que se quer observar em busca de significados, em uma relação intersubjetiva.

Nessa perspectiva, a pesquisa qualitativa, como um instrumental capaz de apreender as significações e os sentidos dos fenômenos, possibilitou estabelecer entre o pesquisador e o sujeito da pesquisa uma relação de parceria.

Considerou-se que a articulação proposta entre o MEDS e a TRS seria significativa à compreensão do objeto da pesquisa, pois se procuraria revelar as ideias e conteúdos trazidos nas entrevistas pelos estudantes e identificar as RS dos mesmos sobre a temática pretendida.

Rey (2002, p.51) analisou a pesquisa qualitativa e sua relação com a subjetividade, ao afirmar que:

A pesquisa qualitativa se debruça sobre o conhecimento de um objeto complexo: a subjetividade, cujos elementos estão implicados simultaneamente em diferentes processos constitutivos do todo, os quais mudam em face do contexto em que se expressa o sujeito concreto. A história e o contexto que caracterizam o desenvolvimento do sujeito marcam sua singularidade, que é expressão da riqueza e plasticidade do fenômeno subjetivo.

A subjetividade do pesquisador, desta forma, estaria cada vez mais presente nos trabalhos como também determinaria os desenhos de sua pesquisa. A pesquisa qualitativa trabalharia com o universo de significados, motivos, crenças, valores e atitudes (MINAYO, 1994). Nesse sentido, o método adotado dependeu, em grande parte, do campo da pesquisa e do fenômeno investigado.

Para Rey (2002), toda pesquisa qualitativa deveria implicar o desenvolvimento de um diálogo progressivo e organicamente constituído, como uma das fontes principais de produção de informação. Seria necessário que existissem um interesse nos sujeitos estudados para se chegar aos bons níveis de produção de informação.

Na pesquisa qualitativa, a relação pesquisador-participante é preponderante para a investigação do objeto de pesquisa. Por essa razão, a construção da pesquisa de campo decorreu da inserção da pesquisadora no contexto acadêmico-profissional dos participantes para obter informações descritivas por meio do contato direto com esses estudantes, e captar as Representações Sociais deles no contexto específico do estágio em Psicologia do Trabalho.

Considerou-se, nos estudos que envolveram as Representações Sociais, que o pesquisador se baseia nas informações dos participantes por meio de entrevistas e demais instrumentos que possam, com detalhamento,

identificar conteúdos significativos nos discursos. A esse propósito, a coleta de informações adotou a utilização de entrevistas semi-estruturadas e em profundidade, dos tipos presenciais e *on-line*, via internet.

O lócus da pesquisa configurou-se na Universidade federal do Pará, especificamente na faculdade de Psicologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Os procedimentos iniciais adotaram a solicitação de informações sobre os possíveis participantes e documentos do curso de Psicologia, diretamente ao Diretor da Faculdade. As entrevistas também foram realizadas no espaço da UFPA; elas ocorreram na sala de aula do PPGP (Programa de Pós-Graduação em Psicologia) e na clínica de Psicologia, com o apoio da secretaria do PPGP e do orientador da pesquisa. Com isso, a pesquisadora inseriu-se na realidade acadêmica dos participantes diante da solicitação das informações diretamente da faculdade.

2.2 Fases da Pesquisa: Considerações gerais sobre os participantes e procedimentos.

FASE 1: Período da pesquisa

Entre os meses de junho a outubro de 2009, consubstanciou-se a escolha do grupo de formandos do curso em questão. Considerou-se que a proposta de investigação relacionaria à discussão da formação desse futuro profissional e à consideração do curso de Psicologia da UFPA como o mais antigo da região norte, cuja proeminência apresentou um papel social muito relevante no que confere as necessidades da região em pesquisas nessa área do curso.

FASE 2: Universo da pesquisa

O universo de participantes deste estudo *a priori* era de 28 estudantes matriculados em duas turmas da disciplina Estágio Supervisionado II em Psicologia do Trabalho, de acordo com as informações da Secretaria da Faculdade de Psicologia, pois se adotaria o quantitativo de discentes matriculados na referida disciplina.

Entretanto, a partir do critério de saturação da informação, ao final, realizou-se ao todo 13 entrevistas, sendo 2 delas consideradas entrevistas

piloto e as outras 11 restantes considerados relatos definitivos. A técnica da *saturação da informação* (NICOLACI-DA-COSTA, 2007; SÁ, 1998) foi utilizada como principal critério para determinar que as entrevistas realizadas fossem suficientes para investigação. A saturação ocorreu quando, após certo número de entrevistas, o entrevistador começou a ouvir, de novos entrevistados, relatos semelhantes aos que ouviu, em que há a rarefação de novas informações. Ao final de 12 doze entrevistas, chegou-se ao ponto de saturação, o qual determinou a finalização das entrevistas sem que houvesse necessidade de ouvir todo o grupo de estudantes estipulado anteriormente.

Adotou-se o *princípio da homogeneidade* (NICOLACI-DA-COSTA, 2007), em que o processo de recrutamento dos participantes da pesquisa obedece a critérios pré-estabelecidos. Desde a construção do projeto, houve a preocupação com a homogeneidade da amostra, ao considerar como principais critérios que os participantes fossem matriculados na disciplina Estágio Supervisionado em Psicologia do Trabalho, e cursassem o último ou penúltimo semestre da graduação, ou seja, estudantes concluintes.

FASE 3: Identificação dos participantes da pesquisa

Os participantes foram identificados no estudo por pseudônimos a critério da pesquisadora e do orientador. Dentre os resultados do perfil da amostra aqui contemplada, a maioria dos participantes tinha entre 22 e 24 anos, a maioria era do sexo feminino, a maioria gostaria de futuramente desenvolver atividade em Psicologia do Trabalho como área de atuação do psicólogo e apenas uma minoria desta amostra realizou estágio supervisionado em Psicologia do Trabalho (VER APENDICE D).

Ao considerar que o MEDS privilegiaria a abordagem *ênica*, como aquela que surgiu da fala dos entrevistados, o método teve como objetivo a interpretação dos depoimentos coletados e não a verificação de hipóteses (NICOLACI-DA-COSTA, 2007).

O processo de coleta de informações realizou-se por meio de pesquisa bibliográfica e análise documental sobre o Curso de Psicologia da UFPA; mais precisamente sobre dados históricos, funcionamento atual da faculdade de Psicologia e configuração da disciplina Estágio Supervisionado em Psicologia do Trabalho.

Antes de iniciar a entrevista piloto, solicitou-se à Direção da faculdade de Psicologia uma entrevista junto aos professores (as) responsáveis pela disciplina a fim de coletar informações acerca da especialidade.

FASE 4: O instrumento de coleta de dados: as entrevistas

Segundo Minayo (2007), a entrevista seria uma forma privilegiada de interação social e estaria sujeita à dinâmica das relações existentes na sociedade. Por esse motivo, o local da entrevista deveria ser o mais natural possível, com a devida atenção ao excesso de ruído que pudesse prejudicar o andamento da conversa. As entrevistas semi-dirigidas permitiram que os participantes falassem de suas próprias experiências no convívio acadêmico-profissional sem se preocuparem com respostas prontas.

Para Nicolaci-da-Costa (2007), embora as entrevistas representassem apenas um dos vários tipos possíveis de métodos qualitativos, elas tiveram um importante aspecto em comum com todos os demais métodos que pertenciam ao campo da pesquisa qualitativa. Seriam recursos de investigação adotados por pesquisadores que partilhavam a firme convicção de que a adequação de um método dependeria dos objetivos da investigação.

As entrevistas obedeceram aos critérios do MEDS, em que o entrevistador teria em mãos um roteiro estruturado e aplicado de forma flexível para respeitar o fluxo de informações e associações do entrevistado. A ordem dos itens na entrevista, em alguns casos, seria alterada, porém, conduziria de forma em que todos os itens do roteiro fossem abordados.

O roteiro inicial das entrevistas (entrevista-piloto) focalizou questões sobre: entendimentos acerca dos problemas psicológicos advindos do mundo do trabalho; o papel da Psicologia do trabalho nas empresas; entendimentos da Psicologia do trabalho em contexto acadêmico e profissional; relações com psicólogos que atuariam na área; expectativas quanto à atuação do profissional; expectativa e conhecimento quanto ao mercado de trabalho; o pensamento sobre a atuação na área; contribuições da disciplina para a formação; dificuldades encontradas no decurso do estágio em relação a conteúdo, à aplicabilidade e à realidade.

Após as entrevistas piloto, alguns itens foram mais bem concatenados. Então, o texto do roteiro original fora reconstruído para possibilitar a associação livre do discurso dos participantes. O roteiro definitivo foi memorizado para que a pesquisadora conduzisse, de forma natural, a entrevista; e no decorrer das mesmas possa dialogar de forma a explorar os itens principais, com o objetivo de identificar os relatos individualmente e em seguida obter uma descrição social do fenômeno pelo participante.

Desta forma, foram utilizados dois roteiros de entrevistas (ver APÊNDICE B e C), um roteiro com informações acadêmicas dos estudantes e o outro com o roteiro de entrevista semi-estruturada, de caráter flexível, sem a adoção de formulários ou questionários. Os eixos norteadores das entrevistas constam nos itens do roteiro.

Na transcrição de cada entrevista foram trocados os nomes dos participantes e de outras pessoas citadas durante a entrevista. Em virtude de tal procedimento adotou-se pseudônimos para preservar a identidade dos participantes, e por seguir os princípios éticos da pesquisa científica com humanos.

A aproximação aos estudantes para que eles participassem das entrevistas fora difícil no primeiro momento, pois por se tratarem de estudantes do último ano e estariam, em sua maioria, em situações somente de conclusão de estágio, não poderiam ser encontrados em sala de aula. Tudo dependeu da colaboração dos professores de estágio, com os quais se fez algumas entrevistas a fim de repassarem a listagem de alunos matriculados. Informação confirmada pela secretaria da faculdade de Psicologia.

A necessidade de entrevistar os professores foi estabelecida após as entrevistas piloto, pois a relação professor aluno fora bastante mencionada pelos primeiros participantes. Apresentou-se aos professores o objetivo dos diálogos com eles: conhecer suas práticas docentes, as perspectivas teóricas adotadas e a estrutura de estágio proporcionado institucionalmente. Essas informações foram fundamentais para que se pudesse posteriormente entender os conflitos relatados pelos alunos.

As questões levantadas com os docentes focalizavam: as diretrizes do curso e o papel da Psicologia do Trabalho, a estrutura de estágio para esta

disciplina, as práticas da disciplina, os convênios institucionais e a relação com os alunos concluintes na perspectiva de atuação na área do trabalho.

FASE 5: Recrutamento dos participantes

Após o contato com os professores e a obtenção da lista dos alunos na secretaria da Faculdade de Psicologia, os respectivos professores foram contatados, e por meio de *e-mail* enviaram os endereços eletrônicos e números de telefones celulares dos alunos. Então, fora realizado o convite para participação na pesquisa, e levou-se em consideração a proposta feita anteriormente na conversa com os professores. A parceria entre a pesquisadora e os professores, os quais se colocaram disponíveis, contribuiu para incentivar a participação dos alunos na pesquisa. Existiu, entretanto, um risco nessa abordagem para a participação, pois incentivados pelos professores, alguns estudantes poderiam imediatamente se mostrar indisponíveis para a proposta da pesquisa, ou como fora respondido por alguns participantes, via *e-mail* e /ou telefone, que não participariam da pesquisa porque esta área não “era sua praia” ou que não tinham nenhum interesse na área.

Antes de iniciar cada entrevista, na mensagem por meio de *e-mail*, fora enviado o modelo do TCLE- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para que os participantes tivessem um primeiro contato com o viés da pesquisa. No contato telefônico para o agendamento das entrevistas detalhou-se os aspectos principais da pesquisa, e informou-se que os relatos seriam gravados em um MP4 e confirmados diante da leitura do TCLE. Caso concordassem em participar da pesquisa, assinariam esse documento. Nos dias agendados foram então formalizadas as permissões para a realização das entrevistas por meio da assinatura do TCLE (ver APÊNDICE A). Foram esclarecidos aos participantes que as informações seriam dadas por eles de livre iniciativa e que não haveria obrigatoriedade ou premiações para a participação.

É importante registrar que das treze entrevistas, onze foram presenciais e duas foram realizadas *on-line* sob a orientação do MEDS e pautado nos estudos de Nicolaci-da-Costa sobre este tipo específico de entrevistas. A necessidade de realizar as entrevistas *on-line* partiu de dois participantes, os quais informaram à pesquisadora não concordar em participar presencialmente

das entrevistas, pois não se sentiriam a vontade com o que poderia ser discutido, ou se quisessem fazer críticas “em demasia” poderiam fazer *on-line*, sem constrangimentos. Outra justificativa partiu dos mesmos estudantes, desta feita informaram, por *e-mail*, que em decorrência da falta de tempo não poderiam atender à pesquisadora nos lugares definidos, assim como não saberiam definir eles próprios os ambientes de suas preferências.

Assim, mesmo esclarecido que haveria completo anonimato e discrição aos mesmos, quando do dia agendado para as entrevistas, ambos faltavam aos encontros. Sobre a naturalidade pretendida nas entrevistas *on-line*, o que diz Nicolaci da Costa, Dias e Leitão (2004):

Para que tenham o tom de espontaneidade e informalidade previstos pelo MEDS, essas entrevistas devem também levar em conta a familiaridade que o pesquisador e os participantes têm com o instrumento adotado (ICQ, Messenger, chats, etc.). Tanto o entrevistado quanto o entrevistador têm que estar à vontade com a mediação tecnológica escolhida (p.52).

Desta forma, ao seguir os princípios das entrevistas presenciais, o roteiro foi o mesmo aplicado aos participantes das entrevistas *on-line*, “inspirados em conversas naturais para que as perguntas sejam automaticamente adaptadas ao contexto das entrevistas [...] os roteiros devem constar apenas de itens que serão expandidos sob a forma de questões”. (NICOLACI-DA-COSTA, 2008).

Pelo telefone acertou-se que o horário das entrevistas, com os participantes seria a partir das 22h30, pois eles avaliaram que estariam mais tranquilos para dar atenção à pesquisadora. Utilizou-se o MSN⁴ nas entrevistas *on-line*. Em ambas as entrevistas os participantes estavam em suas residências e trocavam mensagens com outras pessoas concomitantemente.

As entrevistas presenciais ocorreram em média entre uma e duas horas de duração, e as entrevistas *on-line* com duração de 50 a 60 minutos, e sob a vantagem de que nas entrevistas *on line* os depoimentos “[...] podem ser salvos na íntegra, da maneira mais fiel possível sem qualquer risco de edição ou má interpretação” (NICOLACI-DA-COSTA, 2008).

⁴ MSN- Messenger. Aplicativo da Microsoft de mensagens instantâneas que possibilita um diálogo em tempo real entre duas ou mais pessoas.

As entrevistas presenciais, em número maior, foram transcritas na íntegra, sem qualquer alteração, mas não as divulgou-se na seção de resultados, pois eram muito longas, aproximadamente 25 páginas cada uma. Selecionaram-se os relatos mais relevantes, os quais receberam transcrição e exame cuja exposição é conferida no capítulo referente à análise de dados e resultados.

Um número de informações bastante grande fora obtido das entrevistas, portanto, para organizar o trabalho inicial de análise. Leu-se individualmente cada entrevista, posteriormente destacavam-se as recorrências em cada uma delas. O processo de análise das informações realizou-se concomitantemente à análise teórica e contextual.

2.3 O encontro do método da pesquisa com as Representações Sociais: O MEDS e a explicitação dos discursos dos estudantes.

A oportunidade de adotar novas metodologias que se apliquem ao estudo das representações sociais possibilitou um encontro de muita fecundidade na escolha do método. Tal constatação se incorporava no que Sá (1998) chamou de critérios específicos para a construção do objeto da pesquisa. Após a determinação do fenômeno a ser pesquisado, a Psicologia do Trabalho, chegou-se aos sujeitos da pesquisa, os estudantes em formação do curso de psicologia, tudo amparado em um referencial teórico reconhecido e em franca expansão nos estudos da pessoa humana, as Representações Sociais.

Com o desenho citado, buscou-se um método que assegurasse à pesquisadora a ambientação devida ao que se pretendia obter, o entendimento do fenômeno no discurso dos estudantes, da maneira mais natural possível, por meio de entrevistas em profundidade (abertas), bastante divulgada por Jodelet (2007) em sua pesquisa de campo e, com o roteiro semi-estruturado orientado pelo MEDS.

Optou-se pelo MEDS como um encontro de objetivos com a pesquisa em representações, que viabilizou ao pesquisador uma forma didática de compreensão do fenômeno das representações, as quais que se encontram na ação cotidiana dos indivíduos, principalmente na ação comunicativa.

Ancorado nos estudos sobre a linguagem, o *Método de Explicitação do Discurso Subjacente* (MEDS), proposto por Ana Maria Nicolaci-da-Costa (2006), apresenta-se significativa para a proposta dessa investigação em decorrência de suas características específicas, que permitiram relacionar os construtos teóricos aos materiais analisados. Tais características relacionaram-se às influências na construção epistemológica que Nicolaci-da-Costa imprimiu ao método. Destacou-se em primeiro lugar a *Linguística*, em que se absorveu o preceito de trabalhar com uma concepção explícita de linguagem.

Outra influência da Linguística fora percebida na prática de coletar discursos em contextos naturais e informais, além dos cuidados especiais nas formas de transcrever os discursos coletados cuja análise orientou-se conforme os objetivos da pesquisa.

Um segundo ponto de influência fora a *construção social da realidade* e a *construção social da subjetividade* (a forma de perceber o mundo – pensar, agir e sentir – são socialmente construídos). Tais aspectos também se inseriam nas teorias sobre a análise do discurso, em que o homem seja visto em seu contexto histórico, social e ideológico.

Por fim, outra influência nas pesquisas de Nicolaci-da-Costa, pontuada anteriormente, foram os pressupostos de investigação da psicologia clínica, oriundos da *Psicanálise*, embora, segundo a autora, não seja adotada uma perspectiva psicanalítica. O MEDS apresentou a técnica da *livre escuta*, pois captava aquilo que era de importante para o *outro*. Assim, se usadas técnicas adequadas pode-se alcançar o significado (às vezes inconsciente⁵) que subjaz ao que dizemos. Inspirada nessa modalidade de escuta, Nicolaci-da-Costa adotou o pressuposto do que é importante para alguém sobre determinado assunto, inevitavelmente aparecerá no discurso de maneira espontânea, o que implicaria na necessidade de procedimentos diferenciados na entrevista.

Ao considerar as investigações e estudos de A. Nicolaci-da-Costa sobre a adoção do MEDS teria por objetivo emergir à tona as transformações vividas e os conflitos psicológicos que, muitas vezes, não foram verbalizados

⁵ O inconsciente tratado pela autora não se trata do conceito psicanalítico, mas sim aquilo que é por vezes inconsciente, do ponto de vista que não está conscientemente presente no discurso.

explicitamente pelos entrevistados, por que estes não possuíam consciência de tais conflitos.

Adotou-se o MEDS por ele ter se configurado como recurso na pesquisa qualitativa que se distinguia dos outros métodos. Sobretudo pelo registro explícito do papel da linguagem no contexto; pois no caso desta pesquisa, a linguagem não fora tratada apenas como uma ferramenta no processo da análise de discurso. O método partiu do pressuposto que, ao internalizar uma língua nos contextos em que ela é naturalmente usada, internaliza-se todo um conjunto de conceitos, regras e valores que caracterizam uma determinada sociedade ou grupo social em um determinado período (NICOLACI-DA-COSTA, 2006).

Assim como os outros métodos qualitativos, o MEDS apresentou um mesmo objetivo genérico: o de ouvir detalhadamente aquilo que, em contextos naturais e da forma mais livre possível, o que os entrevistados teriam a dizer sobre as questões solicitadas na entrevista.

Ao analisar alguns temas metodológicos, comuns às Representações Sociais e ligações com outras ciências sociais, Moscovici (2003) argumentou que as interações que ocorriam naturalmente no decurso das conversações possibilitavam aos indivíduos e grupos, tornarem-se mais familiarizados com objetos e ideias incompatíveis; e desse modo poderiam lidar com eles.

2.4 A construção dos procedimentos de análise a partir de categorias temáticas.

Para os procedimentos iniciais de análise, nas entrevistas em profundidade (exceto as piloto), foi necessário realizar a leitura de cada entrevista, fazer anotações das situações propostas pelos participantes. Sobretudo os assuntos que se apresentavam a partir das perguntas, seria preciso compará-los, reunir as recorrências, observar minuciosamente se havia correspondência com os objetivos propostos, identificar outros temas que foram desenvolvidos nas entrevistas, de forma a destacar o discurso que fosse compatível a eles. Tal construção demandou uma grande concentração e

exercício de organização dos dados para que das ideias destacadas adviessem às unidades de sentido.

Após a construção dos núcleos, as informações foram reunidas e ajustadas aos quadros temáticos para que elas permitissem retratar o que havia sido dito. Na esquematização dos dados, a relevância estava em evidenciar o discurso dos entrevistados.

Os núcleos ou blocos temáticos foram categorias formuladas separadas do roteiro. Essas categorias, de repetição comum a todos, consideradas unidades de sentidos, retratariam a significação, assim como remeteriam ao pensamento ou ideia do entrevistado.⁶

Em decorrência da análise, construíram-se dois principais Núcleos temáticos e seus subitens:

- **Núcleo 1: A Psicologia do Trabalho e a formação do psicólogo:** Este núcleo procurou investigar a escolha profissional; o conhecimento e o interesse pela área de POT; o cotidiano das aulas de psicologia do trabalho; o mundo do trabalho; os conteúdos abordados nas disciplinas Psicologia do Trabalho e Estágio Supervisionado I-II e a formação teórica.
- **Núcleo 2: O Estágio supervisionado em Psicologia do Trabalho e o Mercado profissional.** Este núcleo procurou investigar a relação ensino e pesquisa; os conteúdos curriculares e suas aplicabilidades; a formação prática; a perspectiva de carreira e o mercado local em Psicologia do trabalho.

2.5 A composição das análises dos dados.

As entrevistas foram analisadas separadamente com objetivo de encontrar os eixos formulados para cada item de entrevista, quais as regularidades e as contradições ou discordâncias. Posteriormente, analisou-se

⁶ Anotações de aula ministrada, em 20/11/2008, pelo Prof. Dr. André Maurício Lima Barretto, na disciplina “Seminário de dissertação”, para alunos do mestrado em Psicologia da UFPA, sobre a utilização de núcleos, categorias e /ou blocos temáticos na organização dos textos de análises das entrevistas.

o material como um todo, pois o trabalho de análise dos depoimentos coletados obedeceu a duas etapas importantes: a análise das respostas dadas pelo grupo como um todo (*Interparticipantes*) e a análise detalhada de cada uma das entrevistas individuais (*Intraparticipantes*) (NICOLACI-DA-COSTA, 2007).

A utilização do MEDS, ao considerar o perfil homogêneo dos participantes da pesquisa, avaliou as respostas das entrevistas de forma sistemática e as comparou entre si em busca de recorrências (a partir das análises Interparticipantes). Dessas recorrências emergiram categorias que dariam visibilidade aos valores do grupo social aos quais os entrevistados pertenciam. A análise forneceu à pesquisadora, uma visão geral dos resultados obtidos, os quais seriam aprofundados nas inferências sobre as entrevistas individuais.

Em sequência, as categorias surgiram a partir das análises das entrevistas e configuram-se como unidades de sentido, pois agruparam informações com o mesmo significado, com a classificação de depoimentos semelhantes entre si. As respostas recorrentes identificariam uma categoria social e não a singularidade⁷.

O MEDS fora o único dos métodos qualitativos a realizar uma análise sistemática das respostas individuais (intraparticipantes), fazendo comparações internas aos depoimentos de cada um dos entrevistados. A fim de viabilizar o acesso ao discurso subjacente, considerou-se imprescindível o contraste entre respostas abstratas e concretas.

No caminho inicial do processo de análise, houve a necessidade de listar categorias que fossem construídas nas entrevistas. Por essa razão, em contato com o material transcrito verificou-se o que não estava implícito, na tentativa de sair do nível comum, do nível manifesto, para encontrar o conteúdo subjacente.

As categorias indicaram o caráter social das representações e o primeiro passo fora identificar as categorias comuns para, posteriormente,

⁷ Anotações de aula ministrada, em 25/10/2008, pelo Prof. Dr. André Maurício Lima Barretto, na disciplina “Seminário de dissertação”, para alunos do mestrado em Psicologia da UFPA, sobre a utilização de núcleos, categorias e /ou blocos temáticos na organização dos textos de análises das entrevistas.

realizar a leitura das representações. A partir de então, fez-se as análises do discurso e análise conclusiva.

Nessa direção, a análise das entrevistas realizou-se a partir dos constructos teóricos, que se inferiu dos textos estudados, mais as ideias que nortearam as entrevistas e as análises da pesquisadora, em um processo interativo.

O MEDS se mostrou satisfatória opção metodológica, pois articulou com as possibilidades de interpretação dos dados a partir do discurso dos entrevistados. Da mesma forma, o método propiciou compreender a realidade daquele grupo de estudantes, naquele momento sócio-histórico e na problemática levantada sobre a Psicologia do Trabalho.

3 O PENSAMENTO DE SERGE MOSCOVICI E A IMPORTÂNCIA PARA A PSICOLOGIA SOCIAL: AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

Toda Representação Social possui uma dimensão que dá concretude ao social, ao mesmo tempo em que institui a matriz social, cultural e histórica do sujeito psicológico. Isso significa reconhecer que as Representações Sociais não são inocentes; elas também atravessam espaços de poder que necessitam questionamento e ação social (SANDRA JOVCHELOVITCH, 2007).

As questões propostas no presente capítulo remetem-se à contribuição do pensamento de Serge Moscovici⁸ para o estudo desenvolvido. Suas obras apresentaram uma concepção de vanguarda frente à tradição da Psicologia Social, e ele criou um novo momento de revisão dos paradigmas sobre o seu real objeto de estudo.

Nos escritos que se seguem observaram-se as dimensões da *grande teoria*, seus construtos básicos, a ancoragem, a objetivação e o campo processual das pesquisas de RS desenvolvida por Denise Jodelet. Destacam-se ainda, algumas concepções que compuseram a sua obra e que foram imprescindíveis para a compreensão da teoria das Representações Sociais na proposição investigativa desta pesquisa.

⁸ Psicosociólogo de reputação mundial, Serge Moscovici nasceu na Romênia em 1925. Em 1947, ele deixou a Romênia e passou pela Hungria, Áustria, Itália, se refugiou na França após os turbulentos acontecimentos na política em seu país de origem e na história da humanidade, nos períodos entre o Pós-guerra. Fora naturalizado francês desde 1948. Em 1950, ele obteve o Diploma do Instituto de Psicologia, em Paris, e a partir deste ano, com uma “bolsa de refugiado” ele deu continuidade a seus estudos na Sorbonne. Em 1961, defendeu sua tese de doutorado, sob a orientação de Daniel Lagache, sobre a Representação Social da Psicanálise, um marco na proposição da *grande teoria*, que se tornaria referencial para a Psicologia social da Europa e da América Latina. Moscovici participou do desenvolvimento da psicologia social europeia e foi presidente da primeira associação europeia de psicologia social. Foi um dos fundadores do movimento ecológico e autor de obras como *Essai sur l'histoire humaine de la nature*, *Lá société contre nature* e *De la nature-Pour penser l'écologie*, este último lançado no Brasil. Seus escritos sobre ecologia renderam-lhe várias homenagens como o prêmio Cervi Ambiente, na Itália. Sua teoria das Representações Sociais fora amplamente difundida no Brasil e reconhecida por psicólogos sociais, educadores e sociólogos, além de outros pesquisadores das ciências humanas e sociais. Em 2007, foi o grande homenageado na V Jornada Internacional e III Conferência Brasileira de Representações Sociais, em Brasília-DF, e concederam-lhe o título de *Doutor Honoris Causa* da UnB. Neste mesmo ano, na cidade de Praga, na cerimônia de abertura do 10º Congresso Europeu de Psicologia recebeu o “Prêmio Wilhelm Wundt - William James” pela contribuição Excepcional para a Psicologia Transatlântica. Atualmente vive em Paris e é Diretor do *Laboratoire Européen de Psychologie Sociale*-LEPS.

3.1 Contribuições para a Psicologia Social

Alguns comentários acerca da importância das RS para a psicologia social foram oportunos, dado o valor atribuído por muitos autores (GUARESCHI, 2007; FARR, 1994, 2008; PALMONARI, 2009; SANTOS, 2009) em seus estudos históricos na contextualização do tema, do que seria um novo momento para a Psicologia Social.

Segundo Farr (1994, 2008), a teoria das representações sociais seria uma forma sociológica de Psicologia Social originada na Europa a partir da publicação da obra seminal de Moscovici. Difere da forma tradicional de Psicologia Social predominante nos Estados Unidos de cunho cognitivista. O contraste se deu entre uma tradição de pesquisa europeia e uma americana na psicologia social moderna, que começou com o fim da II guerra mundial. Farr (2008) afirmou que Moscovici criticava a perspectiva da psicologia social norte americana, principalmente as enquetes de opinião pública, uma vez que esse tipo de pesquisa se resumia à simples coleta de informações, estáticas e meramente descritivas.

A TRS foi marcada pelos fenômenos subjetivos, captados em métodos diferenciados e inabituais para a Psicologia das décadas de 60 e 70 e rompeu com os paradigmas da abordagem comportamental em Psicologia Social. Nas descobertas de Moscovici (1978), figurou a necessidade de atualização do conceito de representação social que vigorava até então (com ênfase no coletivo), para as condições da atualidade, das sociedades contemporâneas que estavam imersas na velocidade das informações, por vezes descartáveis.

O conceito de RS foi proposto por Moscovici em sua célebre pesquisa sobre a representação social da psicanálise, intitulada *La Psychanalyse: Son image et son public*, realizada em Paris, em 1960. Moscovici, com o objetivo de investigar as Representações Sociais de distintas categorias da população em geral (profissionais liberais, estudantes universitários e secundaristas) sobre a psicanálise, que à época contava com uma grande popularidade e publicidade na Europa e nos Estados Unidos, elaborou a hipótese de que a formação de ideias e conhecimentos específicos (cognições) para a elaboração de opiniões em diversos grupos e conseqüentemente, de Representações

Sociais. Seus postulados em *La Psychanalyse* incluíam, dentre outras, a diferenciação de conceitos como a atitude, ideologia e esteriótipos.

No prefácio da obra, Daniel Lagache informou que, não se deveria esperar um estudo sobre a psicanálise (como o título poderia se empreender), mas uma pesquisa de psicologia social ou de sociologia do conhecimento, e afirmou que se constitui “[...] *um excelente objeto de estudo para se averiguar em que se converte uma disciplina científica e técnica quando se passa do domínio de especialistas para o domínio comum*” (1978, p.7). A pesquisa relatou o pensamento sobre a teoria psicanalítica, e refletiu que as Representações Sociais não se referiam apenas às teorias científicas, mas aos aspectos culturais, experiências e comunicações / interações entre os indivíduos. Portanto, identificou que o objeto de estudo da Psicologia Social se relacionou, dentre outras abordagens, da interação dos indivíduos em sociedade e do conhecimento do senso comum.

Ao retomar sua lembrança da segunda parte do título *La Psychanalyse*, Moscovici (2003, p.371) destaca a importância da comunicação para a Teoria das Representações Sociais e disse que “*uma condiciona a outra, porque nós não podemos comunicar, sem que partilhemos determinadas representações e uma representação é compartilhada e entra na nossa herança social quando ela se torna um objeto de interesse e de comunicação*”. Visto isto, as dependências criadas pelas comunicações na elaboração de representações eram passíveis de verificação e constatação no cotidiano dos grupos e de fundamental importância para as análises de discursos dos sujeitos.

Para Moscovici, que tratou de “gêneros” de comunicação (grifo nosso), a conversação fora destacada, pois por meio dela o conhecimento do senso comum era formado e, as representações construídas. Lembrou que sua hipótese em *La Psychanalyse* “[...] foi que existem diferentes sistemas de comunicação e conversação em níveis interpessoais [...]” (ibid.: 373).

Sobre o papel das comunicações nas representações ele afirmou que:

“Para mim, a comunicação é parte do estudo das representações, porque as representações são geradas nesse processo de comunicação e depois, claro, são expressas através da linguagem. Sempre pensei que a conversação é algo muito básico para a psicologia social [...]” (ibid.:p.373).

E ainda:

Penso que a TRS e comunicação, toca os principais fenômenos do campo da Psicologia Social. Considero a TRS como uma teoria unificadora do campo da psicologia social- o campo que surgiu, de longe, na minha idade da inocência- e mesmo uma teoria que caminha na direção de resolver seu problema de unificação. Nossa disciplina profundamente fragmentada, que reduziu a humanidade de indivíduos e grupos sociais a algo abstrato, estereotipado e insignificante (ibid.:p.387).

Desta forma, Moscovici viu as Representações Sociais como “entidades quase tangíveis” (Moscovici, 1978). Para ele, as Representações, circulavam, cruzavam e se cristalizavam continuamente por meio de falas, gestos, encontros, no universo cotidiano. Grande parte das relações sociais estabelecidas, objetos produzidos ou consumidos e comunicações trocadas eram impregnados de representações sociais, correspondentes aos elementos simbólicos que entraram na elaboração, e na prática que a produziam.

3.2 Campos de estudos das Representações Sociais

Segundo Sá (2000, 2009), há diversos e fecundos campos de pesquisa em Representações Sociais. Em congressos realizados nos últimos 20 anos, no Brasil, foi catalogado centenas de trabalhos entre monografias de graduação e especializações, dissertações de mestrado e teses de doutorado sobre o tema.

As áreas do conhecimento que atualmente desenvolvem estudos em RS vão desde a psicologia e sociologia, até a educação, enfermagem, medicina, o que incluem discussões sobre as díades saúde-doença, infância-velhice; ou temas como formação profissional, mundo do trabalho, pobreza, identidades sociais, AIDS, relações de gênero, crenças religiosas, discriminações étnicas e suas mais variadas ramificações e, caracterizam-se pelas suas funções sociais, respaldadas por um crescimento em números de pesquisa no Brasil.

Importante destacar que o estudo das representações sociais, iniciado por Moscovici, teve seus desdobramentos a partir da contribuição de seus

colaboradores e suas respectivas abordagens teóricas que complementaram o campo de estudos das representações sociais.

A abordagem liderada por Denise Jodelet fora a abordagem processual, que também embasou este estudo. Destacaram-se os processos de formação de RS, ancoragem e objetivação, como norteadores de diversas pesquisas. No item 3.3. a seguir far-se-á uma explanação sobre esta abordagem.

As duas outras abordagens são: *A abordagem estrutural* desenvolvida por Jean-Claude Abric, em Aux de provence, e a *Abordagem do grupo de Genebra*, elaborada por William Doise (SÁ, 1998).

Na perspectiva estrutural de Abric, chamada de Núcleo central, a ênfase estava centrada no caráter cognitivo estrutural da organização das representações sociais, na medida em que supõe que o conteúdo dessas representações articulava-se em níveis mais centrais.

Na Abordagem do grupo de Genebra, liderada por William Doise, a referência estaria na articulação das RS com uma perspectiva sociológica. Nas pesquisas deste grupo buscava-se articular os sistemas sociais de comunicação aos sistemas psicológicos de organização cognitiva. Nesta perspectiva, Sá nos mostrou que nos estudos de Doise fez-se “uma interpretação diferenciada do conceito de ancoragem, qual seja: diretamente em relação à classe ou estrato social em que são construídas as representações” (SÁ, 1998.p.75).

As abordagens descritas são desenvolvidas a partir da *grande teoria* de Moscovici, pois dela configuram-se teorias complementares (SÁ, 1998; ABRIC, 1994). Vale destacar que as abordagens se complementam porque tem a mesma matriz epistemológica, e não são excludentes.

Segundo Sá, apesar das divergências metodológicas seria possível encontrar mais pontos de convergência, de reconhecimento mútuo, ou até de uma articulação entre as abordagens em algumas pesquisas.

3.3 O campo processual: Objetivação e Ancoragem

A abordagem processual é atualmente divulgada e organizada por Denise Jodelet⁹, desenvolvida a partir de sua pesquisa sobre *Loucura e Representação Social*, em 1984. Nessa abordagem, a metodologia de pesquisa foi centrada na análise do discurso e valorizou as entrevistas em profundidade e, deu ênfase aos processos construtores da representação social: a ancoragem e a objetivação. Demonstrou como os grupos elaboravam e partilhavam os conhecimentos que cercam a sua realidade, como os movimentavam e integravam ao seu sistema de valores. Segundo Rodrigues (2006), tal elaboração ajudar-nos-ia a inferir pela análise, sobre o sentido dos conteúdos (do discurso das pessoas, dos documentos, em outros meios de difusão dos discursos) o que orientou e justificaria a ação ou comportamento de determinado grupo ou população.

Para Sá (1998), deveu-se muito à Denise Jodelet, principalmente por ela ter sistematizado a teoria das Representações Sociais. A referida pesquisadora concedeu uma feição mais objetiva às explicitações das noções básicas da *grande teoria*. Além disso, nas pesquisas de Jodelet é mantida a ênfase de Moscovici sobre a necessidade de assegurar uma ampla base descritiva dos fenômenos de Representação Social. Tal fidelidade, verificada em Jodelet, criou certo contraste com as duas outras abordagens.

Existia, portanto, uma ênfase aos suportes pelos quais as RS foram veiculadas na vida cotidiana, tais suportes seriam os discursos das pessoas e grupos que mantiveram as representações, verificadas em suas práticas sociais. Incidiam sobre documentos e registros em que os comportamentos ficavam fixados. Foram, finalmente, as interpretações que surgiam pelas mensagens dos meios de comunicação, que retroalimentavam as

⁹ Denise Jodelet, filósofa e pesquisadora francesa, ela é um referencial nas pesquisas sobre RS. Desenvolveu inúmeros trabalhos sobre RS e divulgou o trabalho de Serge Moscovici. Hoje, ela atua na École des Hautes Etudes en Sciences Sociales, em Paris. Seu trabalho sobre a representação social da loucura, na década de 70, transformado em livro em 1984 foi um marco nos estudos de RS e se desenvolveu em uma pequena cidade no interior da França (Ainay-le-Chateau), onde a pesquisadora permaneceu e se inseriu na comunidade. Em novembro de 2009, recebeu o título de Doutora Honoris Causa da Universidade Federal do Rio de Janeiro, pela contribuição dada àquela instituição, e a várias outras em todo o Brasil, no desenvolvimento da pesquisa e da reflexão teórica, trazendo a Psicologia Social ao encontro de várias outras áreas, segundo nota do CRP-RJ (Conselho Regional de Psicologia-Rio de Janeiro).

representações e contribuíam para sua manutenção ou transformação (SÁ, 1998).

Jodelet (2001) partiu da noção que as representações sociais seriam uma forma de saber prático e que ligariam o sujeito ao objeto. Com tal feito, ela formulou três questões básicas acerca desse saber:

(1) “*Quem sabe e de onde sabe?*”: procuraria respostas que apontariam para o estudo das condições de produção e circulação das representações sociais. Investiga a difusão das representações sociais, o contexto sócio-cultural, os valores, a comunicação interindividual, dinâmica das instituições e dos grupos pertencentes.

(2) “*O que e como se sabe?*”: referir-se-ia à pesquisa dos processos e estados das representações sociais, ou seja, aos suportes da representação, das práticas e dos discursos dos sujeitos. Analisaria os processos de sua formação e eventuais transformações.

(3) “*Sobre o que se sabe e com que efeito?*”: que remeteria ao estatuto epistemológico das representações sociais. Investigaria as relações entre a representação e o real, entre o pensamento natural e o científico. Tratar-se-ia da difusão de conhecimentos e da transformação de um tipo de saber em outro. (SÁ, 1998)

Na visão de Jodelet (2001), as representações sociais se produziriam na experiência e serviriam de guia para a ação. Elas podem ser definidas como uma forma de saber prático. Para a autora, as representações sociais seriam:

Uma forma de conhecimento socialmente elaborada e partilhada com objetivos práticos, e que contribuem para a construção de uma realidade comum a um conjunto social. Igualmente designada como saber comum ou ainda saber, ingênuo, natural, esta forma de conhecimento é diferenciada, entre outras, do conhecimento científico (2001, p.22).

A evidência da consonância entre as três grandes dimensões, propostas por Jodelet, e os objetivos práticos subjacentes a elas. Tais dimensões não deveriam apresentar-se desarticuladas, pois para a configuração de uma pesquisa completa deveriam ser consideradas de modo

circular. Assim, a simples descrição do conteúdo implícito de uma representação, sem relacioná-la ao contexto sócio-cultural que a favoreça, e/ou sem uma preocupação em investigar sua natureza epistêmica, não seria configurada sua complexidade e profundidade (SÁ, 1998).

3.3.1 Objetivação e ancoragem

No desenvolvimento de sua teoria, Moscovici (1978; 2007) preconizou os dois processos geradores de Representações Sociais, a ancoragem (ou amarração) e a objetivação. Na ancoragem as representações sociais seriam teorias do senso comum, que ao serem internalizadas, permitiriam a organização da realidade. Mediante a classificação e rotulação daquilo que não está devidamente reconhecido e categorizado, o objetivo da ancoragem seria tornar familiar o estranho e o desconhecido.

Para Moscovici:

[...] mediante o processo de amarração, a sociedade converte o objeto social num instrumento de que ela pode dispor, e esse objeto é colocado em numa escala de preferência nas relações sociais existentes. [...] transforma a ciência em um saber útil a todos (1978, p.178-179).

A ancoragem funcionaria como ponto de referência e de fixação da ideia no meio. O trabalho como um processo social, por exemplo, seria atrelado a um vasto número de valores, significações e normas de conduta que se constituiriam na ancoragem de uma representação. Neste aspecto, o processo da ancoragem faria com que se estabelecesse uma relação positiva ou negativa, bem como que se instituísse uma configuração hierárquica com o objeto representado. Na medida em que determinado objeto fosse comparado ao paradigma de uma categoria, ele acabaria por adquirir características dessa categoria e ao mesmo tempo seria reajustado de modo a se enquadrar.

Segundo Jodelet (2001), existiriam três condições básicas de organização das imagens e significados das representações sociais a partir do conceito de ancoragem: a) a atribuição de sentido e utilização do objeto na rede de significações; b) a instrumentalização do saber, que ocorreria quando o

indivíduo interpretasse o conhecimento novo e lhe desse uma forma, por isso possibilitaria a comunicação entre o grupo e/ ou a sociedade e; c) o enraizamento no sistema do pensamento, quando da inserção das novas representações no sistema de pensamento social prévio, e passaria a orientar os comportamentos e as relações sociais.

A objetivação por sua vez, consistiria em transformar uma abstração em algo material. Seria descobrir a qualidade icônica de uma ideia, ou seja, rotular e dar nome ao até então desconhecido, seria reproduzir um conceito em uma imagem. A objetivação transportaria o abstrato para a realidade concreta, que passaria a ser vista como natural. O fenômeno do desemprego, por exemplo, pode ser objetivado no tempo, quando disséssemos que em determinada época não havia tantas pessoas desempregadas.

Ao teorizar sobre a objetivação, Moscovici (1978), ressaltou duas operações essenciais do processo: naturalizar e classificar. “Uma torna o símbolo real, a outra dá à realidade um ar simbólico” (p.113). Na naturalização transportar-se-ia os elementos objetivos para o meio cognitivo e prepara uma mudança fundamental de *status* e funcionalidade. A classificação organizaria as partes do meio ambiente e, nesta divisão “introduz uma ordem que se adapta à ordem preexistente, atenuando assim o choque de toda e qualquer nova concepção” (ibid).

Nesta perspectiva, um enorme estoque de palavras que se referisse a objetos específicos, estaria em circulação em toda sociedade e os indivíduos estariam sob constante pressão para dar sentidos concretos equivalentes. Ancorar e objetivar seriam tornar familiar, classificar, nomear e imaginar alguma coisa, pessoa ou situação. Ao dar nome a algo, o indivíduo torna-se capaz de imaginar esse algo e de representá-lo.

As Representações Sociais seriam formadoras de pensamentos e atitudes sobre coisas, pessoas ou situações cotidianas, vivenciadas na prática do indivíduo em seus diversos ambientes. A RS não seriam um retrato da realidade pura e simplesmente, mas uma recriação desta seria entendida a partir da subjetividade e da linguagem inseridas nos grupos sociais.

A interação dinâmica e recíproca entre objetivação e ancoragem, na formação de representações, permitiria compreender o processo de construção

de uma representação; o sistema de significação dado ao objeto; a interpretação da realidade e de orientação de comportamentos. Com isso, possibilitaria a compreensão do posicionamento dos sujeitos diante de determinado objeto.

3.4 Representações Sociais: O poder da construção da vida cotidiana.

A Teoria das Representações Sociais assumiu contorno excepcional nas pesquisas em Ciências Sociais e Humanas, desde que Serge Moscovici formulou a Grande Teoria, a qual contrariava os ditames positivistas de Émile Durkheim, seu ancestral ambíguo (MOSCOVICI, 2007). A ambiguidade estaria em separar, o que era defendido por Durkheim, do que seria objeto das Ciências Sociais, as Representações Coletivas e, da Psicologia, as Representações Individuais.

Na sociologia de Durkheim, as Representações Coletivas seriam formas de compreensão coletiva, com o poder de integrar a sociedade como um todo, e manteriam as sociedades coesas. Duveen (2007) estabeleceu uma importante diferença entre Durkheim e Moscovici quanto à qualidade das representações, “[...] Moscovici está mais interessado, em explorar a variação e a diversidade das ideias coletivas nas sociedades modernas”. Em Durkheim, a representação teria um caráter fixo e estático, e em Moscovici seria enfatizada a qualidade dinâmica das representações que privilegiaria os processos sociais geradores de mudanças, inovações e diversidade.

Moscovici (2007) argumentou a impossibilidade desta separação linear entre o individual e o coletivo. Tais representações não podem ser separadas, pois integrariam um vasto conjunto de padrões, crenças, atitudes e valores do ser humano e que formaria um dos mais importantes objetos da Psicologia Social contemporânea. Além da influência de Durkheim, na elaboração de sua teoria, Moscovici analisou: os estudos antropológicos de Lévy-Bruhl, a teoria da linguagem de Saussure, as teoria sobre representações infantis de Piaget e a histórico-cultural de Vigotski (MOSCOVICI, 1994).

O conceito de representação social trabalhado por Moscovici (1978) agregaria a maioria dos estudos desenvolvidos nas últimas três décadas, no

campo das Representações Sociais, e corroboraria para a análise da singularidade dos fenômenos das sociedades contemporâneas:

Por Representações Sociais queremos indicar o conjunto de conceitos, explicações e afirmações que se originam na vida diária no curso de comunicações interindividuais. São o equivalente, em nossa sociedade, aos mitos e sistemas de crenças das sociedades tradicionais: poder-se-ia dizer que são a versão contemporânea do senso comum (MOSCOVICI, 1978, p.181).

Até a década de 70, em Moscovici (1978), o conceito de TRS seria elaborado como referência de inovação frente às tradições da Psicologia Social, o qual examinava as percepções e os pensamentos isoladamente do que era aprendido ou percebido no âmbito sócio-cultural. As Representações Sociais não seriam apenas a reprodução mental da realidade exterior do sujeito ou do grupo, mas passariam a inserir-se na realidade ao adquirir formas próprias que orientassem os processos cognitivos e o comportamento das pessoas.

Para tratar em que sentido uma representação seria social e então pudesse distingui-la dos sistemas cognitivos usuais, Moscovici (1978) arguiu que as proposições e reações desencadeadas em uma pesquisa de opinião ou uma conversação, [...] pelo “coro” coletivo que cada um faz parte, queira ou não [...], estariam organizadas de maneira muito diversa, segundo as classes, as culturas ou os grupos e constituiriam inúmeros universos de opiniões.

Em razão disso, formulou hipóteses que para cada universo existiriam três dimensões: *informação, campo de representação ou imagem e atitude*. A *informação* referir-se-ia à organização dos conhecimentos que um grupo tem sobre alguma coisa ou um objeto; verificaria, por exemplo, no que se refere à Psicologia do Trabalho, apesar da existência de informações coerentes a respeito do tema. Diferentemente da Psicanálise estudada por Moscovici (1978), a dimensão desta área da Psicologia estaria relacionada às mudanças sociais do mundo do trabalho, o que afetaria o universo reificado em que o constructo é formado. Nos depoimentos dos participantes da pesquisa observou-se que, mesmo com a mesma informação sobre o tema, os estudantes formaram, por vezes, opiniões distintas.

A segunda dimensão proposta por Moscovici seria o *campo de representação ou imagem*, o qual o remeteu à ideia de imagem ou modelo social associada a um conteúdo específico e preciso do objeto da representação, deu-lhe uma forma concreta. Entretanto, Moscovici pondera que não necessariamente se teria uma visão abrangente, explicou que nas pesquisas de opinião, por exemplo, as questões padronizadas não revelariam todo o conteúdo da representação. Por essa razão, na imagem se faria a constatação da existência da representação.

Na *atitude*, configurou-se “*a orientação global em relação ao objeto da representação social*” (MOSCOVICI, 1978, p.70). Foram as tomadas de posição em relação ao objeto representado, segundo o autor “*uma pessoa se informa e se representa alguma coisa unicamente depois de ter adotado uma posição, e em função da posição tomada*” (ibid,p.74).

As três dimensões citadas demonstram como a TRS aborda o pensamento social na sua diversidade e nas especificidades dos grupos pesquisados. As dimensões fornecem uma visão panorâmica da representação, quanto ao seu conteúdo e seu sentido, e procuram entendimentos da existência de formas diversas de conhecer o mundo; com objetivos diferenciados, dinâmicos e movimentos característicos da sociedade em que o indivíduo estaria inserido. São universos distintos, que foram desde os entendimentos consensuais da sociedade, que se verificaram principalmente no cotidiano das informações do dia a dia, e caracterizam o Universo Consensual; até o outro que seria o universo do conhecimento científico, com linguagens e nomenclaturas próprias, construção de novas especialidades, de discursos e de competências. O universo do saber discriminado para os que têm mais habilidades, qual seja, seria o Universo Reificado.

O estudo da RS, portanto, baseou-se no entendimento de como um grupo humano constrói saberes que expressam a sua identidade. Para Moscovici (2007, p.40 e 41) “as representações aparecem para nós, quase como objetos materiais, pois eles são produto de nossas ações e comunicações” e “[...] uma vez criadas elas adquirem vida própria, circulam, se encontram, se atraem e se repelem e dão oportunidade para o nascimento de novas representações [...]”. Reiteração à parte, um dos fundamentos no estudo

de Representações Sociais seria o entendimento de como elas seriam geradas pelos indivíduos e se instituiriam nos processos coletivos.

Denise Jodelet (2001) identificou a representação como um processo cognitivo que carrega um sentido simbólico e significante. A representação tem um poder ativo e transformador, pois seria uma imagem que poderia alterar a sensação e as ideias, a percepção e o conceito.

M. Gilly (2001) entendeu que as Representações Sociais oferecem um novo caminho para a explicação dos fatores sociais atuantes no processo educativo em articulação com a Psicologia, a Educação e a Sociologia. Os estudos desse pesquisador foram para além de aspectos macroscópicos. Eles se referiram às relações de pertença de um determinado grupo social, às atitudes e comportamentos frente a instituições de ensino e ao modo como o professor conceberia seu papel.

A partir das afirmações de Moscovici (1978; 2007), Jodelet (2001) e Gilly (2001) verificou-se que houve vários elementos na noção das Representações Sociais, os quais mencionariam os aspectos dinâmicos e explicativos da realidade social e cultural, de uma dimensão histórica. Para tal entendimento, afirmou-se que nos elementos constitutivos das RS encontrar-se-iam os aspectos valorativos, cognitivos e ideológicos que constituiriam os sujeitos.

Existiria no Universo Reificado um comportamento adequado para cada circunstância, uma informação apropriada a determinado contexto. Ficou-se atrelado a um tipo de acordo geral e a uma sequência de prescrições e não à compreensão recíproca e à sequência de acordos. Moscovici (2007) comparou este universo, a um fio lógico que processaria informação por meio de canais adequados que teria como resultado a racionalidade.

As ciências seriam os meios pelos quais se compreenderiam o Universo Reificado que teriam como finalidade o estabelecimento de forças, objetos e acontecimentos que seriam independentes da vontade ou desejo dos indivíduos. A RS trataria com o Universo Consensual, aquilo que fosse construído no e pelo senso comum que restauraria a consciência coletiva e explicaria os objetos e acontecimentos de forma a que os tornassem acessíveis a qualquer sujeito.

Para Moscovici (2007, p.208), a ideia de Universo Consensual sustentaria que as representações “são formadas através de influências recíprocas e negociações implícitas no curso das conversações, onde as pessoas se orientam para modelos simbólicos, imagens e valores compartilhados específicos”. Logo, entendeu-se que as representações construídas pelas influências mútuas facilitariam a comunicação dentro de um grupo, criariam certo grau de consenso entre os membros. É o processo pelo qual, as pessoas designariam modelos comuns de procedimentos e interpretações, as quais seriam vivenciadas no cotidiano.

Aveso a reducionismos, Moscovici nos diz:

Insisto nas especificidades das representações [...] não gostaria de vê-las reduzidas como no passado, a simples simulacros ou resíduos intelectuais sem relação alguma com o comportamento humano criador. [...] elas possuem uma função constitutiva da realidade, da única realidade que conhecíamos por experiência e na qual a maioria das pessoas se movimenta. [...] uma representação é sempre de alguém, tanto quanto de alguma coisa (1978, p.26 e 27).

Todos os pressupostos abordados envolveram a importância da TRS, que se estabeleceu na psicologia social nas últimas três décadas, como um conhecimento que foi além da simples análise de mecanismos cognitivos de apreensão da realidade. Ela indicou um caminho para uma compreensão do homem moderno, em suas experiências cotidianas, que equivaleu a uma interface entre o mundo psíquico e o mundo social por meio da linguagem, o que foi de grande relevância para a compreensão do fenômeno aqui investigado.

4. A PSICOLOGIA DO TRABALHO E A FORMAÇÃO DISCENTE

[...] a forma como os homens vivem (o nosso trabalho), determina a forma como os homens são (a nossa identidade). Ou, ainda, o que quer que seja saúde, ou doença mental, está ligada ao que o homem faz e a como constrói a própria sobrevivência (Wanderley Codo).

A finalidade deste capítulo destina-se na verificação das premissas da área do trabalho, com abordagem do sistema teórico deste ramo da Psicologia no Brasil e as modificações vivenciadas na sua constituição. A princípio seria necessário considerar as mudanças estruturais da sociedade e mais especificamente das relações de trabalho, do desemprego e dos modelos de gestão fundamentados na concorrência severa, estimuladas em sua maioria, pelas diferenças individuais. Desta forma, foram observados os efeitos contemporâneos das formas de organização do trabalho e as diretrizes para a efetivação do homem nesse meio. Conceitos como flexibilização do trabalho e acumulação flexível tornaram o trabalho mais individualizado e competitivo, do que em nenhum outro momento da história do homem em sociedade.

Destacaram-se os aspectos da constituição do curso de Psicologia na Universidade Federal do Pará, o qual remontaria à década de 1970, além de ter surgido como pioneiro na disseminação desse conhecimento na área psicológica no Estado do Pará. Realizou-se uma análise dos elementos constitutivos do curso e suas diretrizes curriculares. Enfatizou-se a formação em Psicologia do Trabalho, a partir da compreensão das disciplinas que a constituiu, com o objetivo de refletir se o processo de estágio oferecido pela instituição aos discentes possibilitaria a contemplação com clareza, das suas perspectivas de atuação nessa área da Psicologia.

4.1 Noções das teorias que modificaram a organização do trabalho

A partir das análises de Pinto (2007), visualizou-se a noção de organização do trabalho em uma perspectiva histórica que ocorreu desde os princípios de Taylor até a mais recente perspectiva do sistema de Ohno, mais conhecido como Toyotismo. Observou-se então que, a organização das

atividades do trabalho se desenvolveu ao longo da história da humanidade, fosse ao âmbito das relações internas nos grupos familiares nas organizações tribais-primitivas, fossem a outras formas sociais que surgiriam no decorrer da história.

Nesta perspectiva, após as primeiras revoluções industriais do século XVIII, um sentido técnico de considerar a organização do trabalho foi incorporado pelo modo capitalista de produção e determinado por diversos interesses de classes a ele subjacentes (PINTO, 2007). A partir de então, a organização do trabalho foi instituída a uma matéria do conhecimento que teria por um lado os interesses das corporações e seus dirigentes (proprietários dos meios de produção) e por outro a classe trabalhadora e seus sindicatos (classe cuja existência exigia vender sua capacidade de trabalho).

Para Pinto (2007, p.19), esta dinâmica tornou-se uma dimensão de “luta política e econômica explícita”, principalmente à classe trabalhadora “expropriada nesse processo”. Desta forma, este saber permitiu às corporações deter um controle social e econômico dos trabalhadores, ao manter o sistema de acumulação de capital, por outro lado, para a classe trabalhadora este conhecimento passou a ser um meio de garantir sua sobrevivência e “suas condições mínimas de saúde física e mental, além dos direitos sociais e civis básicos frente ao desemprego [...]” (ibid).

Com o desenvolvimento desses sistemas de organização do trabalho surgiram mecanismos de controle do trabalho, que além das possibilidades de separação técnica da execução do trabalho, com os elementos necessários na obediência de prazos rígidos e nas exigências de qualidade dos produtos, criou a separação social do trabalho, pois estabeleceu aos trabalhadores direitos e obrigações em relação aos empregadores, sem qualquer autonomia. Pinto (2007) mostrou que este quadro já definiria o início da separação entre quem administraria os meios de produção (os gerentes) e a produção propriamente dita, ou seja, quem executaria as tarefas de transformação de matérias primas.

A organização do trabalho passou a configurar uma área específica do saber científico que poderia ser elaborada teoricamente, pois era possível organizar seu controle por meio de planejamento e sistematização nos contextos das atividades laborais. Portanto, no final do século XIX surgiram as primeiras ideias da chamada “administração científica” que propôs uma

sistematização das formas do trabalho, seus respectivos domínios, práticas e executores (ibid).

4.1.1 A administração Científica de Taylor e o Fordismo

Frederick Taylor, considerado o pai da Administração científica, destacou-se como o pioneiro das concepções de organização do trabalho, ao divulgar seus princípios extremamente técnicos que culminaram em influenciar toda a administração moderna e modelar as estruturas organizacionais conhecidas e desenvolvidas nas corporações na contemporaneidade.

O sistema de Taylor se caracterizou pelo excesso de procedimentos técnicos que se caracterizavam basicamente de controle das tarefas e, por conseguinte de sua execução. Suas observações dos processos de trabalho como operário aprendiz em uma fábrica metalúrgica, o levaram a observar os movimentos dos trabalhadores e suas capacidades de execução das tarefas ligadas ao tempo e a produtividade destes. Percebeu a existência de variáveis que os condicionavam a tarefa, dentre elas as condições técnicas para realizá-la e o comportamento dos trabalhadores relacionado com a tarefa, o que incluiria, por exemplo, a apropriação do tempo em deslocamentos e em troca de ferramentas (PINTO, 2007).

Após sistematizar seus estudos, Taylor analisou primeiramente os processos e depois procurou determinar uma generalização por meio de princípios de sua administração científica. Vislumbrou que para o trabalhador deveria ser atribuída a tarefa mais elevada possível a partir de suas aptidões, o que posteriormente iria definir sua proposição para a seleção científica do trabalhador. Em suas observações, Taylor também verificou a falta de eficiência e a baixa produtividade dos trabalhadores e avaliou que estas estariam ligadas à falta de satisfação no trabalho. Ao relacionar satisfação com baixos salários, quase que em uma perspectiva direta, Taylor criou um sistema de pagamento que incentivou o trabalhador a produzir mais, o que se tornou vantajoso para os patrões e também para os funcionários, na medida em que em que a satisfação era atrelada exclusivamente aos salários.

Nessa perspectiva, foi determinada uma produção-padrão, com a qual o trabalhador receberia sua renda fixa mensal, desta forma, era necessário estabelecer a melhor maneira de realizar a tarefa e determinar o

tempo de sua execução por um trabalhador apto para isso, estabeleceu-se assim o tempo-padrão. Desta forma, como uma premissa de respostas acabadas, para determinar essa produção-padrão, era essencial definir a maneira ideal de realização de cada tarefa e a seguir definir o tempo na execução dessas, definindo-se também o tempo padrão. Essa divisão do trabalho em tarefas com elementos básicos de execução e controle determinava o tempo necessário para sua efetivação e eliminava os movimentos que desperdiçavam o tempo (FERREIRA, REIS e PEREIRA, 2002).

As ideias de Taylor se fixaram em diversos ramos de atividades que percorrem toda a cadeia produtiva, e fora desde a indústria até o comércio e serviços. Sua influência na indústria percorreu todo o século 20, e foi determinante na base conceitual (apesar de não explícita) de Henry Ford para a construção de sua linha de montagem na fábrica de carros em Detroit, na perspectiva de produção em larga escala. O fordismo, mais que uma nova maneira de organização do trabalho, preconizava um novo estilo de vida, era o início da “febre de consumo”.

Segundo Santos (2001), o consumo e a produção em massa seria o lema do fordismo que utilizou uma forma de organização espacial para a aceleração e controle do tempo de giro de capital produtivo. Já a partir da década de 50, os princípios tayloristas - fordistas foram referência para que outras concepções sobre a organização do trabalho fossem debatidas, ao considerar as novas conjunturas econômicas e sociais, o que incluiu o modelo contemporâneo de organização do trabalho, o Toyotismo (FLEURY; VARGAS, 1983).

A expressão taylorismo-fordismo refletiu os dois sistemas operados conjuntamente, o primeiro nos aspectos técnicos da divisão do trabalho da produção e da administração industrial; do controle de processos e rotinas laborais desenhadas e, o outro com os aspectos de criação de uma nova possibilidade para que o consumo fosse padronizado e abrangente.

Com todo o aparato tecnológico da época e ao se tornar diretor geral de sua própria fábrica, H. Ford realizou várias inovações operacionais (nos meios de produção) e organizacionais (na administração) em sua fábrica em Detroit. A ideia central seria padronizar os produtos e fabricá-los em grande

escala, fora dos padrões do ramo automobilístico da época. Acreditava-se na redução dos custos de produção e no aumento do consumo. Neste consumo preconizado por Ford, os trabalhadores estavam inseridos, ao considerar que com o aumento do consumo e por sua vez dos lucros corporativos, havia possibilidade de aumento nos ganhos dos funcionários (PINTO, 2007; MONTELLO, 1995). Sua célebre frase, "você pode escolher a cor do carro que quiser desde que ele seja preto", mostrava com clareza seu principal objetivo: a produção de uma imensa quantidade de carros que seriam acessíveis para uma grande parte da população (PINTO, 2007.p.41).

No fordismo as atividades do trabalho eram vistas sob outro prisma. As funções tinham o caráter reducionista que distribuíam as tarefas entre vários trabalhadores fixados em postos de trabalho, que por sua vez eram subdivididas em outras tarefas acessórias. Este modelo vinculava o trabalhador a um "apêndice" da máquina, pois elevava as atividades ao nível de limitação e simplificação extremas (PINTO, 2007.p.43).

Neste sentido, para Santos (ibid), é a partir dos escritos de Marx que verificou-se uma das pioneiras explicações da acumulação capitalista, na análise do mercado mundial, da força do homem e da natureza e, das modificações explícitas trazidas pela revolução agrícola e industrial. Além do que, a partir de seus construtos torna-se esclarecedor que "os processos sociais agem no capitalismo caracterizados por promover o individualismo, a alienação, a fragmentação, a efemeridade, a inovação, a destruição criativa [...]" (ibid,p.182). Essa imposição de fragmentação da produção, a tensão trazida pela experiência tempo-espço e conseqüentemente as implicações nos processos sociais vivenciados nos sistemas tayloristas fordistas, levaria a organização do trabalho a tomar outros contornos.

4.1.2 O sistema de Ohno- O Toyotismo

Em desalinho ao processo Taylorista de Organização do Trabalho, o sistema toyotista surgiu em um cenário diverso, em meio às adversidades de um mercado consumidor diferenciado e com um lento crescimento de demanda. No sistema de Taylor, havia um crescimento das demandas de produção em série e um mercado consumidor em franca ascensão.

Segundo Coriat (1994), o Toyotismo surgiu no Japão após a II guerra mundial e em um contexto de crescimento econômico instável, cercado por exigências de inovações por maior competitividade nas empresas daquele país. O sistema fora chamado de Ohno, por ter sido sistematizado pelo engenheiro da fábrica de automóveis Toyota no Japão, Taiichi Ohno. O Toyotismo foi criado para atender à necessidade do país em tempos de crise de produção e demanda, e foi defendido por sua premissa básica de ser adaptável e diversificável, ou seja, flexível para tempos de mudança. Para Pinto (2007, p.74):

Fazia-se necessário um aumento simultâneo, tanto da produtividade- nos limites de uma produção que não se baseasse na grande escala -, quanto da capacidade de se produzir pequenas quantidades de diversos modelos de produtos. A confluência dessas duas capacidades, até então tidas como antagônicas, foi sendo obtida na Toyota através de sucessivos ajustes [...] ocorridos ao longo do intervalo que foi de 1947 até o início da década de 1970.

A mudança vivenciada nesta organização de trabalho era consequência direta das mudanças estruturais da economia do Japão e impulsionada por uma série de ajustes monetários que as empresas tiveram que se adaptar. Segundo Pinto (2009), no Toyotismo a condução de várias máquinas por um mesmo trabalhador era indispensável para o aumento da produtividade. A condução das mudanças incluiu posteriormente a agregação de maquinário de diferentes finalidades no mesmo posto laboral, o que permitiu concentrar, no mesmo ambiente, diferentes funções de trabalho, sem limitações a departamentos especializados. Nesse cenário, surgiram as fusões de várias funções para o mesmo operário, que deveria realizar atividades antes desenvolvidas por vários outros. A este novo trabalhador era instituído um número maior de funções, novas e múltiplas capacidades e co-responsabilidade com o aumento da produção.

A acumulação flexível conceituada por Harvey (1999) fora estabelecida a partir dessa nova experiência da organização do trabalho em que a flexibilidade inovadora da produção e dos ganhos seria transferida para os agentes sociais que foram submetidos a um novo ciclo de compreensão do tempo-espço e todas as suas consequências na vida cotidiana (SANTOS, 2001).

4.2 As mudanças no trabalho trazidas pela (pós) modernidade e seu impacto social.

Para Jameson (2007) e Harvey (1999; 2005), a pós-modernidade poderia ser considerada na medida em que existissem mudanças ocorridas como em nenhum outro momento na história da humanidade. Entretanto, ambos os autores não acreditavam em ruptura, algo que se encerraria e que recomeçaria em uma nova era, um marco de rompimento como se passou da Idade Média para a Idade Moderna, por exemplo. A ruptura da modernidade para a pós-modernidade seria uma etapa do mesmo processo, a pós-modernidade seria então uma nova dimensão do capitalismo.

Em Harvey (2005), focalizaram-se os aspectos políticos e econômicos de um novo momento da sociedade em que se partiu de uma mudança crucial desde o ano de 1972. Particularmente a crise do petróleo e a mudança do papel do Estado, em que o neoliberalismo surgiu com o objetivo de realinhar este papel. Tais mudanças decorreram da emergência das novas maneiras de experiência do tempo e espaço, da articulação e desarticulação desses dois modos de experiência do sistema social.

Existiria uma relação natural entre pós-modernidade, capitalismo flexível e as novas experiências do tempo e espaço. Em outros períodos da história humana o tempo/espaço era definido pelas relações dos sujeitos em dimensões de espaço conhecidos e pequenos nessa perspectiva. O mundo era pequeno sob o aspecto do conhecimento do homem a respeito de seus limites. A partir de um novo momento, como fora o caso das grandes descobertas marítimas, em que países como Espanha e Portugal mudaram a maneira de dimensionar o tempo-espaço, o mundo conhecido ampliava seus limites e se estabeleceu uma nova articulação da díade tempo-espaço (HARVEY, 1999).

A trajetória das mudanças na díade e a adaptação do homem geraram as transformações vividas até os dias atuais. Como o homem percebeu o tempo espaço e se relacionou com eles? A discussão parte dos fundamentos políticos e econômicos que surgiram da experiência de tempo-espaço. Ampliaram-se as discussões sobre a fragmentação, em que o homem tentou adaptar-se a esse novo momento de fragmentação do tempo e espaço. As mudanças foram imensas na forma de produção e nos relacionamentos. O espaço fragmentou-se em muitos outros espaços; na fabricação de

automóveis, por exemplo, em que os espaços dividiram-se em produções de peças diferenciadas para que houvesse rapidez no tempo de montagem dos veículos e na possibilidade de contratação de “mão de obra barata” em países periféricos (HARVEY, 1999; JAMESON, 2007).

A dimensão da vida do homem na modernidade tomou outra direção e estaria em grande parte, na possibilidade de conseguir fazer muitas atividades em curtos períodos de tempo, em espaços menores e em situações de ausência física, em contatos humanos virtuais (inclusive os afetivos).

As mudanças de ordem econômica e política tiveram repercussão, como era de se esperar, na esfera social e individual. Nesse ponto das consequências da pós-modernidade para as relações de trabalho e o impacto na vida do trabalhador que se considerou importante a reflexão sobre as contribuições dos conceitos da articulação tempo-espaço e acumulação flexível na Psicologia do Trabalho. Os aspectos abordados quanto ao impacto da pós-modernidade na vida do indivíduo e da importância da categoria trabalho na formação de sua personalidade estabeleceu-se uma polêmica discussão no âmbito da psicologia sobre o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho e às defesas contra o sofrimento.

4.3 A Acumulação flexível e a Psicologia do Trabalho: Tempo e espaço como fontes de poder social.

D. Harvey (1999) utilizou o conceito de acumulação flexível para identificar um momento histórico que Jameson (2007) chamou de capitalismo tardio, o qual se instituiu por um rompimento com a rigidez do processo de produção fordista. O capitalismo baseou-se em processos de trabalho flexíveis e igual flexibilidade no padrão de consumo. Com os novos modos de produção surgiram novas formas de comercialização dos produtos e novos mercados, assim como, novas formas de investimento e uso da moeda.

As mudanças organizacionais, decorrentes da acumulação flexível, gerariam diversas modificações nas relações de trabalho e na perspectiva do trabalho para o indivíduo na contemporaneidade. As posições de trabalho seriam traduzidas em capacitação e exigências de adequações que levariam a mudanças nos estilos e modos de vida das populações. Para Harvey, o conceito de “compressão do tempo-espaço” designou os processos que

alteraram a forma de observar e representar o mundo, que modificaram “qualidades objetivas do espaço e do tempo”. Existiu uma “aceleração do ritmo de vida” relacionada ao capitalismo e às possibilidades de deslocamentos de espaço com mais rapidez, de forma que “o mundo parece encolher sobre nós”. Esclarece ainda que:

[...] À medida que o espaço parece encolher numa “aldeia global” de telecomunicações e numa “espaçonave terra” de interdependências ecológicas e econômicas, e que os horizontes temporais se reduzem a um ponto em que só existe o presente (o mundo do esquizofrênico), temos de aprender a lidar com um avassalador sentido de *compressão* dos nossos mundos espacial e temporal. [...] A experiência da compressão do tempo-espaço é um desafio, um estímulo, uma tensão e, às vezes, uma profunda perturbação capaz de provocar, uma diversidade de reações sociais, culturais e políticas (HARVEY, 1999, p.219).

A articulação do tempo-espaço considerada nesta pesquisa mostrou claramente a mudança da visão do mundo como sistema de produção, e suas proporcionalidades geraram um novo momento histórico. Para os trabalhadores, tais mudanças geraram situações de subcontratações, conseqüentemente menos tempo para o lazer e mais tempo ao trabalho e à qualificação deste; considerou-se que as habilidades exigidas para um modo de produção não seriam as mesmas exigidas por outros. Neste aspecto, criaram-se novos investimentos, inclusive do próprio trabalhador em adequar-se a esse novo mercado de trabalho. Em razão disso, seria produzido um novo custo, que seria o de pagar pela própria qualificação, tão necessária ao atendimento das demandas, que superariam todas as possíveis exigências anteriormente vividas por este trabalhador.

A velocidade maior das produções de bens e a rapidez do fluxo para o consumo seriam características da aceleração do tempo de giro do capital e da produção que envolveria modificações na troca e no consumo. Para Harvey (1999), os cartões de crédito (dinheiro de plástico) e os bancos eletrônicos foram algumas inovações que aumentaram a rapidez do fluxo do dinheiro. O autor chamou atenção para duas tendências no desenvolvimento da “arena do consumo”: a mobilização do mercado de massa, e a promoção à aceleração do consumo em grande escala, não somente de bens duráveis, mas em estilos de vida e em setores de entretenimento. A outra tendência se referiu ao respeito à

passagem do consumo de bens para o consumo de serviços, não apenas serviços comerciais ou de saúde, mas de diversão e eventos. O autor se aludiu ao “tempo de vida” de alguns serviços que foram rápidos e bem menores ao de um automóvel ou de uma geladeira (HARVEY, 1999). Desta forma, como haveria limites para o consumo de bens físicos, não seria de se surpreender que os capitalistas se voltassem para o fornecimento de serviços efêmeros em termos de consumo.

4.4 O Trabalho como fonte de subjetivação e identidade.

Os impactos gerados na pós-modernidade no campo da Psicologia foram facilmente identificados. Segundo Harvey, ao tratar da análise de Tofler (1970) sobre “a sociedade do descarte”, significou não apenas jogar fora bens produzidos (roupas e embalagens que se tornaram descartáveis), mas também “significa ser capaz de atirar fora valores, estilos de vida, relacionamentos estáveis, apego as coisas [...]” e “[...] suas implicações de mudanças na psicologia humana” - Simmel (1903), na obra *Metrópole e a vida mental*, acerca das respostas psicológicas relacionadas às mudanças ocorridas na sociedade e na perspectiva do “bombardeio de estímulos” que “gera problemas de sobrecarga sensorial” (HARVEY, 1999. pp.258-259).

Nessa análise, o sujeito seria duplamente violado em sua tarefa laboral em adaptar-se às exigências práticas da tarefa e adaptar-se às exigências cognitivas e psicológicas que foram bombardeadas cotidianamente. No indivíduo, seriam manifestados comportamentos de indiferença e distanciamentos. A atitude *blasée* (HARVEY, 1999; SIMMEL, 1903) é extremamente emblemática na pós-modernidade, em que se cultivariam contatos superficiais e a frieza das relações afetivas.

A questão da organização do trabalho tem sua base no conceito de tempo de giro de capital, que é o “tempo de produção, associado com o tempo de circulação de troca”. Assim, “[...] quanto mais rápida a recuperação do capital posto em circulação, tanto maior o lucro obtido. As definições de “organização espacial eficiente” são formas fundamentais que servem à medida à busca do lucro” (HARVEY, 1999, p.209).

Nas divergências das escalas de trabalho entre empregados e empregadores, evidenciou uma disputa, que na maioria dos casos, não seria

solucionada e traria tensão e conflitos permanentes nas relações de trabalho.

Por isso, segundo Harvey:

[...] os confrontos diretos em torno da aceleração e da intensificação, dos intervalos e escalas, são muitas vezes destrutivos demais para serem iniciados com facilidade. [...] A maioria das escalas de trabalho tem uma organização extremamente rígida, e a intensidade e velocidade de produção têm sido organizadas, em larga medida, de maneira a favorecer antes o capital do que o trabalho (ibid).

Nesta perspectiva, os conflitos permanentes advindos das relações de trabalho, se estabeleceriam como uma pauta permanente com a psicologia nesse campo. A questão central se instalou na construção da identidade pelo e no trabalho, dificultada pelas divergências que a organização do trabalho imporia - o que incluiria escalas, controle de ponto, conflitos de pares e chefes etc. - e que poderiam gerar sofrimento psíquico. Ao tratar da identidade, Codo (2006) referiu-se à possibilidade de reconhecimento de si mesmo, ao modo como alguém se tornaria parecido consigo mesmo. Segundo o autor, “O trabalho tem estatuto de categoria ontológica para explicação de identidade, de personalidade e, portanto, de sofrimento psíquico. O fato de o trabalho determinar o sofrimento psíquico é corolário do fato de que determina a identidade” (p.71). Neste sentido, o trabalho seria portador de uma lógica estruturante da vida psíquica. As atividades do trabalho foram portadoras de um modo próprio de ser e de se comportar socialmente.

A guisa desta discussão, ao vincular trabalho e sofrimento, C. Dejours (1992) aborda a categoria organização do trabalho como causa direta de sofrimento mental. Para este autor e pesquisador de vários segmentos profissionais, existiria um confronto a partir da organização do trabalho: a vontade e o desejo dos trabalhadores, de um lado, e o comando do patrão, concretizado pelas condições de trabalho - higiene, segurança, ambiente biológico e físico etc. O sofrimento seria invisível e na maioria dos indivíduos - o que dependeria do tempo de inserção deste trabalhador ao evento gerador de sofrimento - seria bem controlado pelas estratégias defensivas¹⁰, para impedir que se transformasse em patologia.

¹⁰ As estratégias defensivas foram os mecanismos individuais utilizados contra a organização do trabalho. Seriam as formas encontradas pelo trabalhador que poderia esconder ou protelar algum sintoma para não fugir à *ideologia da vergonha* em estar doente.

Para Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994, p.125-126), a organização do trabalho pode ser entendida:

[...] por um lado, [como] a *divisão do trabalho*: divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência e as várias maneiras pelas quais o indivíduo é adaptado ao trabalho; horários, regras de comportamento e vestuário, etc. enfim, o modo operatório prescrito; e por outro lado a divisão a *divisão de homens*: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle, etc.

Dessas condições, foram criadas as representações coletivas citadas por Dejours, quais seriam de contentamento, de vergonha da doença e de tratamento desigual para os que ficariam doentes. As condições de trabalho atingiriam principalmente o corpo, a organização do trabalho, por sua vez, atuaria no modo *psíquico*.

D. Harvey (1999), ao ter tratado das interferências na experiência do tempo e espaço nas práticas sociais e relações de poder na pós-modernidade, descreveu problemas em categorias profissionais particulares como telefonistas, motoristas e controladores de vôo.

Como diz Harvey:

Os telefonistas da AT&T assinam um contrato segundo o qual devem atender um telefonema a cada 28 segundos, os motoristas de caminhão se impõem extremos de resistência e quase morrem tomando pílulas para permanecer acordados, os controladores de vôo passam por extremos de tensão, os operários da linha de produção usam drogas e álcool, e isso faz parte de um ritmo diário de trabalho fixado para obter lucros, e não pela elaboração de escalas de trabalho humanas (HARVEY, 1999, p.211).

A imposição da aceleração das tarefas em determinadas profissões (e porque não falar na maioria delas) na contemporaneidade, trouxe prejuízos ao trabalhador que não teria nenhuma garantia de recuperar sua saúde, mesmo após licenças médicas; pois ainda no seu retorno ao trabalho, seria alvo de discriminação tanto pelos colegas quanto pela instituição. Poder-se-ia citar inúmeras outras categorias, inclusive a dos professores que sofreriam com as mudanças da compressão tempo-espaço e as relações de poder instituídas

em todos os níveis profissionais - temática identificada nos recentes estudos de W. Codo no Brasil, acerca da Síndrome de *Burnout*¹¹.

O que Dejours (1992) denominou de “custo humano de insatisfação” seria a possibilidade da existência de um processo que representasse insatisfação no indivíduo e que isso pudesse gerar sofrimento psíquico com todas as consequências relativas a este, tal processo seria alguma “coisa” que o coletivo preferia não tratar.

Segundo Harvey (1999), poder-se-ia verificar aspectos semelhantes relacionados à experiência do espaço com o incentivo à criação do mercado mundial e a redução de barreiras espaciais, e para a “aniquilação do espaço através do tempo”, tendo como objetivo a racionalização a organização espacial de produções eficientes. Assim, as exigências para a organização do trabalho no aspecto espacial também se configuraria extremamente danoso aos trabalhadores que seriam levados a adaptações de horários para que não houvesse barreiras de tempo e espaço ao consumo. A partir de então, tal consumo, em níveis nunca antes vistos, pode ser feito por meio de redes de circulação em lugares distantes geograficamente, mas muito próximos em termos de tecnologia.

Não se poderia negar a possibilidade de discutir as responsabilidades acerca da atual estrutura das relações de trabalho instituídas por países ricos (ditos desenvolvidos) e pelos seus copiadores (em desenvolvimento) na “onda capitalista”, das sentenças impostas há milhões de trabalhadores a partir da organização de trabalho.

Em mais esta etapa do capitalismo, a acumulação flexível tomou novos contornos, se reorganizou e reformula suas bases para encontrar uma nova forma de emancipação do capital e da exploração em grande escala da força de trabalho e do trabalhador, que nunca conseguiu e talvez nunca consiga suplantar a força de tamanho sistema.

¹¹ Burnout é a expressão em inglês que se refere a alguma coisa que deixou de funcionar por falta de energia. A Síndrome de Burnout fora caracterizada pela extrema condição de *stress* sem que o organismo manifestasse defesas suficientemente compatíveis. Corresponderia a um elevado esgotamento físico e psíquico em categorias profissionais, o que conduziria a uma frieza e indiferença generalizada. Os recentes estudos (CODO, 2006) relataram que os casos de afastamento do trabalho relacionado à síndrome aumentaram nos últimos dez anos no Brasil. Os principais sintomas vão desde manifestações emocionais até manifestações corporais/psicossomática, o que incluiriam: despersonalização, esgotamento emocional, irritabilidade, probabilidade de condutas aditivas e evitativas, inquietude, desmotivação para o trabalho, cansaço e mal estar geral.

Não seria proposta do referido capítulo responder a qualquer problema de imediato ou estabelecer finalizações para as questões tão importantes e de amplitude universais abordadas, mas desenvolver uma análise prévia para uma discussão mais ampla das articulações das teorias da modernidade e as questões pesquisadas pela Psicologia do Trabalho: as exigências do capital e suas influências na saúde mental no trabalho, as quais seriam uma das questões que estariam na ordem do dia para a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Em uma época cheia de conturbações e marcada por fenômenos da pós-modernidade, como a globalização e o avanço tecnológico que impactariam fortemente na esfera do trabalho, e ocasionariam novas pressões em diversos contextos onde encontrariam grupos de trabalho.

4.5 A constituição da Psicologia do Trabalho no Brasil: De que trabalho estamos falando?

Segundo Pinto (2007), o trabalho enquanto atividade laboral nem sempre foi considerado uma atividade humana “desejável”, entretanto, não se poderia negar que o trabalho entendido como “um conjunto de atividades intelectuais e manuais, organizadas pela espécie humana e aplicadas sobre a natureza, visando assegurar sua subsistência” nunca deixou ao longo da história da humanidade, de ser realizado e na atualidade se tornou uma obrigação para a sobrevivência.

Seria necessário realizar uma breve contextualização histórica sobre os sentidos do trabalho até a criação do sistema capitalista. Na Grécia antiga, o trabalho valorizado era o trabalho intelectual contemplativo, por ser a principal fonte de contato com a verdade (CARMO, 1992). As tarefas braçais e pesadas eram destinadas aos escravos, estes eram igualados às máquinas atuais uma vez que, para realizarem suas tarefas não precisavam pensar.

Na idade média, a condição de liberdade e poder estava na posse de terras. A igreja católica, uma das classes hegemônicas, não valorizava o trabalho por considerar que este afastava o ser humano de Deus, mas era valorizado como uma atividade disciplinar que mantinha as pessoas ocupadas e purificadas da mente. Com o desenvolvimento das cidades na transição da idade média para o renascimento, o “fazer” predomina sobre o “saber”. A

criação de pequenas fábricas corroborou a admiração e conseqüente valorização do trabalho (CARMO, 1992).

De acordo com Freitas (2007), antes da consolidação da sociedade capitalista, o trabalho valorizado era o artesanal e o artístico, só a partir do século XVI, a produção familiar deu lugar ao conjunto de artesãos, que faziam e vendiam seus produtos juntamente com seus aprendizes, mas não comercializavam sua força de trabalho. No contexto clerical, com a reforma protestante, o sofrimento oriundo do trabalho passou a ter um novo sentido. O sacrifício pelo trabalho significava motivo de orgulho e conformismo.

A igreja legitimava o enriquecimento de certas classes e o conseqüente, e óbvio, empobrecimento de outras, exploradas e excluídas. O êxito e a prosperidade pertenciam àqueles eleitos por Deus. O trabalho virou o sentido de existir para o homem, desta forma, negar este sentido, significava desafiar os ditames da igreja. O modo individualista produzido pelo ideário capitalista, bem como o apelo pela auto-realização e pela acumulação de bens e capital passou a ser o dever do homem.

Para Freitas (2007), o “controle dos corpos” começa na nova sociedade marcada pela revolução industrial, com a exploração da mão de obra de mulheres e crianças em ambientes úmidos, pequenos, por longas horas de trabalho e sem quase nenhum direito. Como não detinham o poder sobre o processo produtivo, os trabalhadores eram obrigados a obedecer às ordens de seus superiores. A total dedicação ao trabalho em prol da produtividade passou a ser o sentido de viver do homem. O ideário do liberalismo consolidou-se com o sistema capitalista apresentando a ideia de liberdade que o trabalho poderia proporcionar, na verdade, um engodo moderno, ao considerar-se que a liberdade aludida, estaria relacionada ao ganho pelo empenho máximo de tarefas e de dedicação ao trabalho.

4.5.1 Antecedentes da Psicologia do Trabalho no Brasil

No Brasil, a psicologia no âmbito do trabalho desenvolveu-se com mais intensidade no bojo do sistema capitalista e seus conseqüentes pressupostos de organização do trabalho que culminou no que atualmente se chama de flexibilização do trabalho. Criada para atender às demandas do sistema produtivo, a Psicologia do Trabalho, apresentou-se constituída historicamente

em três faces, cada uma apresentou concepções próprias sobre a relação homem-trabalho como será explicitado posteriormente. No decorrer do tempo, foi ampliada a forma de compreender tal relação, mesmo por ter sido um tema atual e por ter ampliadas as discussões que se opusessem à ideia da relação causa/efeito, encontrou-se uma carência de trabalhos que direcionavam seus estudos para compreensão de como o ser humano daria significado à sua existência no mundo do trabalho.

Estudiosos da história da Psicologia no Brasil mencionavam que os primeiros construtos da Psicologia do Trabalho já eram vistos no período colonial brasileiro (MASSIMI, 1984; ANTUNES, 1991, 2005). Para Antunes (1991, 2005), a questão do trabalho como interface na Psicologia remontaria aos tempos da colônia no Brasil. O foco em geral tratava-se da moral como importante padrão para ações preventivas de algumas perversões, como o ócio, a preguiça e vícios, além de elementos que visavam o controle sobre o processo produtivo.

A ampliação de tais discussões aconteceria no século XIX. Com a expansão da urbanização das cidades e a “criação” de camadas sociais, ampliava-se assim a diversificação das camadas produtivas. Para Antunes (2005), a Psicologia estabeleceu em definitivo no pensamento brasileiro com essas premissas de aplicabilidade às necessidades que surgiam na esfera social, o que se constituiu condição histórica para o desenvolvimento da ciência psicológica. Com este cenário desenhado, as ideias da administração científica que estava prestes a chegar ao país, tinha sua base alicerçada.

A prática da Psicologia no âmbito do trabalho remeteu-se às décadas de 1920 e 1930, observou-se as atividades relacionadas a esta área. Em 1923, na Colônia de Psicopatas de Engenho de Dentro, que já mencionava a função do psicólogo como auxiliar indispensável nas atividades e que, o laboratório da Colônia deveria ficar “a cargo de um psicólogo profissional” (GUIMARÃES, apud PENNA, 1985, p.28).

Segundo Antunes (2005), a contribuição do laboratório à organização do trabalho seria bastante definida, no que se refere à utilização de testes para seleção e orientação profissional; estudos sobre fadiga em “trabalhadores menores”, seleção de candidatos para o serviço militar, psicometria etc. Ficava evidente que o trabalho do laboratório e de outras instituições teria como

principal finalidade exercer o controle e a disciplinarização do proletariado das cidades fora do meio das fábricas (ANTUNES, 2005).

Fundada em 1926, a Liga Paulista de Higiene Mental, assim como o Laboratório da Colônia, seria outra instituição que mereceria ser destacada pela contribuição pioneira nos estudos da Psicologia do Trabalho. A Psicologia estava articulada às questões da organização do trabalho, para obtenção de conhecimento sobre as funções psicológicas presentes no exercício profissional, a saber: memória, funções psicomotoras, atenção e julgamento. A partir desses parâmetros eram relacionados à aplicação da Psicologia na seleção e orientação profissional.

Existiu a Liga de higiene de São Paulo, em que as pesquisas eram semelhantes à Liga Brasileira de Higiene Mental, que a partir de 1926, dirigia estudos de Psicologia aplicada. Seriam constituídos, além de médicos, outros profissionais como educadores e engenheiros e, versavam sobre a Psicologia do Trabalho. Para Antunes (2005), “essas ideias buscavam [...] não apenas fundamentação teórica e corpo de técnicas úteis às suas finalidades de higienização social do trabalho e da família”, mas:

[...] renunciavam um outro tipo de prática que se aproximava da prática clínica da Psicologia no momento subjacente, pelas denominadas ‘clínicas de higiene mental’, cuja finalidade era de origem profilática e portanto voltada para o indivíduo ‘normal’ (p.51-52).

Tais ações das ligas e de outras instituições foram na época, instrumentos de controle social e de uma concepção autoritária de mundo e que em nome do saber científico, defendia-se a pesquisa aplicada em Psicologia para manejar tais fins.

Restaria afirmar que a Psicologia não se desenvolveu no interior de outra ciência, ela já estava presente sob a condição de outra área de saber científico, com autonomia para a compreensão do homem em suas bases epistemológicas. Com esse impulso a Psicologia se desenvolveu e definiu com clareza seu campo de atuação. Neste processo de autonomia, o percurso da Psicologia do Trabalho possibilitou compreender as mudanças ocorridas na sua gênese e no seu desenvolvimento como ramo da ciência (ANTUNES, 2005).

4.5.2 As faces da Psicologia do Trabalho no Brasil.

A Psicologia assumiu sua primeira *face*, ao surgir como um elo entre os interesses das indústrias e ao utilizar alguns pressupostos do Taylorismo. Nessa fase se colocou em prática a chamada Psicologia Industrial, a qual se resumia à seleção e colocação de empregados nas indústrias com o objetivo principal de desenvolver testes psicológicos e realizar serviços de consultoria às organizações (SAMPAIO, 1998).

Brown (1976) e Sampaio (2002) informaram que, a prática da Psicologia Industrial nos anos 20, limitou-se a atividades de orientação vocacional, baseada em testes, e estudos das condições de trabalho, com a visão exclusiva do aumento da produtividade. Durante a segunda guerra mundial, desenvolveram-se as técnicas de colocação de pessoal e avaliação de desempenho.

A Psicologia Organizacional surgiu como nova subárea, na medida em que os psicólogos deixaram de estudar somente o ambiente do trabalho, para contribuir nas discussões das estruturas da organização. Apesar de não romper radicalmente com a Psicologia da Indústria, a Psicologia Organizacional foi uma ampliação do objeto de estudo; entretanto continuou ligada a problemas de produtividade das empresas.

A Psicologia Organizacional seria uma segunda *face* da Psicologia do trabalho. Ela se desenvolveu dentro dos modelos estruturalistas e sistêmicos da administração das empresas, percorreu as empresas em toda sua estrutura organizacional, de processos e de execução. Seria proposta a construção de uma arquitetura social na organização, em que os significados de normas e valores visavam à obtenção de uma interpretação coletiva dos mesmos. Seriam desenvolvidos trabalhos para que houvesse um comprometimento dos trabalhadores pela institucionalização dos valores desenvolvidos (Sampaio, 1998).

No início dos anos 70, surgiu a terceira *face* da Psicologia do Trabalho, como uma convergência entre a Sociologia do Trabalho, a Administração e a Psicologia. As teorias administrativas se tornariam menos prescritivas, assumiriam um caráter mais explicativo e crítico, visavam compreender os fenômenos da produção a partir de um cenário de fatores externos que influenciavam os ambientes de trabalho.

Nesse contexto, o que antes era visto como funções ou sistemas para a análise da Psicologia do Trabalho, agora seria concebido como políticas internacionais. Em outras palavras, o que era concebido como algo estático e indispensável, foi concebido como resultado de ações de grupos de atores sociais das organizações, e considerou as questões de poder, conflito e comando. Ao conceber as mudanças das concepções da Psicologia do Trabalho, Sampaio (1998, p.27) afirmou:

Com esse reposicionamento da psicologia do trabalho, a obsessão pela produtividade cede lugar para uma compreensão mais próxima do homem que trabalha. Isso implica num aumento do campo de visão do pesquisador em psicologia do trabalho, que, fazendo pesquisas menos instrumentais, consegue discutir temas que até então eram proibidos, esquecidos ou negligenciados.

Zanelli (2002) argumentaria que, a denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho pareceu apropriada, pois trouxe a ideia tanto de fatores contextuais imediatos do trabalho quanto das características organizacionais que exerceriam influência sobre o comportamento no trabalho.

Para o entendimento da relação do indivíduo no contexto do trabalho seria necessário analisar os construtos ou dimensões relacionadas. De acordo com Borges e Yamamoto (2004), existiam cinco dimensões que comporiam o mundo do trabalho, quais sejam: a dimensão concreta, que se referia à tecnologia e às condições materiais e ou ambiente que se realizaria o trabalho; a dimensão gerencial, que abrangeria o exercício das funções de planejar, organizar, dirigir e controlar; a dimensão sócio-econômica, que se remeteria à articulação entre o modo de realização do trabalho e às estruturas econômicas e políticas da sociedade; a dimensão ideológica, que consistiria no discurso elaborado sobre o trabalho e as relações de poder; e a dimensão simbólica, que se referia aos aspectos subjetivos da relação indivíduo-trabalho, esta última bastante pesquisada pelos psicólogos sociais nos últimos anos. Tais dimensões serão retomadas em um capítulo específico na dissertação.

A Psicologia do Trabalho e as diversas vertentes atualmente utilizadas para a análise do homem no ambiente laboral forneceram instrumentos para todo profissional de Psicologia; cuja prática fora pautada pelo desejo de

ultrapassar a perspectiva tradicional de adaptação do indivíduo às exigências da produção. Assim como de assumir um compromisso com a transformação dos contextos de trabalho, de modo a torná-los mais compatíveis com as necessidades humanas.

Ao tratar da identidade profissional e formação do psicólogo, há alguns trabalhos, com especial interesse, como em Contini (2000, p.53) que referendou em sua pesquisa a atuação do psicólogo que atuaria na educação. Tal estudo identificaria que “a formação, hoje, via de regra, está calcada em um modelo conservador de promoção a saúde. [...] sustentado por teorias que tem o seu foco voltado para a descrição dos comportamentos patológicos [...]”. Essa situação teria contribuído para uma consolidação da identidade do psicólogo, como exclusivamente de caráter terapêutico, o que levaria a entender sobre a problemática da ausência da dimensão social /trabalho das práticas em Psicologia.

Diante dessa explanação teórica, a proposta dessa investigação pretendeu levantar as produções de sentido dos estudantes sobre a Psicologia do Trabalho a partir de suas vivências na atuação em estágio. Com ênfase nas relações educacionais referentes aos diversos papéis institucionais, ou seja, do papel da universidade, do professor e do aluno, como um processo dinâmico em que forças atuam e se projetam na formação de representações. A análise de tais representações geraria a possibilidade de compreensão da atuação dos atores e seus papéis.

4.6 A área de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Em 1962, antes mesmo da regulamentação da profissão de Psicólogo, até sua consolidação como um forte campo de atuação, a Psicologia do Trabalho fornecia elementos para a análise das relações de trabalho e suas implicações na psique humana, das formas de condução do trabalho, da organização das empresas, das culturas tradicionais mecanicistas, até os novos modelos de gestão do trabalho. Essa disciplina assumiu um papel de enorme relevância nas pesquisas atuais que tratariam da inserção do homem no trabalho.

Desde a década de 60, o ensino da Psicologia do Trabalho inseriu-se nos currículos das universidades brasileiras, especificamente nos Cursos de Psicologia. A disciplina Psicologia do Trabalho, também intitulada em algumas universidades, de Psicologia Organizacional, se estabeleceu no campo da Psicologia e estaria, sob muitos aspectos, em constante enfoque nas questões que envolveram o ser humano na atualidade. A desvinculação entre as duas disciplinas seria sob muitos aspectos uma forma de dividir a área, que estaria legitimada nas proposições atuais da análise homem-trabalho-organização. A tríade mencionada inseriu o psicólogo em outras áreas de atuação, pois na atividade organizacional e do trabalho, este poderia inserir-se na prática clínica e de consultoria.

De acordo com Bastos, Gondim e Peixoto (2009), a partir das áreas de atuação seria possível visualizar a diversidade da Psicologia como campo de produção de conhecimento. As semelhanças ou diferenças de áreas foram tratadas dentro desses segmentos de conhecimento profissionais que os psicólogos se especializaram, quer fosse por uma afinidade teórica, quer fosse por facilidade na atuação.

A noção de área de atuação ocuparia um lugar de semelhança com a noção de espaço territorial, referindo-se a “fazeres, práticas e referenciais teóricos e contextos de inserção profissional” (BASTOS, GONDIM e PEIXOTO, 2009). Desta forma, ao longo dos anos, as áreas de atuação foram definidas menos pelas ações ou referenciais que a embasavam, mas pelos contextos ou locais de trabalho e pelas interfaces que cada área estabeleceu com outras disciplinas.

A área de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT apareceu como a terceira área de maior atuação do psicólogo no país, nas pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia - CRF publicada, em 1988, sob o título “Quem é o psicólogo brasileiro?” e, mais recentemente na pesquisa publicada em 2009¹². Segundo Bastos (1988), as três áreas tradicionais de atuação em Psicologia estariam associadas a atividades de cada um desses contextos: clínica, escolar e industrial. Na primeira pesquisa, a

¹² “Pesquisa do Psicólogo Brasileiro” financiada pelo CNPq com o apoio do CRF e da SBPOT, coordenada pelos Professores: Antônio Virgílio B. Bastos e Sônia Maria Guedes Gondim da Universidade Federal da Bahia - UFBA.

área industrial se expandia para incluir o trabalho e toda a sua dimensão organizacional.

Nesta perspectiva, a pesquisa mais recente mostraria que o segmento da POT apareceu com um significativo crescimento comparado à pesquisa anterior, ao considerar que mesmo sendo uma área em que haveria um maior número de contratados como assalariados seria possível exercer a Psicologia neste âmbito em serviços de consultoria e em determinadas demandas empresariais, próprias deste novo momento do mercado de trabalho.

Bastos, Gondim e Peixoto (2009), constataram na análise da referida pesquisa que o fato de que partiu da categoria de Psicólogos que atuaram em POT estariam em atividades autônomas (Consultoria externa). Compararam que na pesquisa anterior os psicólogos de POT eram os que estavam em porcentagens maiores com exclusividade na área. Na discussão dos autores, a este fato se deveu uma reflexão crítica, se esta forma de inserção na consultoria externa seria uma forma de consolidação ou ao enfraquecimento da POT?

No que concerne ao presente estudo, a partir das reflexões da pesquisa nacional e quais seriam os impactos na formação do profissional. Se não houve mais um referencial da maioria em ter vínculo empregatício (exclusividade), por razões de mercado ou outras merecedoras de investigação e, existiu um acréscimo da demanda de consultorias, estaria o formando de Psicologia a partir de seus estágios acadêmicos preparados para esta nova atuação?

Para Botomé (1988), estudantes de psicologia ignoraram situações e contextos de atuação prática para além o modelo clínico, e isto repercutiu na futura atuação profissional, com limitação à visualização de que outras áreas poderiam ou deveriam exercer seu papel profissional. Desta forma, observou-se uma crítica aos modelos de formação que enfatizam e valorizam a atuação clínica e seus modelos elitistas, o que levaria a um despreparo para lidar com demandas sociais diversificadas.

Para um entendimento mais didático sobre a atuação prática da área da POT, organizada pela pesquisa nacional do psicólogo brasileiro (2009), seria importante verificar o quadro a seguir, que na pesquisa, insere-se às atividades relacionadas à área organizacional (POT).

QUADRO 1 : ATIVIDADES POR ÁREA DE ATUAÇÃO (POT)- por ordem crescente de respostas.

Aplicação de testes psicológicos
Avaliação de desempenho
Diagnóstico Organizacional
Consultoria
Psicodiagnóstico
Supervisão extra-acadêmica
Cargo administrativo (gerência ou direção)
Análise de função ou ocupacional
Recrutamento/Seleção
Dinâmica de grupo
Desenvolvimento de grupos e equipes
Reabilitação profissional
Análise de cargos e salários
Intervenção em organizações e instituições

Fonte: (BASTOS, GONDIM e PEIXOTO, 2009. p.12).

Restaria então identificar se haveria essa relação de conteúdos, que pudessem mostrar, ao estudante em situação de estágio acadêmico, as possibilidades elencadas como da prática em Psicologia Organizacional e do Trabalho em instituições públicas ou privadas.

4.7 As diretrizes curriculares dos cursos de graduação da UFPA.

A Universidade Federal do Pará assim como todas as Instituições de Ensino Superior – IES, apresentaram entre outras atribuições, a responsabilidade de promover a articulação entre Ensino, Pesquisa e Extensão o que fica caracterizado na sistematização desta articulação nos Projetos Pedagógicos dos Cursos – PPC que apresentaram, dentre outras questões, a

definição de aspectos teórico-metodológicos, em que se destacou o perfil do formando de cada curso e estabeleceu habilidades e competências previstas para o exercício profissional.

Os Projetos Pedagógicos dos Cursos foram espelhos dos Projetos Pedagógicos Institucionais-PPI, que por sua vez versaram sobre as finalidades e os princípios que nortearão as Instituições de Ensino Superior.

Os pressupostos curriculares da instituição (CADERNOS DA PROEG 7, 2005) indicaram a universidade como lócus da formação profissional em nível superior, e retrataram com clareza que o objetivo institucional seria trilhar caminhos para que se consiga a formação de cidadãos e intelectuais em diferentes profissões.

Os cadernos trataram sobre as funções de ensino, pesquisa e extensão se dariam de maneira indissociáveis em busca de um ensino que envolva aos estudantes em atividades que resultariam na melhora do processo ensino-aprendizagem. Outro viés dos pressupostos apregoados pela instituição discutiu à relação teoria prática como fundamental na formação profissional, sem que isto fosse confundido com momentos de teoria e momentos de prática, o que deveria ser evidenciado na relação triádica entre professor-aluno- conhecimento.

Ao tratar sobre o que se buscaria no perfil profissional formado pela instituição a partir das diversidades a que a UFPA estaria inserida, como “instituição plantada em uma região tão rica em recursos naturais/culturais ao mesmo tempo em que apresenta tão baixos índices de desenvolvimento no plano econômico e social” (CADERNOS DA PROEG 7, 2005. p. 17), as diretrizes mostraram seu compromisso em retratar uma busca por uma realidade diferenciada no contexto amazônico; em refletir em que aspecto seria possível “buscar formar profissionais para a compreensão e a atuação em nossa realidade local” (ibid). O que mostraria um horizonte de perspectivas para os cursos da instituição e uma preocupação humanista, social e política nas questões debatidas para o desenvolvimento da região.

Dentre os princípios curriculares destacariam a flexibilidade, em que pressupõe processos constantes de transformação na educação; a interdisciplinaridade, o rompimento do modelo linear curricular e a premissa de diálogo entre as diferentes estruturas curriculares e, o trabalho como princípio

educativo, o que chamou atenção para uma mudança na noção tradicional de educação academicista. Segundo um de seus princípios curriculares citados nas diretrizes da PROEG (2005, p.47):

Todos devem ser educados na perspectiva do trabalho como uma das principais atividades humanas, enquanto campo de preparação para as escolhas / desenvolvimento das atividades profissionais futuras [...] Educar para o trabalho pressupõe promover a discussão acerca da organização contemporânea para o mundo do trabalho.

A citação acima seria emblemática nesta pesquisa sobre a formação do psicólogo do trabalho, ao considerar que o construto do trabalho seria referência na proposição da construção das habilidades e competências do discente e sem o qual não se poderia propor discussões acerca das possibilidades laborais que o futuro profissional encontrará. Mais que isto, além de preparar para conteúdos relevantes, a universidade estaria comprometida em desenvolver profissionais críticos e engajados nas novas demandas sociais vivenciadas e marcadas pela “mudança na organização da vida produtiva” (ibid).

4.8 O Curso de Psicologia da Universidade Federal do Pará e o Estágio Curricular.

Na Universidade Federal do Pará, o curso de Psicologia foi reconhecido pelo Decreto do MEC nº 83.857, de 15 de agosto de 1979 e fazia parte do Centro de Filosofia e Ciências Humanas, assim chamado a partir de 1977, que resultou da fusão de alguns cursos presentes na antiga Faculdade de Filosofia e Ciências e Letras, criada em 1955, e absorvida pela Universidade Federal do Pará por ocasião de sua criação, em 1957. Em 2007, pelo novo Estatuto da Universidade Federal do Pará passou a ser chamado de Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

O curso era então dividido em duas formações, uma considerada após 4 anos Bacharel em Psicologia (voltado para a pesquisa) ou Licenciado pleno em Psicologia (voltado para a docência). Após essa primeira formatura, o estudante fazia a formação de psicólogo para então estar apto à profissão, o que então lhe garantiria o registro profissional no conselho de classe.

Em 1988, houve a primeira reestruturação do curso que se deu pela Resolução nº. 1604 do CONSEP, e em 1991, houve a efetiva redação do currículo pleno por meio da resolução nº 1.833, de 05 de fevereiro de 1991 – CONSEP. A graduação de psicologia oferecia três modalidades de titulação: Bacharelado em Psicologia, Licenciatura Plena em Psicologia e Formação do Psicólogo. Durante 15 anos foi também o único curso de Psicologia em toda a região norte e até hoje seria o único de ensino público. *A partir de 2008, houve a segunda reestruturação do curso que passou a não ter as divisões de formação supracitadas, mas uma formação única de 5 anos com a habilitação direta da profissão de psicólogo*¹³.

Para fins de matrícula e controle acadêmico, a UFPA admitiu dois regimes: regime acadêmico por atividades curriculares e o regime acadêmico seriado, este último seria o utilizado pela faculdade de Psicologia e se caracterizou pela matrícula em cada semestre letivo em um conjunto de disciplinas que atendiam aos requisitos do Plano Pedagógico do Curso. O processo de acesso ao curso obedece ao conjunto institucional e atualmente seria realizado por meio de um processo seletivo seriado (PSS) e anualmente oferece em média 50 (cinquenta) vagas para o curso, que na maioria das vezes foram totalmente preenchidas.

A partir dos últimos semestres do curso, o estudante poderá realizar sua opção em três ou quatro estágios curriculares supervisionados, que incluem a Psicologia Clínica I e II, a Psicologia Escolar I e II, a Psicologia do Trabalho I e II e a Psicologia Comunitária I e II. Se não tiver interesse em realizar todos os estágios, o estudante poderá optar em cursar as disciplinas Psicologia Experimental avançada (PEA) ou Estágio Supervisionado em Psicologia Experimental I e II e a disciplina Prática Experimental de Pesquisa em psicologia Clínica nas diversas abordagens psicológicas. (FACULDADE DE PSICOLOGIA, GRADE CURRICULAR DO CURSO DE PSICOLOGIA, 2009). Observa-se desta forma, que a opção em Psicologia do Trabalho seria apenas

¹³ Anotações das informações repassadas pela Prof.^a Solange Colagno, ex-Diretora da Faculdade de Psicologia, em 15/04/2010.

uma das várias opções que o estudante teria e que dependeria sobremaneira de sua experiência anterior na disciplina.

O estágio curricular como fonte de alicerce entre a teoria e a prática dos discentes, segundo documento da PROEG (CADERNOS DA PROEG 7, 2005) deveria proporcionar aos discentes “a ampliação dos conhecimentos teóricos em situações reais de trabalho”, além de “desenvolver atividades e comportamentos adequados ao relacionamento sócio-profissional” (RESOLUÇÃO CONSEPE n. 3633. Art. 76, inciso I), ao que se retornará à discussão posteriormente neste estudo.

O art. 81 da Resolução supra citada apregoa que o acompanhamento dos estágios seria responsabilidade da Diretoria de Ensino da PROEG e da Direção da sub unidade à qual pertenceria ao discente, neste caso, a Faculdade de Psicologia. Dentre outras atribuições à Diretoria de Ensino da PROEG seria a responsável em: “promover o cadastramento de instituições públicas e privadas, como campos de estágio dos cursos de graduação; articular-se com empresas/instituições públicas e particulares para formalização de convênios; proceder ao levantamento de interesses e necessidades dos cursos em relação à campos de estágio” (p.18). Desta forma, observa-se que os pressupostos enfatizados pela resolução são de extrema importância na consecução de atividades que apontariam o estreitamento da teoria e prática e da viabilidade de campos de atuação de estágios em todos os níveis, o que obviamente incluiu a Psicologia do Trabalho.

Na matriz curricular do curso fornecido pela secretaria da Faculdade de Psicologia da UFPA, a disciplina apareceu como constitutiva do Bloco VII do curso, isto é, como integrante do sétimo semestre do curso, sua carga horária foi de 60 horas aula com 04 de créditos. Quando verificado com os participantes da pesquisa sobre a disciplina e sua interação com o estágio em Psicologia do Trabalho, a maioria se mostrou preocupada com os conteúdos que avaliaram de extrema importância, já que a disciplina se incluiu como optativa nas matrizes dos formulários de matrícula, segundos os mesmos. Ao verificar este fato com as informações documentais advindas da secretaria da faculdade, constatou-se que na nova reformulação a disciplina fora incluída no currículo básico do curso e não se visualizaria mais como optativa.

A disciplina Psicologia do Trabalho teve um longo trajeto desde que surgiu nos currículos e esteve nos currículos iniciais da UFPA com o nome de Psicologia da Indústria, o que refletia a ideia da sua finalidade, em que os psicólogos atuavam, e que se mostrou inadequado para os novos propósitos nessa atuação. A discussão nacional partiu da premissa de que o construto trabalho estava relacionado à questão organizacional, em razão disso a nomenclatura POT, evidenciada nesta pesquisa.

Na grade supracitada (FACULDADE DE PSICOLOGIA, GRADE CURRICULAR DO CURSO DE PSICOLOGIA, 2009), a disciplina intitulada Psicologia Organizacional fora descrita como fazendo parte das “disciplinas de outros cursos”, código FH05074 e não constitui um campo ampliado do trabalho, ou seja, as disciplinas Psicologia do Trabalho e Psicologia Organizacional foram disciplinas separadas e apresentaram posições de importância diferentes, já que a primeira fazia parte do curso e a outra não fazia; desta forma, não se constitui a POT. Constatou-se uma desregulação nas atualizações deste tema, tanto nos documentos oficiais quanto nas observações feitas pelos estudantes nas entrevistas.

Dentre os objetivos da disciplina Psicologia do trabalho- FH evidenciados no Plano de curso (FACULDADE DE PSICOLOGIA, PLANO DE CURSO DA DISCIPLINA PSICOLOGIA DO TRABALHO, SD) observou-se que um dos itens seria: “proporcionar aos educandos a visão abrangente da psicologia do trabalho percorrendo os diversos segmentos aos quais o trabalho se faz presente, bem como as possibilidades de trabalho do psicólogo”. Desta forma, a premissa aqui destacada, se comprometeu exatamente com essas possibilidades organizacionais e extra organizacionais, que a Psicologia do Trabalho deveria se ocupar, ao considerar a organização como um viés privilegiado, para o estudo do comportamento humano no contexto do trabalho.

De outra forma, observou-se nos objetivos da disciplina Estágio Supervisionado I em Psicologia do Trabalho (FACULDADE DE PSICOLOGIA, PLANO DE ENSINO 2009.1 DISCIPLINA ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO I, 2009) o seguinte item: “oportunizar ao aluno a realização de intervenções no contexto das organizações de trabalho, utilizando conhecimentos da Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional

e Gestão e Pessoas”. Em outro item dos objetivos leu-se: “ampliar seu olhar enquanto Psicólogo Organizacional e do Trabalho [...]”.

Neste ponto, percebeu-se com clareza que houve um descompasso nas propostas da grade curricular e dos planos de curso e de ensino, uma vez que, como o discente poderá adquirir conhecimentos prévios de psicologia organizacional se esta disciplina é optativa? E ainda, se os conhecimentos prévios são oriundos das disciplinas Psicologia do Trabalho e Psicologia Organizacional, porque as mesmas não estão focalizadas com a nomenclatura conjunta (POT), e porque esta não se insere como obrigatória, em um contexto em que esta atividade da psicologia é a terceira área de maior atuação do psicólogo no Brasil?

Seria cabível, a partir de agora, refletir sobre as questões levantadas, pois nessa inserção poderiam contemplar diversas possibilidades de pesquisas e estudos que possibilitariam desenvolver-se a partir dos quadros de profissionais recém formados. A compreensão da POT com temas como, vínculos e comprometimento no trabalho, o mundo do trabalho, a formação de identidade no e pelo trabalho, saúde mental e trabalho, qualidade de vida, empregabilidade e desempenho no trabalho, perfis profissionais e qualificação do trabalhador, dentre outras questões regionais que seriam de fundamental importância dentro e fora da academia.

As questões refletidas até aqui e que foram observadas no próximo capítulo foram: Sob o olhar dos participantes, como se dá a formação do psicólogo do trabalho na UFPA? As representações dessa área da psicologia estão relacionadas com o compromisso social, vislumbrado na presente discussão e que se impõe ao profissional de psicologia? Os recém- formados estarão preparados para novos modelos exigidos pelo mercado de trabalho? Tais inquietudes em propor, neste capítulo, a discussão da Psicologia do Trabalho fora do viés elitista a que possa estar vinculada ou esteve até então, foram alicerçados nos construtos evidenciados e foram instrumentos de conscientização e incentivo às discussões que deveriam estar presentes na academia, na formação do psicólogo do trabalho e principalmente em lugares em que exista a possibilidade de participação dos trabalhadores em busca de seus direitos, o que inclui sua saúde mental.

5 A CONSTRUÇÃO DA ANÁLISE: OS OLHARES E SIGNIFICADOS DA PSICOLOGIA DO TRABALHO PARA OS FORMANDOS.

Referenda-se neste capítulo, os caminhos da análise de dados, das proposições analíticas do MEDS ao encontro da teoria das representações sociais, a partir dos pontos abordados pelos participantes, suas falas, seus “silêncios”, suas inquietações e suas construções acerca da Psicologia do Trabalho. O capítulo é organizado a partir dos núcleos temáticos apontados no capítulo II. No primeiro núcleo: *A Psicologia do Trabalho e a formação do psicólogo*. No segundo núcleo: *O Estágio supervisionado em Psicologia do Trabalho e o Mercado profissional*.

A relação entre as comunicações do cotidiano dos estudantes e sua perspectiva de formação profissional, foi estabelecida a partir dos relatos. Analisam-se, sob a luz das representações sociais, os pontos em que os conhecimentos adquiridos foram construídos e desconstruídos na rotina da academia e nas reações intersubjetivas que o grupo fez de suas vivências na universidade.

Os relatos são compreendidos como valores subjetivos de cada estudante, que ao se inserir na memória coletiva dos seus anos de formação, mostram discursos que compõe a sua realidade social. Do mesmo modo são sociais, pois foram concebidos nas conversações cotidianas e nas experiências individuais e grupais dos estudantes. Para Moscovici (1978), as representações são dinâmicas, produtivas em relação ao meio ambiente e têm ação modificadora deste. Ao compreender este *status* das representações, os depoimentos aqui mostrados formam um viés para o entendimento dos pressupostos básicos da formação em psicologia do trabalho. Ressalta-se que as categorias apresentadas como unidades de sentido, perfazem o domínio simbólico dos discursos evidenciados e recorrentes nas entrevistas.

Os participantes foram designados através dos seguintes nomes: Os do sexo feminino (Clara, Nicole, Anita, Denise, Lenira, Stela e Hanna) e os do sexo masculino (Franklin, Vladimir, Samuel e Yuri).

Deste modo, são expostas, a partir de agora, as produções discursivas evidenciadas nas exposições dos participantes a partir dos referidos núcleos.

5.1 O processo de análise e as categorias temáticas êmicas dos participantes: as Representações Sociais da disciplina Psicologia do Trabalho.

As análises iniciais a partir das categorias de escolha profissional; as aulas de psicologia do trabalho; a distribuição das disciplinas; os conteúdos abordados; todos foram analisados, assim como os demais, de acordo com os critérios do MEDS. O método orienta uma análise geral (interparticipantes), em que todos os relatos das entrevistas são analisados em conjunto e posteriormente uma análise particular (intraparticipantes). As análises foram repetidas, inúmeras vezes, a partir das diversas possibilidades encontradas pela pesquisadora, na tentativa de evidenciar as representações.

Para uma melhor visualização dos núcleos temáticos, apresentam-se no quadro abaixo as unidades de sentido ou categorias de análise que foram destacadas dos discursos dos participantes de uma forma mais significativa e recorrente. São as principais temáticas que deram sentido específico aos debates propostos nas entrevistas. Estas categorias dimensionam e fundamentam as pontuações realizadas nas análises.

QUADRO 2: OS NÚCLEOS TEMÁTICOS E SUAS CATEGORIAS

NÚCLEOS TEMÁTICOS	CATEGORIAS DE ANÁLISE (unidades de sentido)
<p>A PSICOLOGIA DO TRABALHO E A FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Escolha Profissional -O conhecimento da área de Psicologia do Trabalho - Formação teórica- conteúdos das disciplinas Psicologia do Trabalho e Estágio Supervisionado I-II - O desempenho do professor da disciplina e da universidade
<p>O ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO E O MERCADO PROFISSIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ensino e pesquisa -Conteúdos curriculares do estágio -Formação prática -Perspectiva de carreira -Mercado de trabalho

5.1.1 As análises referentes a Psicologia do Trabalho e a Formação do Psicólogo

A categoria *Escolha profissional*, inicialmente não estava prevista no roteiro da entrevista piloto (a opção em estudar psicologia, que se identifica no estudo como “escolha profissional”) era apenas uma informação dos dados acadêmicos, mas que nas entrevistas posteriores se mostrou de muito interesse para a maioria dos entrevistados. Tal interesse foi evidenciado nas respostas, sempre muito extensas e com muitas justificativas sobre o porquê “ser psicólogo” seria importante no início da carreira profissional de cada um.

A categoria foi enviesada com a questão principal da pesquisa, em que se procurou investigar, como a escolha profissional pode ser uma via régia de intenção para as áreas de atuação, ao considerar a pretensão em atuar em Psicologia do Trabalho.

No depoimento da maioria dos participantes, percebeu-se que a Psicologia foi pensada como possibilidade profissional após a entrada na Universidade, não o era anteriormente, muitos não se viam como psicólogos e alguns não sabiam o que esperar da profissão, como pode ser observado nos relatos seguintes:

Essa questão da escolha profissional me persegue (risos) [...] Fiz primeiro vestibular para o curso de Direito na FACL. Fiquei super empolgado, achei que era aquilo mesmo. Mas depois veio a psicologia... e aí foi assim [...] (FRANKLIN).

[...] aí optei por medicina e fui fazer medicina. Eu optava por medicina e enfermagem, mas, (risos) [...] eu nunca passava das primeiras fases, na verdade eu não sabia ainda o que queria, eu era muito jovem e tal [...] tinha 17 anos. Aí eu parei 2 anos de estudar. Então após esses dois anos sem estudar eu resolvi fazer psicologia. Aí depois que entrei no curso eu vi que não tinha nada a ver eu fazer medicina, eu me encontrei [...]. (NICOLE).

Querida fazer medicina e acabei indo fazer psicologia, só que nesse momento nem sei te dizer por que... eu tinha 16 anos e entrei com 17 aqui...Eu ficava falando que ia fazer psicologia em casa..não sei dizer porque...Eu acabei vindo sem saber do que se tratava o curso. Eu tenho uma tia que é psicóloga e ela trabalha na área do Direito... e aí as vezes eu conversava muito com ela..mas o trabalho em si do psicólogo..o que ele fazia eu não sabia...Não me vinha a cabeça..eu posso te dizer assim que entrei de pára-quedas.. eu fiz psicologia aqui e medicina na UEPA..mas aí eu não passei lá...aí eu vim, me

matriculei aqui e fiquei naquela coisa..vô fazer cursinho para tentar de novo né!? Aí pensei “vô fazer cursinho pra medicina e vô tentar de novo” (ANITA).

É interessante notar que os relatos são um espelho das possibilidades que existiam para os estudantes no início de suas carreiras acadêmicas e de como, em sua maioria, esses não souberam informar em que sentido prestar o vestibular e se tornar um psicólogo poderia ser contemplativo do papel da Psicologia no âmbito do trabalho. Já de início, não se obteve nenhum relato acerca da área da POT, mas da perspectiva em seguir a carreira clínica, o que reafirma as análises de Bastos, Gondim e Peixoto (2009), em que a área clínica continua a ser considerada a mais atraente pelos participantes, o que também pode ser observado:

Então eu pretendo assim... começar a clinicar, eu gostei muito da experiência da clínica...eu 860 fazendo hospitalar agora..que já é um trabalho muito mais complexo, mais difícil assim né!? (DENISE,2009).

... eu tava fazendo psicologia clínica também, com atendimento na clínica aqui da UFPA. Esses seriam os 2 campos da psicologia que eu teria interesse inicialmente, clínica e hospitalar (NICOLE,2009).

A psicologia surgiu motivado pela clínica.. eu gostava muito da clínica.. pra mim a clínica iria ser para atender criança..aquela visão bem pré-concebida de psicologia, quando a gente entra aqui a coisa muda bastante (LENIRA,2009).

Optei por fazer a clínica, que na verdade não é opção, é obrigação...(risos)....(FRANKLIN,2009).

De outra forma, a questão da psicologia hospitalar foi, para a maioria dos participantes, a área mais visada e de interesse prático. Neste caso, em especial, diversas ocasiões enfatizaram a dificuldade em que se tornou a área de Psicologia organizacional, sempre vinculada à prática hospitalar. Em todas as ocasiões em que evidenciaram a área por estarem fixados a ela e optado em segui-la profissionalmente, remetiam à descaracterização da Psicologia Organizacional, pois sabiam que não se poderia fazer esta vinculação. Faz-se necessário retomar as questões debatidas neste estudo sobre as ementas e os planos de curso da disciplina. Os referidos documentos se inserem em dissonância quando se remetem a Psicologia do Trabalho aliada à área organizacional no plano de curso da disciplina, pois não se faz presente com

esta nomenclatura na matriz curricular, o que recai sobre a forma como a mesma pode ser ministrada.

A maioria, portanto, tinha informação que na atualidade a Psicologia Organizacional está associada à Psicologia do Trabalho e não à Psicologia Hospitalar, o que se pode observar nos seguintes relatos:

*[...] aí eu comecei a fazer o estágio em psicologia das organizações que aqui é psicologia hospitalar e não psicologia das organizações... porque você vai para o hospital, atender paciente e isso não é psicologia organizacional (NICOLE).
 Pretendo atuar no ambiente hospitalar, mas não descarto a idéia de atuar em empresa, o que aqui é ensinado com o mesmo nome, pode? (HANNA).*

É nítida a preferência em tratar das áreas de Clínica e Hospitalar na instituição, com um claro desinteresse das outras áreas ou de outra forma com uma desatenção com o desenvolvimento dessas áreas. Segundo Bastos, Gondim e Peixoto (2009), a opção pela área clínica reflete a precariedade da difusão e conseqüentemente na formação em outras áreas, o que limita, e muito, a perspectiva do profissional. Neste caso, os alunos que se sentiam mais incentivados e motivados em atender a demanda da clínica ou hospitalar, o que se constatou na maioria dos entrevistados, reportou essa preferência ao desconhecimento das possibilidades de estágio nas outras áreas.

Na categoria *mundo do trabalho e a relação com o conteúdo ministrado*, a maioria relatou seus interesses sobre este assunto. Entretanto, não havia nenhuma explicação teórica que subsidiasse este interesse, na conversa aludida sobre este tema, os estudantes eram passivos ao que ouviam falar de outras fontes, como os congressos ou palestras fora da Universidade. Essa categoria, em quase todos os relatos, reforçava a categoria formação teórica, pois os dados sobre o mundo do trabalho que deveriam ser estudados eram contemplados sob a referência de que não foram devidamente abordados pelos professores, daí não se acreditar em uma formação teórica a contento, como nos relatos a seguir:

Não tenho a menor idéia, essa prática mesmo não sei... não tinha prática nessa área, mas por exemplo, eu tive experiência em saúde, por exemplo, lá no Hospital X. E a gente também tá fazendo um estágio em uma maternidade particular aqui em Belém em psicologia organizacional que é hospitalar (risos) e a gente observa que esses trâmites para esses encaminhamentos...eles têm muita relação com o pessoal do

serviço social, então eu acabei imaginando que isso fosse exclusividade deles... responsabilidade deles, mas é claro que o psicólogo deve ter uma noção sobre isso, noção que eu não tive nem com o Professor A nem com o Professor B, do que fazer, de quais são os benefícios, de como uma pessoa pode tirar uma licença em caso de doença do trabalho, INSS, readaptação do trabalhador, enfim, essas coisas a gente não teve noção não (NICOLE, 2009).

Para Moscovici (1978, p.62), “uma representação faz circular e reúne experiências, vocabulários, conceitos e condutas que provêm de origens muito diversas”. Desta forma, percebe-se que *Nicole*, a partir da sua vivência, considerava que algumas práticas da Psicologia do Trabalho eram de outra profissão, ela mostrou desconhecimento da rotina, mas sabia que havia vários procedimentos de suma importância na esfera do trabalho, que foram explicadas por sua prática em outros ambientes.

Na análise da categoria *Formação teórica vinculada à Psicologia do Trabalho*, ao tratar das questões sociais atreladas ao cuidado com a saúde do trabalhador e a formação como psicólogo do trabalho, os relatos dos estudantes pareciam estar em harmonia com suas perspectivas de carreira e de resposta à sociedade no que tange à sua formação, o que pode ser verificado em seus relatos.

Pra mim faltou muito essa parte de ergonomia, fundamental é pensar na saúde do trabalhador, pensar em identificar e saber como agir em casos difíceis, lidando com a saúde do trabalhador... nem que seja um encaminhamento para uma psicologia clínica fora da empresa, uma parte prática mesmo de como agir dentro da empresa...quais dinâmicas eu posso fazer? Tenho que dar respostas práticas... (CLARA, 2009).

Olha... a saúde do trabalhador...eu acho um tema super importante..tem tudo a ver com aquilo que estava falando..de não ter tido oportunidade de acompanhar esse profissional dentro da organização..ele como funcionário...como ele é tratado..tudo... será que ele tem uma saúde...digamos assim, que suporte éhh..... toda aquela estrutura nova...aquele ambiente novo...aquela cultura né!? Mas nós não vimos (NICOLE, 2009).

A maioria pareceu ter um compromisso com as questões que possam envolver sua presença profissional e colaborar com o bem estar do trabalhador. Entretanto, esses conhecimentos evidenciados nos seus discursos não compareciam no cotidiano da sala de aula. Neste ambiente, era comum que

não houvesse discussões críticas, sobre como aquele conhecimento seria aplicável ou como a teoria e seus conteúdos seriam determinantes na formação do psicólogo do trabalho.

É importante registrar que os participantes da pesquisa, por não fazerem parte de uma única turma de ingresso na instituição, tiveram três professores da disciplina em momentos distintos. Os relatos referem-se aos três docentes em conjunto: 2 estudantes relataram a experiência com o professor A, 5 estudantes relataram a experiência com o professor B, e 4 estudantes com o professor C.

Desta forma, a complexidade que envolve este tema também está relacionada com este recorte da pesquisa, pois as falas dos participantes não representam a totalidade destes, e por força do método aplicado, não foi possível estabelecer o quantitativo de estudantes inseridos nos contextos aqui abordados.

Ao verificar os conteúdos estudados e aplicados pelos docentes, verificou-se que estes por sua vez embasavam-se em vários autores, inclusive de outras áreas do conhecimento, em especial da Ciência da Administração, que por sua vez trata do tema em interface com outras ciências. Os autores de outras ciências, que poderiam ser denominados de extracurriculares foram citados pelos participantes como referenciais teóricos da disciplina Psicologia do Trabalho.

Sobre as bases epistemológicas que fizeram parte das discussões na categoria *formação teórica* para a Psicologia do Trabalho:

[...]a formação é deficiente mesmo... ela é muito deficiente, tanto é que eu tô ti falando coisas aqui é pela prática que eu sei muito....e eu não sei muito não..e eu não tenho uma base teórica ... se tu me perguntares.. “cita alguns autores da psicologia do trabalho”... eu até me esqueci do único nome que eu me lembrava (risos)..mas é serio...eu tô rindo mas é serio...ah meu deus..esqueci o nome dele agora... o Zanete .. é Zanete ou é Zanele ? é um tratado que ele tem assim, grande....eu só me lembro desse daí..de outros eu não me lembro, sinceramente ... é deficitário mesmo... é complicado.[...] (LENIRA,2009).

Então... eu acho que a disciplina já poderia trabalhar o Dejours que eu acho interessante..e a maioria não conhece [...]não que esquecessem os autores da administração, mas que não desse tanta ênfase neles ... mas que pegassem mais autores da

psicologia voltados para essa discussão do trabalho, mesmo, não apenas da administração.. de repente é outra visão de mundo e acaba não favorecendo a aproximação ... se não, fica uma informação meio capenga [...] (VLADMIR, 2009).

Mas o que eu me recordo é a avaliação do desempenho, motivação, do Chiavenatto, a teoria X e Y, teoria de McGregor, de Maslow, são mais ou menos dessas que posso me recordar (SAMUEL, 2009).

Em relação ao conteúdo assim... programático mesmo...a parte teórica...eu acredito que... faltou ...mais coisas... também porque ... a gente teve problema ..um professor começou o semestre muito depois de ter iniciado o semestre né?...então a gente..teve muito aqueles saltos... a gente viu um assunto..depois pulava para outro aí depois pulava para outro assunto..aquele livro que eu te falei do Chiavenatto foi este professor que deu pra gente....é claro que a gente não chegou a ler todo..é um livro com uma leitura bem simples e acessível....muito legal de ler o livro..me ajudou muito lá nas atividades de consultoria...a gente viu lá um material..muito da parte histórica da psicologia do trabalho. ... eu acho que foi basicamente isso...a gente viu muita questão teórica...histórica da psicologia do trabalho.... a gente viu muito pouco dessa parte mais aplicada...dessa parte do que o psicologia do trabalho faz... de fato!...uma questão é a história da psicologia ... como surgiu a psicologia do trabalho...a outra história é a atuação do psicologia do trabalho..isso a gente viu muito pouco...meio deficiente... (NICOLE, 2009).

Fica claro que o próprio estudante não compreende que alguns desses autores são fundamentais para a composição de sua formação teórica, e outros não fazem parte dos quesitos obrigatórios para a aquisição de conhecimentos próprios da área do trabalho e que essa base epistemológica é fundamental para suas futuras pesquisas ou atuações profissionais.

Para Jodelet (1999), as representações sociais flutuam, se dinamizam nos cotidianos e se instalam. O universo reificado estabelecido pela academia não se sobrepõe ao universo consensual, neste caso em particular. Na pesquisa de Moscovici (1968), as informações sobre a psicanálise eram divulgadas e dimensionadas pelos meios de comunicação da época e se convergiam em informações que eram processadas por meio das comunicações interpessoais, isto é, elas partiam do universo consensual.

Bem diferente no âmbito da academia, as representações que também provém do universo reificado, quais sejam, os conteúdos curriculares expostos aos alunos, que neste caso pareceram não se familiarizar com o que era

contemplado pelos docentes, ficaram confusos e não concatenaram as informações que partiam de vários autores, sem diálogos. Suas argumentações e dúvidas averiguadas nos relatos mostram com detalhes essa perspectiva do universo consensual (de onde provém a maioria das informações) como formadores de representações sociais.

Parece que as representações da Psicologia do Trabalho advinham de conhecimentos outros adquiridos fora da academia pelos participantes. Ao tratar da sua possibilidade de atuar na área do trabalho, o relato de um dos participantes é emblemático:

Nós não temos disciplinas que ajudam diretamente no campo de atuação... é mais teórico... não é voltado para o campo de atuação...por exemplo...psicologia do trabalho foi uma disciplina que deveria ter sido muito mais bem aproveitada...mais explorada...exatamente pra gente ver a possibilidade..tipo..ah ..eu vou tentar fazer um estágio nessa área! Entendeu!? E eu fui muito de uma demanda de querer aprender... não que tinha me despertado alguma coisa lá atrás....não...foi porque me falaram bem do professor...que eu também queria estar aprendendo....me falaram que estavam aprendendo bacana e eu também queria aprender...eu sei que é uma área de atuação que tem muita perspectiva de mercado..então não foi uma questão de desejo..não realmente aquele brilho..como diz a minha colega...aquele brilho e tal né...(STELA,2009).

Em alguns relatos, se verificou uma busca de respostas de quem seria a culpabilidade de que o andamento dos processos institucionais não era efetivado. A categoria *O desempenho do professor e da Universidade*, manifesta as avaliações do ensino e da estrutura da Universidade, e apontou situações em que os professores atuaram como atores passivos no processo de ensino na perspectiva da Psicologia do Trabalho. Os relatos, em sua maioria, se mostraram conectados às práticas docentes sem relação com a realidade e às condições da instituição de ensino no que refere a convênios com empresas e ou órgãos públicos para a inserção do aluno já na condição de estagiário.

Apesar de extenso, o relato abaixo parece ter relação com as representações que surgiam na turma de alunos de estágio e seus professores, os alunos e a instituição enquanto responsável pelos estágios. Este relato mostra que mesmo sem os alunos ou professores, se encontrando ou conversando costumeiramente, percebe-se um saber que foi firmado em

eventos passados e que processam informações na atual realidade dos estudantes para justificar suas condutas ou suas possíveis falhas:

[...] eu acredito que a turma não tinha nem um pouco de curiosidade por psicologia do trabalho... por ser uma disciplina já optativa..o que eu acho muito errado...eu acredito que nem todo mundo fez a disciplina..é assim..pelo menos eu acho que pelo menos metade da turma fez..ou seja a maioria...é como se eu pudesse falar por toda turma né!? Risos...realmente era aquela mesma coisa..ele vinha, falava, passava alguns textos algumas coisas, a gente tinha que fazer um resumo.....uma aula que..... é só para preencher...eu acredito assim...que na minha turma eu não sei se é porque tava no final do bacharelado né!? Muita gente já tava meio que direcionada....gente querendo entrar na área da saúde mesmo sabe.....mas sinceramente alguém falando mesmo “ ah eu quero ser psicólogo do trabalho” não vi nenhum...tem agora uma menina da minha sala que tá fazendo estágio lá na Loja Z....ela conseguiu , fez o estágio em psicologia do trabalho [...] mas ela conseguiu de forma independente..não foi por aqui pela universidade... ela buscou mesmo..foi atrás porque queria ter essa experiência..entendeu !? mas aí ela..... se identifica com a área da saúde...no início ela buscou e tal...mas eu acho que é muita pressão..pelo menos é o que ela me fala.....e aí sinceramente em toda a minha turma, que como eu também..não me interessa..não consigo me visualizar como psicóloga do trabalho...eu acho que a turma não tinha interesse mesmo..não quer dizer que se a gente perguntasse alguma coisa..o professor não fala....eu acredito que eles tinham conteúdo mesmo mas ficavam na dele....eu acho uma grande falta de interesse da turma..é claro que tem uma causa...que não é o caso da gente saber agora...todo mundo só quer acabar o curso (ANITA, 2009).

Anita trata de assuntos que a incomodam há muito tempo. Justifica que a turma não apresentava interesse na disciplina, porque era optativa e desta forma as aulas eram desinteressantes, pois ninguém perguntava nada e o professor não fazia comentários, apenas passava textos para preencher o tempo. Relata o direcionamento que observava para a área da saúde; daí que ninguém se interessava pela área do trabalho. Informa que uma colega conseguiu estágio em Psicologia do Trabalho independente da universidade e dos professores, conseguiu um estágio por conta própria, pois queria descobrir essa experiência.

Os relatos desta categoria mostram contradições ao tratar das habilidades dos professores, que ora destacam que estes não articulavam teoria e prática, no entanto, fazem elogios para o desempenho de professores que tinham mais experiência no segmento do Trabalho. Aliado às citações de

experiência profissional, recorreram a diversos exemplos de que não conheciam sequer as reais atividades da POT e que tiveram dificuldades em relacionar teoria e prática a partir da vivência com os docentes.

Em síntese, procurou-se evidenciar, nesse primeiro núcleo, o entendimento dos conceitos, a formação teórica articulada à disciplina, além de suas apreensões sobre os papéis institucionais. Na maioria dos relatos, presenciou-se a falta de noção da qual inclui a Psicologia do Trabalho, seus conceitos básicos, suas atividades nessa área de atuação (VER QUADRO 1, p.76), suas prerrogativas de intervenção, seus núcleos de atividade organizacional e, sobretudo seu papel social em busca do desenvolvimento de práticas que possam auxiliar e cuidar do trabalhador, aliando as proposições acerca do cuidado com a saúde mental, a prevenção de sofrimento, a resguardar sua identidade pelo e no trabalho.

5.2 O estágio acadêmico e a compreensão da Psicologia do trabalho no contexto da formação profissional.

Neste núcleo serão evidenciadas as categorias manifestas pelos discursos sobre a relação ensino e pesquisa; os conteúdos curriculares do estágio e suas aplicabilidades (a formação prática); a perspectiva de carreira e o mercado em Psicologia do trabalho.

Da mesma forma em que os relatos dos estudantes sobre a teoria foram emblemáticos na questão de que não tiveram conhecimento teórico suficiente que lhes levassem a construir sua identidade como futuro psicólogos do trabalho, o mesmo ocorreu quanto as discussões interpostas sobre o Núcleo *O estágio acadêmico e a compreensão da Psicologia do trabalho no contexto da formação profissional*.

Ao analisar o estágio acadêmico e a ligação relacionada à prática profissional - *o ensino e a pesquisa* - com os significados atribuídos pelos estudantes à prática em Psicologia do Trabalho, foram verificadas algumas questões consideradas “extremamente graves” (LENITA, 2009); tais como, a falta de experiência com a inserção na prática, o desconhecimento da epistemologia específica contemplada na atualidade pelos profissionais e pesquisadores que são referência em Psicologia do Trabalho e a ausência de convênios da universidade para que os estágios fossem efetivados.

Uma questão muito recorrente na categoria *Conteúdos curriculares do estágio e a formação prática* dizia respeito ao exercício profissional do Psicólogo do Trabalho e suas atividades nas organizações públicas ou privadas. Essas informações foram, de certa forma, tangenciadas na maioria das entrevistas, exceto as entrevistas *on-line* em que os participantes escreviam livremente o que sabiam sobre o assunto. Nas entrevistas presenciais os participantes não respondiam imediatamente ou questionavam para a pesquisadora se esta atuava na área. Como nestes relatos:

[...] eu vim agora pro estágio para psicologia do trabalho com muita expectativa sabe!? Até porque eu queria entender essa área profissional, que eu me considero assim... mais ou menos, entende? Você atua nessa área? Parece difícil a primeira vista [...] (FRANKLIN, 2009).

Então acho que precisa mais disso... a gente precisa visualizar mais...o que que a gente vai fazer na prática ? a teoria é super importante, é claro, não tem com negar, mas não pode ficar só nisso e aí a gente passa 4 anos e eles esperam que a gente aprenda a prática na prática mesmo, no estágio, e aí quando eles poderiam é...como se diz?... fazer com que esse vínculo fosse feito desde antes, desde cedo e aí não é isso que acontece... e aí não é isso que acontece mesmo...quando a gente chega lá no fim a gente vê o baque assim..tem que aprender mesmo na marra o que não aprendeu nos outros anos tem agora que aprender na marra (LENIRA, 2009).

Neste semestre, em relação a essa disciplina de estágio eu fiquei muito angustiada e frustrada... sabe!? Porque? Eu tava esperando pelo menos no estágio II eu vou fazer alguma coisa... é..nem que seja o projeto da F...também..a gente não tá na empresa lá..fazendo, atuando,.. que era a idéia que se idealizava né!? Mas aí pelo menos eu vou apreender alguma coisa..pelo menos vou estar em alguma atividade..e acabou não acontecendo..é tipo assim..como funcionou comigo e com a maioria da minha turma, infelizmente.....o estágio I é como se fosse a parte teórica...aí fica aquela história...ah porque vocês não tiveram muita base, muitas aulas...e até porque no estágio não são pessoas todas de uma mesma turma..a maioria é..mas algumas são aquelas que deixaram pra fazer o estágio por último (ANITA, 2009).

Percebe-se claramente que existe uma expectativa em relação à prática desses estágios, idealizações sobre como seria o cotidiano desses estágios, em quais empresas poderia ser desenvolvido etc. O participante relata angústia e frustração por não ter tido a possibilidade de estagiar. De outra forma, relatam que no Estágio I tem que tratar de teoria pela alegação

que eles não tinham base para atuar na prática. A palavra “marra” simbolizou neste aspecto, um descompromisso que se inseriu nos alunos sem que esses pudessem se defender, ao alegarem, por exemplo, que gostariam de estagiar na área do trabalho, mas estavam impedidos pela falta de oportunidades.

Em outro aspecto, como um comparativo dos estudantes que fizeram e os que não fizeram estágio, observou-se que nas entrevistas *on-line* havia um componente a mais de homogeneidade nas respostas, pois coincidentemente os dois entrevistados *on-line* foram os estudantes que já estavam realizando estágio em empresas de varejo em Belém. Segundo os mesmos, os estágios foram conseguidos por conta própria ou por indicação de amigos. Desta forma, ao tratar da *formação prática* os relatos foram bastante diferenciados da maioria dos outros estudantes que não estavam realizando estágios, como:

Acredito que o psicólogo do trabalho seja um profissional que atue com o individuo e suas relações formadas em ambientes organizacionais, buscando a prevenção, intervenção e desenvolvimento das mesmas. [...] Na verdade, acho que o material das aulas foram num foco muito administrativo... então é difícil falar de formação prática, o que eu sei eu vivenciei[...] (HANNA,2009).

As pessoas quando pensam no psicólogo em uma empresa é somente pra fazer recrutamento e seleção... não que isso não seja importante..então eu não sei se eu me interessaria em fazer só isso como psicólogo do trabalho... eu acho que eu me identifiquei muito mais com a questão da saúde do trabalhador, com o que eu posso fazer dentro da empresa para que melhore as relações entre os trabalhadores e entre os empregadores melhorem..o que eu poderia fazer nesse sentido? Então eu acho que essa é uma visão que as pessoas não têm, do psicólogo dentro de uma organização ate porque as pessoas têm uma visão bem clínica do psicólogo né?(LENIRA, 2009)

Surgiu dentro desta categoria uma subcategoria que foi denominada de *substitutos de estágio e dificuldades encontradas*, exatamente para que na falta de convênios e conseqüentemente da aplicabilidade dos conhecimentos, foram propostos então pelos próprios estudantes práticas que substituíssem o estágio na sua concepção acadêmica:

Então... quando começou... o professor X deixou em aberto, por nossa escolha, ou fazer uma... ou participar desse PET Saúde ou fazer uma pesquisa...fazer uma pesquisa... fazer uma pesquisa... aí eu e o Yuri resolvemos fazer uma pesquisa lá no local em que nos estagiávamos...(VLADMIR ,2009).

Aí comecei a fazer o estágio [...], semestre passado e a gente começou com a parte teórica e tal... mas a gente teve assim uns contratemplos...pausa grande..... não sei.....se foi por questões do professor ou mesmo da turma que não mostrou tanto interesse assim não sei...só sei que a parte teórica foi muito por cima. A gente não conseguiu cumprir toda carga horária. Nós temos um programa lá não sei se você sabe no computador... no sistema X aí o professor coloca alguns conteúdos lá e dá uma senha pra gente... aí lá a gente tem esses conteúdos e umas atividades né!?... e aí no final dessas atividades a gente recebe uma nota. Eu achei legal...é uma linguagem bem simples..fácil da gente entender, eu entendi mais porque eu fui atrás de alguns conteúdos, principalmente de recrutamento & seleção (NICOLE, 2009).

Eu tive muita dificuldade, justamente nesses termos técnicos que eu ti falei... também por que o psicólogo do trabalho, ele tem que ter uma visão mais ampla né?...é como se ele tivesse que ter outros conhecimentos além da psicologia né!? Ele tem que ser polivalente... Ele tem que tá mediando os conflitos e fazendo com que cada um, mesmo tendo seu próprio ponto de vista, ele não pode opinar por esse ou aquele... ele tem que ser meio imparcial. nesse ponto eu ti digo que eu tenho um pouco de dificuldade em aplicar isso, acho sinceramente muito difícil .. como o psicólogo do trabalho está em instituições que cobram muito dele, ele tem que ter conhecimento de outras áreas que por ventura possam aparecer no cotidiano do trabalho dele (YURI, 2009).

Segundo os relatos acima, observa-se que havia substitutos dos estágios, dada a inexistência de convênios para a concessão destes, desta forma, os professores propunham algumas dessas formas de substituição para que os estudantes não perdessem o semestre e fossem avaliados a contento. Um desses substitutos que levaram alguns participantes a tecer comentários sobre as diferenças de inserção de estagiários, diziam respeito ao PET-saúde¹⁴. O referido programa do governo federal tem como objetivos principais, dentre outros: “contribuir para a formação de profissionais de saúde com perfil adequado às necessidades e às políticas de saúde do País; sensibilizar e preparar profissionais de saúde para o adequado enfrentamento das diferentes realidades de vida e de saúde da população brasileira; Induzir o provimento e

¹⁴ PET- Saúde é o Programa de Educação pelo trabalho para a saúde. Instituído pela PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 1.802, DE 26 DE AGOSTO DE 2008.

favorecer a fixação de profissionais de saúde capazes de promover a qualificação da atenção à saúde em todo o território nacional; e fomentar a articulação entre ensino e serviço na área da saúde” (incisos V, VI, VII e VIII do Art.2º).

O debate sobre a adequação desse programa na esfera do estágio em Psicologia do Trabalho se detém em duas principais premissas: a primeira diz respeito ao vínculo à saúde, que é o foco do programa, o que descaracterizaria ou ainda, daria uma especificidade equivocada às questões do trabalho, ao deixar de fora todas as outras atribuições vinculadas a esta área de atuação (VER QUADRO 1, p. 76). A segunda premissa diz respeito a que perfil profissional o PET-saúde está atrelado, qual seja, os profissionais de saúde (o que inclui o psicólogo em muitas IES). Mas que não é o caso da universidade federal do Pará em que a Psicologia não está ligada à saúde e sim às ciências humanas.

Em ambas as premissas, o que pode se desprender é que mesmo com a dificuldade em se estabelecer relações formais de saberes com a Psicologia do Trabalho em toda a sua complexidade, os participantes representam a Psicologia do Trabalho como desvinculada da área da saúde e que mesmo que atuem em programas de saúde do trabalhador, não poderiam em seus estágios em Psicologia do Trabalho, realizar exclusivamente pesquisas no programa PET Saúde, pois limitaria seu universo de atuação e desconfiguraria essa área da Psicologia e suas ramificações. Para eles, o referido programa pode ser aplicado em toda a sua dimensão de saúde-educação, nos estágios em Psicologia Hospitalar ou na Psicologia Clínica, em que existe um diálogo permanente com a questão da saúde.

Aliada a essas questões é interessante notar a ênfase dos relatos em esclarecer a falta de conhecimento e um medo de estar se aproximando a finalização do curso e que estes não sabem exatamente o que vão fazer. Ao discutirem a categoria *Perspectiva de Carreira*, trataram de áreas de atuações diversas à Psicologia do Trabalho e em alguns relatos não deixaram de lado uma expectativa em atuar no futuro:

Pretendo atuar no ambiente hospitalar, mas não descarto a ideia de atuar em empresa (CLARA, 2009).

Eu gosto muito de hospitalar... eu posso não ter me interessado tanto para correr atrás... e buscar essas outras áreas da psicologia do trabalho... também pode ter sido uma limitação do próprio curso mesmo... de não investir tanto nessa área da psicologia organizacional e do trabalho...eu acho muito pouca discussão sobre esse tema..assim ..a gente só vê a disciplina no sétimo semestre e depois a gente só vai pro estágio na formação...eu acho muito pouco.. podia ter coisas a mais voltadas para esta área..inclusive outras disciplinas voltados para essas correntes...sei lá (NICOLE, 2009).

Fica explícito nos relatos que os estudantes não se sentiam preparados para atuar em Psicologia do Trabalho, não apontavam essa perspectiva de carreira. Mas ao considerarem as experiências e relatos de alguns professores e colegas que estagiaram na área, a maioria se via disposta a enfrentar as dificuldades que poderiam advir da formação e realizar a tentativa desta atuação, caso houvesse oportunidade.

A respeito da categoria *Mercado Profissional em Psicologia do Trabalho*:

Eu sinceramente não me vejo com habilidade pra essa área... não que eu não possa aprender..mas...eu prefiro atuar no que eu goste mesmo.. e não ficar com essa opção só porque tem vaga ou coisa parecida...mas sinceramente, ao meu ver, é um campo de atuação que o psicólogo tem e que eu acho que sim...tem vaga...eu acredito nisso sabe? Sai no jornal e na TV matérias de consultorias.. Eu nunca fiz pesquisa... nada disso né? Pra realmente saber como está o mercado de trabalho pra gente nessa área, mas eu acredito que sim...que tem muita vaga por aí e tem sim empresas que precisam de psicólogos e nem percebem (DENISE, 2009).

O relato acima esclarece que apesar da informação excessiva de alguns meios de comunicação sobre a necessidade do profissional especializado na área e das vagas ofertadas, os participantes não se sentiram atraídos pelos mesmos motivos relacionados na perspectiva de carreira, qual seja: a falta de domínio das especificidades e habilidades que a área subscreve e a insegurança quanto aos aspectos da prática do profissional.

O mercado de trabalho - aqui compreendido como toda demanda de atividade da área de atuação que exija dos profissionais, aspectos técnicos e

comportamentais da profissão – configura-se no contexto da Psicologia do Trabalho, na região metropolitana de Belém, uma reflexão diferenciada que merece estudo posterior ao considerar seu desdobramento com outras profissões. Constata-se que por um lado, as corporações que empregam Psicólogos do Trabalho, sejam públicas ou privadas, em sua maioria, não consideram quão vastas são as atividades deste profissional e acabam por confundir sua atuação com outras profissões da área da gestão. Por outro lado, neste estudo, observou-se que os formandos do curso de Psicologia da UFPA não são atraídos por essa área, pelos motivos já expostos, o que limita as possibilidades de desenvolvimento de possíveis demandas.

No decorrer desta investigação, mais precisamente nos doze últimos meses, foram identificados entre os principais veículos de comunicação da região metropolitana de Belém, o que inclui os dois grandes jornais de grande circulação e sites especializados¹⁵, uma média de seis anúncios por mês que buscavam selecionar Psicólogos para a área da POT, incluindo anúncios diretos de empresas e de consultorias, isto é, de empresas terceirizadas. É interessante observar, que de um modo geral, os anúncios buscavam características genéricas do psicólogo, como por exemplo, habilidades para atuar em grandes equipes e experiência no recrutamento e seleção de diversos cargos, o que inclui um vasto conhecimento na aplicação de testes psicológicos para a medição de perfis específicos para tais cargos.

De outra forma, a exigência deste mercado diz respeito à atualização permanente em novos modelos de seleção, como a seleção por competências e seus respectivos instrumentos de seleção, como as dinâmicas de grupo que faz parte dos processos seletivos atuais, com um saber específico em simular situações previamente elaboradas de atuação profissional. Do mesmo modo, avaliar aspectos comportamentais dos candidatos e a seleção interna, que implica em como o psicólogo e sua equipe irão traçar os programas de carreira para as corporações. Os programas de carreira por sua vez estão ligados às diversas formas de avaliação de desempenho, que remete ao conhecimento vasto sobre padrões de medidas e desempenho e formulários que considerem

¹⁵ Referem-se aos dados observados nos Jornais “O Liberal” e “O Diário do Pará” nas suas edições de Domingo, no período de abril/2009 a abril/2010, e as vagas semanais ofertadas nos sites especializados em colocação de pessoal, sediados em Belém: (www.executivarh.com.br; www.comtalento.com.br; www.seletivarh.com.br e www.talents.com.br).

as diferenças entre os cargos, desde a escolaridade até a perspectiva de carreira funcional e as futuras promoções (BORGES-ANDRADE, ABBAD e MOURÃO, 2006; BASTOS, BORGES-ANDRADE e ZANELLI, 2004).

Existe ainda no âmbito regional, a representação de que o Psicólogo no Trabalho “vai colocar todo mundo no colo” (LENITA, 2009) e travar uma luta interna em se colocar no mercado como o excelente profissional para o empresário que o contratou e ao mesmo tempo, se mostrar atento às demandas dos trabalhadores, o que se configura nesta análise uma atitude contraditória e que merece reflexão.

Nas necessidades cotidianas das rotinas de recursos humanos, reside um dos mais importantes saberes do profissional que atua em POT, que são as políticas de saúde do trabalhador. Se há a preocupação com o melhor funcionário para o posto certo, há também a preocupação em mantê-lo o mais tempo possível na colocação para que não haja gastos com recolocações. As demandas da saúde do trabalhador devem ser observadas com atenção e encaminhadas para as instâncias governamentais competentes. Desta feita, para que ambas as partes implicadas sejam contempladas, a empresa que faz o seu papel em atender a contento as notificações de atenção a saúde do trabalhador ao trabalhador que deve ser beneficiado nas esferas legais de acolhimento a sua saúde e assegurar seu retorno depois de sanada sua doença.

A flexibilização do trabalho e toda sua carga de tensão sobre os trabalhadores deveria também ser alvo de inquietações pelos profissionais formandos e que desejam atuar em POT, pois, como foi visto, dela implicará em diversas ações de cuidados com a saúde mental do trabalhador.

Na pesquisa do Psicólogo Brasileiro (2009), analisada neste estudo, merece destaque a posição da POT no mercado de trabalho dos psicólogos que não sofreu alteração, comparada com a pesquisa da década de 1980. Naquela época, a terceira área de maior atuação era a Psicologia Industrial e na recente pesquisa a terceira área de atuação é a POT. Na primeira pesquisa a POT estava atrás da Psicologia Escolar, seguida da psicologia Clínica, que se destacava em primeiro lugar. Na recente pesquisa, a Psicologia Clínica continua em primeiro lugar, entretanto, a Psicologia Hospitalar/da Saúde é que desponta com a segunda área de maior atuação, seguida da POT.

A primeira das inquietações para a realização desta pesquisa, como foi visto no capítulo da gênese do estudo, era como poderia a POT estar na terceira posição em opção de atuação do psicólogo no Brasil, se pouco era observado sua atuação em Belém. A inquietação estava em caracterizar sua formação na regionalidade do Norte do país, em particular no campus da UFPA, em Belém; em que se concentra o mais antigo e único curso público de Psicologia desta região.

Isto posto, os conhecimentos que são exigidos para a atuação do psicólogo nas organizações de trabalho, como foi observado e verificado, estão muito além das experiências vividas pelos participantes desta pesquisa e por eles representadas nos seus universos de construção cotidianos.

5.3 Os construtos da abordagem processual: ancoragens e objetivações que constituem as RS de formandos em psicologia sobre a Psicologia do trabalho.

Como referência nas análises das categorias e a perspectiva teórica das RS buscou-se enfatizar as questões ligadas ao conhecimento do que é a *Psicologia do Trabalho*, de onde surge esse conhecimento, são dos conteúdos curriculares ou das vivências dos estudantes em outros ambientes?

Neste ponto, retomam-se os construtos de Jodelet (2001) em que as representações partem da experiência e elas são um guia para a ação. Destacam-se as três questões acerca desse saber, que não podem ser analisadas em separado, pois elas são parte da dinâmica desse saber. No construto *Quem sabe e de onde sabe?* verifica-se a difusão dessas representações sociais por meio da comunicação interindividual do grupo de estudantes.

Procurou-se destacar o saber dos estudantes na gênese da questão do trabalho, como se percebiam na condição de psicólogos do trabalho a partir dos conceitos sobre o tema.

No construto *“O que e como se sabe?”*, procurou-se buscar nos relatos os conteúdos sobre a Psicologia do Trabalho nas práticas de profissionais que estes pudessem conhecer e que representavam a atuação do profissional. Questionou-se como se conhece essa atuação e de que forma ela modificou a maneira de representar a área.

E por fim, no construto “Sobre o que se sabe e com que efeito?”, pesquisou-se o estatuto epistemológico das representações sociais. Isto é, as relações entre o universo consensual e o reificado na formação das representações dos estudantes. De que forma os saberes difundidos pela instituição por meio das aulas e dos estágios, transformou ou não um tipo de saber em outro?

Observam-se nos relatos as experiências dos estudantes e suas respostas sobre o saber relacionado à Psicologia do Trabalho. Trata-se dos saberes sobre os problemas psicológicos advindos do mundo do trabalho, como essenciais na formação do profissional, em um momento de modificações por que passa a área, ao considerarmos os processos contemporâneos de flexibilização do trabalho.

A ancoragem se mostra nos relatos em que os estudantes fazem tentativas de trazer à sua realidade outra realidade, tornam familiar o que lhes é estranho nas discussões sobre a Psicologia do Trabalho. Suas nomeações sobre os conceitos dessa área são, na maioria dos relatos, iniciados com expressões de pensar, de longas exclamações, de longos olhares à entrevistadora como se quisessem que estas lhe fornecessem as repostas, neste caminho designam novas palavras que estavam fora de suas vivências.

No construto da difusão das representações, por meio da comunicação interindividual, os relatos mostravam ao mesmo tempo um conhecimento abrangente, que ao longo da entrevista se transformava em dúvidas sobre a profundidade do conhecimento:

Bem.. o que a gente tem hoje... é uma visão panorâmica das coisas... Bom...antes das disciplinas eu só pensava em Recrutamento e Seleção, é o cara do RH. Essa era a visão que eu tinha. Depois das disciplinas eu vi que, além disso, né... tem a questão de fazer treinamento, desenvolvimento das pessoas dentro de uma empresa. Tá vendo as questões de saúde?? Da dinâmica relacional entre as pessoas da organização não é!? É...com uma otimização do trabalho nesse caso e tem agora uma nova dinâmica de mercado que eu fiquei sabendo lá na palestra da CELPA, que eu não tô me lembrando agora do nome... em inglês que quer dizer recolocação profissional, o psicólogo de lá deu uma palestra e eu fiquei sabendo desse termo [...]Então existe um déficit nessa formação..seja nas análises psicográficas ou... sabe, esse conhecimento técnico agente não tem..a gente precisa sim discutir muito a teoria dentro da universidade..sobre o que

a gente tá fazendo...tem tempo suficiente pra isso..o curso é enorme eu não sei porque a disciplina é optativa..eu acho que tem outras que deveriam ser optativas..Risos...(FRANKLIN, 2009).

Então é assim... o que eu entendo da psicologia do trabalho....além da história toda da psicologia do trabalho que a gente tem que estudar...que a gente já sabe de letra...entendeu ? o que eu entendo é que ela se divide em...na prática mesmo...ou você vai pra RH e aí você faz seleção recrutamento..e aí você pode usar uma gama de testes psicológicos pra fazer esse recrutamento...aliás..tem a parte do treinamento também que eu não tive muito contato com isso né!? Então tem essa e a outra vertente que e da saúde do trabalhador, né? Que até agora eu não entendi como funciona direito, né? Por exemplo... se eu tenho éé.....se eu tenho um psicólogo dentro de uma empresa, que tem o objetivo de melhorar a saúde do trabalhador, de melhorar o diálogo entre o trabalhador e o seu chefe...como é que eles fazem ? como é que a gente faz isso ?você sabe ?(DENISE, 2009).

No relato de *Franklin*, em particular, percebe-se uma contradição, em que o saber que o estudante disse ter a partir das disciplinas, o fazia relacionar com outro saber que na verdade ele adquiriu em uma palestra fora da universidade. A palestra o estimulou a buscar por novos saberes. Ele observa também que nas aulas da instituição se tem uma visão “panorâmica” da Psicologia do Trabalho. Nesta linha, os outros participantes relatam que:

Então pra mim psicologia do trabalho... pelo menos para minha vivencia não é só recrutamento & seleção , mas foi o que eu vivenciei.....Então na minha visão limitada acredito.....a psicologia do trabalho seria essa questão de... (pausa longa) de.....trabalhar com pessoas né.....profissionais..... que estão procurando uma colocação no mercado de trabalho e tal.....só que de acordo com o perfil.. ah.. Então eu quero um candidato com as habilidades tais que tenha determinada aptidões para ocupar determinado cargo [...] (YURI, 2009).

Na verdade... como eu te falei... essas duas disciplinas... tanto a de sala de aula quanto a do estágio...foram muito conturbadas... então não ficou muita coisapra mim..... entende... O professor A que nós demos no sétimo semestre...como eu te falei..a gente começou o semestre muito assim..já do meio do semestre....o que fez muita falta,tanto que a questão teórica não ficou muito assim pra mim.....o que eu consegui..assim...pescar foi uma fatia...só recrutamento e seleção ... tem outras atividades que o psicólogo do trabalho faz..eu sei disso..nos sabíamos disso..a turma sabe disso...mas eu só consegui pegar essa fatia, que foi o recrutamento e seleção. Pode ter sido só uma questão... por uma limitação

própria minha... de não ter buscado..não ser a minha área inicial de interesse..como eu te falei inicialmente.. (NICOLE, 2009).

Percebe-se que há uma série de insatisfações sobre o que foi construído e uma tristeza frente ao conhecimento “raso” manifestado por eles mesmos:

...Na psicologia do trabalho acho que minha vivência foi muito pouca... eu estudei pouco essa área,nem saberia te conceituar nesse momento,mas [...]Nós só vimos o básico mesmo (ANITA).

Me diz, o psicólogo do trabalho não é considerado o cara dos testes??é eu sei...é uma visão errada, mas,mesmo assim...se o mercado pede isso, nem isso... primordialmente. Então existe um déficit nessa formação.. seja nas análises psicográficas ou... sabe, esse conhecimento técnico a gente não tem..a gente precisa sim discutir muito a teoria dentro da universidade..sobre o que a gente tá fazendo...(SAMUEL,2009).

A “visão panorâmica” não agrada a suas expectativas de inserção profissional, pois gera insegurança e completa desorientação em o que e como realizar as atividades da área, considerada de grande complexidade e dotada de outros conhecimentos que vão além do universo da Psicologia.

Ao se tentar identificar o construto “O que e como se sabe?”, que se refere aos processos da formação das RS, os relatos mostraram que a maioria dos participantes não tinha referencial de profissionais da área de Psicologia do Trabalho, excetuando os próprios professores que não poderiam estar, por força da situação docente, vinculados às corporações e não poderiam situá-los nas práticas do setor. Um exemplo de relato sobre esta limitação de conhecimentos práticos e a dificuldade de ter referenciais:

Dizem que a área e trabalho é o que está se dando mais espaço para os psicólogos em termos de mercado, então achei que também... é... não recebi conteúdo significativo sobre que se faz, não sei conceitos,nada.....Quando conheci o Prof. B, achei muito interessante pois você acaba acreditando e achando que tudo que ele fala é verdade, na verdade a gente não tem nenhuma prática, temos várias aulas e a gente tem que acreditar no que o professor. fala.. é muita teoria em psicologia do trabalho e pápápá... e não tem nada de prático sobre treinamento e recrutamento e seleção (SAMUEL,2009).

Observa-se que as informações que geraram os processos dessas representações são em sua maioria confusas, o que levou os estudantes a sensações com a de *Samuel*, o que ele sabia era o que o professor falava, mas não havia a visualização dessa atividade. Então ele buscou integrar a sua realidade social, o que havia em sua memória sobre o assunto.

No processo de objetivação, formador de representações, “faz com que se torne real um esquema conceptual” (MOSCOVICI, 1978, p.110), o sujeito se identifica com sua experiência presente e se remete ao seu estoque de significantes, isto é, por meio de imagens de experiências vividas que lhe são referenciais. Ao tratar da objetivação da Psicanálise, Moscovici (ibid, p.174)) comenta que “o que era estranho ao indivíduo lhe parece obra sua, a Psicanálise entra na sua história e é pouco a pouco, inflectida”. Nesses termos, percebe-se no presente estudo, que a confusão de informações, ou mesmo a falta dela fez com que ele reclamasse que faltava a prática de recrutamento e seleção e treinamento, mas informou anteriormente não ter recebido nenhum conhecimento sobre os assuntos, tão facilmente nomeados. Houve a substituição do “percebido pelo conhecido” (ibid, 112).

Da mesma forma, ao verificar-se *o estatuto epistemológico das RS*, isto é, as relações que a representação guarda com a ciência e com o real (SÁ, 1998), verificou-se que o efeito sobre o que os estudantes sabem está ligado às construções de saberes que estes desenvolveram nos anos de academia, entretanto a maioria se diz sem conteúdos para o exercício do trabalho. Sabe-se que as comunicações formam a base das representações e de seus processos, desta maneira, as representações da Psicologia do Trabalho, em grande efeito, se processa em mundos diferentes de saberes, o que inclui as informações fora do universo

Analisa-se, portanto que a representação do profissional de Psicologia do Trabalho foi construída por interfaces entre o universo reificado e o consensual, de forma que os estudantes exploravam suas interlocuções com os colegas de classe e dimensionavam esse saber sobre o tema, transformavam o não familiar em familiar, dando-lhes nomes e traziam à tona as imagens desses conhecimentos práticos sobre a temática do trabalho.

Verificou-se que, os saberes difundidos pela Universidade pelas aulas da disciplina Psicologia do Trabalho e mais tarde nos Estágios Supervisionados

- que como foi verificado anteriormente, não se inseriram na formação da maioria desses sujeitos - foram transformados em outro saber, que se construía nas informações trazidas pelos meios de comunicação e outros meios de informações da área que divulgavam o trabalho do psicólogo nas corporações e suas atividades práticas.

5.4 Os olhares dos estudantes para uma nova perspectiva em Psicologia do Trabalho na UFPA.

A maioria dos entrevistados representou a Psicologia do Trabalho como um saber ligado a atividades específicas, que circulam a verdadeira atuação do psicólogo neste âmbito e que se tornou desconhecido aos seus olhares mesmo depois da formação. Alguns estudantes em sua minoria consideraram a Psicologia do Trabalho um tema de grande relevância no contexto atual da Psicologia e que se liga à construção de novos saberes em busca da qualidade de vida de homens e mulheres.

(Risos)... pois é...eu entendo que o psicólogo do trabalho vai gerenciar essa área da relação da pessoa, do empregado com o trabalho né!? e aí vai mediar desde a qualidade do trabalho , a própria saúde, quanto aspectos práticos mesmo...da própria relação com as outras pessoas, do relacionamento interpessoal, da própria forma de...de....tipo assim..de fazer cumprir com as suas obrigações...que eu acho que o psicólogo do trabalho faz. Também é capaz de estar atuando na área da produtividade né? Eu acho que é mais ou menos nesse âmbito a psicologia do trabalho e é mais ou menos assim...mesmo dentro da área do trabalho, da psicologia, tem vários campos de atuação pra fazer a própria entrevista né!? Recrutar, selecionar, treinar né!? (ANITA).

De maneira geral, os estudantes se mostraram críticos ao refletirem sobre a sua formação em Psicologia do Trabalho ao entenderem que não estão aptos para ao exercício pleno desta atividade, dada as diversas dificuldades encontradas no decorrer do curso. Seus olhares mostraram muito mais que as vicissitudes de uma formação acadêmica, mas demonstraram a honestidade e a sinceridade - tão evidenciada por Nicolaci- da- Costa (2007) para a validação das pesquisas com o MEDS -, em admitir suas limitações e além de somente engendrar culpa nas instituições ou nos docentes, analisaram com grande

propriedade seu papel acadêmico e principalmente seu papel profissional (considerando que a maioria estaria formada em dezembro de 2009).

A maioria se preocupou em tratar das sugestões para que esse processo seja transformado e que haja a participação dos estudantes nos estágios em diversas empresas e órgãos públicos. Neste aspecto:

Primeiro tem que abrir uma discussão sobre essa questão da psicologia do trabalho e organizacional...procurar definição né!? Mas também eu acredito que se deve enfatizar as várias áreas de atuação... principalmente essa área..da psicologia do trabalho..porque existe toda essa discussão ..de onde eu posso estar atuando mas..aí eu acho que realmente deve-se explorar as varias possibilidades...e nessa área da psicologia do trabalho existe todo um quebra cabeça de onde eu posso estar atuando mas...seria bom saber as possibilidades desse campo de atuação,eu penso também ,porque não tem estágio pra gente no CAPACIT? (ANITA, 2009).

Eu acho que faltou um intercâmbio... um intercâmbio mesmo com as empresas ..fazer palestras .. palestra... até o professor Y fez uma vez...uma ou duas vezes, mas... fazer encontros né?.. Fazer umas visitas nas empresas..técnicas ..entrar em contato com o psicólogo do trabalho e ver como ele tem funcionado..como ele trabalha naquele ambiente...como ele expõe esse trabalho..como ele se comporta nesse contexto .. acho que falta mais isso... (VLADMIR,2009).

Assim um treinamento técnico... você precisa disso.. sei lá e assim, outra coisa..a universidade precisa..manter vínculos principalmente no estágio..manter vínculos com instituições com várias instituições..com diversas...seja pública, seja privada.pra que a gente possa escolher..ir lá e fazer..a gente na verdade fica com o que aparece..a gente não escolhe.. na verdade tem coisa que eu dei no curso que eu nem me lembro mais..passa... passou...e quando na prática tu mesmo vai te exigir . a universidade podia criar palestras, workshops com os veteranos..os próprios alunos podiam passar essa experiência..sei lá...e o CAPACIT porque nós não podemos estagiar lá? (FRANKLIN, 2009).

Eu acredito que tinha que ter uma política especifica para a questão da psicologia do trabalho dentro da universidade, pra fazer estágio em clínica, a clínica ta ali, só ver, pra fazer dobra na esquina, pra fazer hospitalar, é só ir lá que os professores estão lá, o Prof. X trabalha no hospital, a Prof. W trabalha lá.. tem a Prof. Y trabalhando no NPI... então as pessoas trabalham nesses lugares, os alunos só tem que ir até lá, então você vê claramente o problema de alguém sentar e organizar o processo na psicologia do trabalho, já que o professor não pode estar trabalhando numa empresa e os alunos irem todos até lá... na UFPA deveria ter uma empresa Jr., em que o pessoal da psicologia iria estagiar lá, alguém já falou sobre isso, agora não me lembro... (LENIRA, 2009).

Este olhar, que corresponde ao papel social e ético do profissional de Psicologia, corrobora sobremaneira com a presente pesquisa e ao conjunto de atores que compõe a academia, os quais se espera estar firmando compromisso com a formação do psicólogo. A esse conjunto de atores sociais e ao conjunto de trabalhadores que a cada dia cresce no país, com tantas desigualdades sociais, credita-se na possibilidade de contar com o desempenho e a capacidade dos profissionais recém-formados em Psicologia. Espera-se que a atuação na área do Trabalho tenha mais investimentos e mais programas de incentivos das universidades.

Ao entender as RS como um conhecimento particular que é construído socialmente procurou-se mostrar este momento particular do grupo pesquisado, e mais que isso, suas idéias e proposições sobre a realidade particular que os cercava. A representação social é então, um sistema de interpretação da realidade dos sujeitos, que ordena sua relação com o mundo e orienta sua conduta social.

Para Moscovici (1978, p.28) “[...] a representação social é um corpus organizado de conhecimentos e uma das atividades psíquicas graças às quais os homens, tornam inteligível a realidade física e social, inserem-se num grupo ou numa ligação cotidiana de trocas e liberam os poderes de sua imaginação”. As discussões observadas nas entrevistas que ressaltaram as diferenças individuais e focalizaram as construções sociais dos estudantes, respaldam suas interlocuções nas criativas formas de adaptação ao novo, ao inesperado, ao não familiar que trazem às suas realidades de concluintes do curso de Psicologia.

Isso se mostra presente nas ideias de treinamentos técnicos aliados a propostas de estágio como, por exemplo, na Empresa Jr. ou no CAPACIT¹⁶, que em vários relatos compareceu como uma opção para realização dos estágios. Tais ideias ficam implicadas como reivindicações de estudantes que saíram da universidade sem que políticas destinadas à formação em Psicologia do Trabalho fossem implantadas. São adaptações criadas pelos estudantes

¹⁶ O CAPACIT faz parte da PROGEP - Pró Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal. É uma unidade institucional responsável pela capacitação e desenvolvimento profissional dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFPA. Tem como uma de suas metas o planejamento de ações continuadas de capacitação, visando à valorização do servidor e a melhoria dos serviços prestados pela instituição.

para o fortalecimento de vínculos com uma área de formação, que lhes parecem distantes de seus conhecimentos. De outra forma, é legítimo registrar suas angústias e frustrações por não poderem realizar - em sua maioria - estágios em uma área de tamanha importância da Psicologia.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fundamentar esta pesquisa na Teoria das Representações Sociais se estabeleceu desde sua gênese, uma relação entre o conhecimento Reificado (academia) e o conhecimento Consensual (cotidiano-senso comum). A Psicologia do Trabalho foi observada e (re) significada, através das disciplinas específicas do curso de Psicologia da UFPA, em uma interlocução para que os dados fossem analisados e os aspectos representacionais que partiram dos participantes da pesquisa, evidenciados.

Assim, buscou-se compreender a Psicologia do Trabalho como fenômeno de investigação em um patamar de modificações no contexto deste campo psicológico, compreendida como um amplo campo que se articula o Trabalho e as organizações de Trabalho, daí sua nomenclatura POT referendar este novo momento de composição.

Por meio das entrevistas foram contemplados os discursos dos estudantes de estágio em Psicologia do Trabalho, seus saberes e suas perspectivas de atuação profissional na área da POT. A importância desse conhecimento coloca-nos em uma posição de observadores e de interventores em uma dinâmica acadêmica em que o pesquisador se alia aos instrumentos e é mais que um observador, mas se insere no contexto pesquisado e faz parte da dinâmica relacional.

As mudanças na sociedade, vivenciadas no último século, foram essenciais para que houvesse uma modificação nos paradigmas da Psicologia do Trabalho e sua dimensão, que alia sujeito-mundo-trabalho verificada, ao mesmo tempo, em que novas habilidades humanas são geradas, formuladas e padronizadas na esfera social. O estudante em formação deveria se valer de todo o conhecimento que provêm do novo contexto psicológico mundial, assim como se referendar em atitudes de mudanças frente às radicalizações que assolam a organização do trabalho que assustam e adoecem as pessoas.

Analisar o sujeito no tempo-espço, na circulação de informações tão rapidamente modificadas e contemplar um modelo de atuação profissional não é uma tarefa das mais fáceis. Por isso, há de se refletir sobre as considerações que propomos analisar a partir das manifestações simbólicas nos discursos dos estudantes.

As análises permitiram a compreensão dos campos representacionais preconizados por Jodelet (2001), especificados no capítulo III. Quais sejam: as condições de produção e circulação das representações, seus processos e seu estatuto epistemológico. A compreensão de tais campos de estudo permitem, nesta finalização, compreender a proposição a que este estudo se baseou: *Quais as representações sociais da psicologia do Trabalho dos estudantes formandos do curso de Psicologia?*

As revelações dos estudantes sobre a Psicologia do Trabalho foram construídas em suas ações cotidianas na academia e em suas apreensões nos Congressos e ou Seminários, fora da UFPA. Em sua maioria, os estudantes já mostraram em seus discursos, desde o início das entrevistas, uma representação sobre o desconhecimento da prática do Psicólogo do Trabalho e uma rejeição da atuação neste segmento.

Neste sentido, tornou-se possível verificar como os estudantes em sua maioria, representavam a Psicologia do Trabalho a partir das disciplinas específicas e das implicações analíticas das RS, como se segue:

Os participantes designaram esta área de atuação da Psicologia como **Difícil**; tal posicionamento está implicado aos diversos conhecimentos atrelados a esta área, o que pressupõe (para eles) outras atividades práticas aliadas e que foram consideradas de grande dificuldade, como a gestão de pessoas, os saberes práticos sobre entrevistas de seleção e admissão de funcionários e ainda, as situações cotidianas das relações de trabalho.

Outra recorrência diz respeito a reconhecerem a atuação em Psicologia do Trabalho como **Deficiente e desconhecida**; desta feita tal posicionamento está ligado à falta de conhecimento (saberes teóricos e práticos) sobre a abrangência da temática nas disciplinas específicas (Psicologia do Trabalho e Estágios supervisionados I e II)

Exigente e em constante mudança é outra representação evidenciada e está ligada ao excesso de atividades que o Psicólogo do Trabalho deve saber e fazer e ainda, estar em constante aprendizado, participar de cursos e especializações do segmento. Este entendimento tem sua gênese, nas informações da mídia sobre a atividade do Psicólogo do Trabalho.

Multidisciplinar e ligada à Administração são representações sociais oriundas da mídia e das relações intergrupais sobre tarefas específicas de gestão de pessoas em empresas e seus processos organizacionais, que exigiriam conhecimentos múltiplos. Assim como o item anterior, as informações que surgem na mídia são facilmente assimiladas e disseminadas no meio acadêmico, segundo os próprios estudantes-participantes.

Outra recorrência é que a Psicologia do Trabalho (vista através das disciplinas específicas) é a **Área de testes psicológicos**. São Representações também oriundas da mídia e das relações intergrupais sobre a aplicação de testes na seleção de empregados, como se este fosse o único instrumento da prática em recursos humanos, por exemplo. Esta representação é percebida pelos participantes com muita preocupação, dada a reduzida experiência com testes aplicados às pessoas em organizações, na formação acadêmica.

Com bom mercado de trabalho seria a última recorrência mais marcante tanto no discurso manifesto, quanto no discurso subjacente dos participantes, apareceu também como conhecimentos oriundos da mídia, do universo consensual e das relações intergrupais. Tais sentidos, verificados nos relatos estão ligados com a própria colocação no mercado de trabalho do formando e suas possibilidades de atuação.

A partir das implicações elencadas acima foi possível compreender, por exemplo, a razão pela qual, os estudantes, em sua maioria, fizeram indicações para que a pesquisadora observasse durante a coleta de informações da pesquisa, a completa escassez, quase uma ausência, de informativos sobre estágios e ou inserções desta temática nos quadros de aviso ou no site da instituição.

Percebeu-se a partir das categorias debatidas no segundo núcleo, o entendimento da perspectiva de atuação como psicólogo do trabalho com relatos de angústias e ansiedades pelo fim do curso. A insegurança foi percebida por se sentirem despreparados para seguir adiante em um processo de seleção para psicólogos do trabalho, mesmo tendo perspectivas de atuação em outras áreas.

Na maioria dos relatos presenciou-se a falta de noção do que é a Psicologia do Trabalho, seus conceitos básicos, sua área de atuação, suas prerrogativas de intervenção, seus núcleos e processos na atividade

organizacional e, sobretudo seu papel social em busca do desenvolvimento de práticas que possam aliar as proposições de políticas e processos organizacionais que pretendam privilegiar o cuidado com o trabalhador em tempos de profundas mudanças na sociedade, e resguardar a identidade do sujeito pelo e no trabalho.

Ao retomar as questões que nortearam este estudo, é importante observar que quanto aos interesses dos estudantes para a Psicologia do Trabalho, verificou-se que a maioria dos participantes, exceto os estudantes que tiveram oportunidade de estagiar em empresas, examinou-se com reservas e preocupação a atuação na POT. Admitiram que se tivessem uma oportunidade de atuar e aprender ao mesmo tempo se “arriscariam” no setor.

A noção que se insere nessas últimas considerações, haja vista a perspectiva de construção das Representações Sociais destes é que, são raros os casos dos estudantes do grupo entrevistado que serão levados a atuar em POT, dada a falta de oportunidade de estagiar na área e vivenciar a prática das atividades do psicólogo do trabalho.

Outra disposição que norteou a pesquisa dizia respeito às percepções sobre o mundo do trabalho e o conhecimento da área de POT. As contribuições das aulas em Psicologia do Trabalho, neste caso, segundo os participantes, não foram suficientes para abranger as perspectivas dos estudantes e ainda não estão inseridas nas temáticas das pesquisas recentes da SBPOT contempladas neste estudo.

A partir dos discursos dos formandos, inferiram-se como estes percebiam as atividades do psicólogo do trabalho e o papel da Psicologia do Trabalho na formação profissional. Verificou-se com clareza, sobre o que o estudante poderia fazer na atividade da POT nos discursos sobre a inacessibilidade às diversas informações do setor, com certas contradições, ora com tristeza e desânimo, ora com desejo de que após a formatura pudessem se debruçar sobre o tema na busca de respostas em cursos de pós-graduação. Então admitem que se a instituição não proporcionou o fazer necessário no estágio supervisionado, resta-lhes a procura por pós-graduações que permitam a ampliação deste conhecimento como uma saída para a aquisição dos conhecimentos práticos.

Entretanto, tal saída não se configura com o real propósito de especializações acadêmicas que se fundamentam em pesquisas puras (teóricas), raramente em pesquisas aplicadas. Mesmo que as pesquisas aplicadas sejam apresentadas nas especializações, estas são, na maioria das vezes, especificamente propostas, pois não há tempo para que muitos conteúdos práticos de qualquer profissão sejam apreciados.

Chamou atenção o fato de que os formandos, em vias de entrarem no mercado de trabalho, não visualizassem uma identidade de psicólogos do trabalho (mesmo tendo optado por essa área no estágio) e não compreendessem a si próprios como profissionais que pudessem desenvolver diversas atividades, que vão desde a gestão de pessoas, os psicodiagnósticos, seleção e treinamentos, até a coordenação de pesquisas de clima organizacional e seus desdobramentos. O que se observa é que o formando estava sem noção da realidade do fazer, muito embora o “não fazer”, aqui presente, está relacionado ao “não saber” na amplitude que esta área predispõe.

Quanto ao modo que estas representações dificultam ou facilitam a aquisição do conhecimento, constatou-se que nas oportunidades trazidas pelos professores, em que se deveria tratar sobre os temas relacionados da área, não havia um consenso do grupo que realizava a disciplina de estágio. A aquisição de novos conhecimentos, e conseqüentemente suas expectativas de atuação, era dificultada. Ao representarem a Psicologia do Trabalho com expressões que remetiam à dificuldade, à deficiência, ao desconhecido e fora do contexto regional, ao excesso de atividades ou como uma área que não valorizava o profissional, todos faziam com que, mesmo que novos conhecimentos tivessem sido propostos, houvesse desânimo e apatia frente às possíveis novas experiências.

Ao tratar do desejo em atuar na área, apesar das contradições observadas na maioria dos relatos, foi possível compreender que a frustração e a preocupação, que foram descritas, se inserem nas dificuldades encontradas não apenas nas disciplinas específicas de Psicologia do Trabalho, mas nas outras áreas de atuação.

O desejo aqui levado à discussão com os estudantes referia-se a uma construção que nos anos da formação seria incorporada a uma gama de

possibilidades proporcionada pela instituição de ensino e por cada estudante. Não havia no início da formação deste grupo, em sala de aula, o “sonho” de tornar-se um psicólogo do trabalho, pelo simples fato de que esta matéria não se apresentava com as finalidades e as possibilidades de atuação profissional, que inseriria os objetivos e as amplitudes da POT. O contrário se fez presente e a área de atuação Clínica e Hospitalar apareceram para este formando, como a razão de seu percurso na instituição, deixando no mínimo uma limitação das potencialidades da atividade deste futuro psicólogo.

A perspectiva de atuação clínica para o formando é ao mesmo tempo uma possibilidade que consola a precariedade nas outras áreas e é quase uma obrigatoriedade, quando se analisa a questão da clínica como o modelo instituído e privilegiado nos dias atuais em alguns cursos de Psicologia, com seu viés elitista de atendimento individual, que se mostrou inadequado para atender as necessidades da sociedade brasileira, mas que a maioria dos estudantes se dedica com afinco e planeja se inserir profissionalmente. Fica evidente que as outras áreas são deixadas para segundo plano, não há uma formação integral, transformadora e pluralista como é esperado e estimulado pelas novas políticas de ensino de Psicologia. (BASTOS, GONDIM E PEIXOTO, 2009).

Finalmente, diante das contradições e temáticas diversas ao contexto da Psicologia do Trabalho identificadas aqui, percebeu-se a existência dos dois processos geradores de representações. Num primeiro momento, a partir de relatos de negação e das tentativas de entendimento dos participantes sobre esta temática, compreendeu-se a dinâmica da transformação do que estava implícito nos seus sistemas de categorias sobre este tema em um novo sistema que lhes parecessem familiar.

Ao categorizarem a Psicologia do Trabalho como a Psicologia ligada à Administração, ao aumento de produtividade, ao gestor de pessoas, por exemplo, os estudantes compararam ao paradigma daquela categoria; qual seja a da Psicologia que tem atividades correlatas à Administração e é este paradigma que foi construído pela formação e pelos meios de comunicação. Após um segundo momento, esta e outras classificações e nomeações, vistas nesta dissertação, e o processo de compará-las a outros saberes sobre a Psicologia, deu-lhes concretude e transformou-as em imagem representacional

(objetivação), em algo que trouxesse o que fora representado mais próximo a si e ao grupo, visto que este processo se fez nas relações interpessoais, daí seu caráter social.

As representações sociais dos estudantes da UFPA sobre a Psicologia do Trabalho abrem caminhos para se pensar: em promover uma mudança na mentalidade dos estudantes sobre as discussões da área da Psicologia do Trabalho e POT; na responsabilidade de estimular o desenvolvimento da consciência crítica e reflexiva e do aprender a fazer dos formandos do curso de Psicologia da UFPA; na importância de políticas públicas e educacionais que possibilitem ações nesse aspecto; e na intervenção dos docentes para que discutam com os estudantes o desenvolvimento de ações acadêmicas necessárias para que se possam superar os desafios que a área da POT impõe aos futuros psicólogos.

Por fim, as representações aqui evidenciadas confirmam o papel fundamental de estudos sobre as Representações Sociais e a formação do psicólogo para além dos limites da academia, pois aqui se tratou de uma atuação da Psicologia que está na atividade laboral do homem em todos os seus aspectos e complexidades.

Por ora, espera-se que seja possível propor uma discussão entre os atores educacionais referendados neste estudo. Sabe-se que a verificação destas representações no limite desta dissertação, não trará as mudanças necessárias para que a Psicologia do Trabalho seja elevada ao seu posto de reconhecimento. Entretanto é necessário que a partir desta oportunidade, seja possível um novo olhar institucional que consiga entrelaçar com os olhares dos estudantes que compuseram este estudo, sobre a formação do Psicólogo do Trabalho na UFPA e que juntos consigam transformar o cenário desta área de atuação.

REFERÊNCIAS

IV JORNADA INTERNACIONAL E II CONFERÊNCIA BRASILEIRA DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS, 2005. **Anais da IV Jornada Internacional e II Conferência Brasileira de Representações Sociais**. João Pessoa - PB, 2005.

V JORNADA INTERNACIONAL E III CONFERÊNCIA BRASILEIRA DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS, 2007. **Anais da V Jornada Internacional e III Conferência Brasileira de Representações Sociais**. Instituto de Psicologia - Universidade de Brasília. Brasília – DF, 2007.

IV CONFERÊNCIA BRASILEIRA DE REPRESENTAÇÕES SOCIAIS, 2009. **Anais da IV Conferência Brasileira de Representações Sociais**. Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. Rio de Janeiro – RJ, 2009.

ALMEIDA, A. M. O. e JODELET, D.(Orgs.). **Representações sociais: interdisciplinaridade e diversidade de paradigmas**. Brasília: Thesaurus, 2009.

ALMEIDA, L. M. e SOUZA SANTOS, M.F. **Diálogos com a Teoria das Representações Sociais**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2005.

AMORIM, D. V. **As Representações Sociais de alunos da graduação em enfermagem sobre a profissão**. Florianópolis, 2004.163 f. Dissertação (Mestrado)-UFSC. Centro de Ciências da Saúde. PPGE.

BASTOS, A. V. B. O Mundo das Organizações e do Trabalho: o que significa compromisso social para a Psicologia? In: SOUZA, M. R.; LEMOS F. C. S. (Org.). **Psicologia e Compromisso Social: unidade na diversidade**. São Paulo: Escuta, 2009, v., p. 09-42.

_____. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. In: BORGES-ANDRADE, J. E; ABBAD, G. S.; e MOURÃO, L. (Org.). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed /Bookman, 2006, v., p. 23-40.

BASTOS, A. V. B., GONDIM, S. e PEIXOTO, L. Áreas de Atuação, Atividades e Abordagens Teóricas do Psicólogo Brasileiro. In: BASTOS B., A. V e GONDIM G. S. M. (Org.). **O psicólogo e seu trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2009. *No prelo*.

BASTOS B., A. V.; BORGES-ANDRADE, J. E. e ZANELLI, J. C. (Org.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto alegre: Artmed, 2004.

CODO, W. **Por uma Psicologia do trabalho**: ensaios recolhidos. São Paulo: Casa do psicólogo, 2006.

CONTINI, M.L.J. **Discutindo o conceito de promoção de saúde no trabalho do psicólogo que atua na educação**. Psicologia: Ciência e Profissão. Brasília, 2000.v.20, n.2, p. 46-58.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem è o Psicólogo Brasileiro**. São Paulo: Edicon, 1988.

CRUZ, L.M., F. **Expressões e Significados da exclusão escolar: Representações Sociais de professores e alunos sobre o fracasso em matemática**. Tese (Doutorado em Educação). Recife: Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal de Pernambuco, 2006.356 p.

DEJOURS, C. **A loucura do Trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. ABDOUCHELLI, E. e JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEUSDARÁ, B. e ROCHA, D. **Análise de Conteúdo e Análise do Discurso: aproximações e afastamentos na (re) construção de uma trajetória**. ALEA. 2005.v. 7,n.2.p.305-322.

GILLY, M. As Representações Sociais no campo da educação. In: JODELET, D. (Org.). **As Representações Sociais**. Rio de Janeiro: Eduerj, 2001. p. 321-342.

GOULART I. e SAMPAIO, J. (Orgs.) **Psicologia do Trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do psicólogo, 1998.

GUARESCHI, P. e JOVCHELOVITCH, S. **Textos em Representações Sociais**. 10ª ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

_____. Psicologia Social e Representações Sociais: avanços e novas articulações. In: GUARESCHI, P. e VERONESE, M. (Orgs.) **Psicologia do cotidiano. Representações Sociais em ação**. Petrópolis: Vozes, 2007.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Edições Loyola, 1999. (pp.185-289)

JAMESON, F. **Pós-Modernismo: a lógica cultural do capitalismo tardio**. São Paulo: Ática, 2007. (pp.27-79)

JODELET, D. **As Representações Sociais**. Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2001.

_____. **Loucuras e Representações Sociais**. Petrópolis: Vozes, 2005.

_____. Recentes desenvolvimentos da noção de representações nas ciências sociais. In: ALMEIDA, A. M. O. e JODELET, D.(Orgs.). **Representações sociais: interdisciplinaridade e diversidade de paradigmas**. Brasília: Thesaurus, 2009.

LANE, S. A Psicologia Social e uma nova concepção de homem para a Psicologia. In: LANE, S. e CODO, W. (Orgs) **Psicologia Social: O homem em movimento**. S. Paulo: Brasiliense, 1984, p.19.

MOSCOVICI, S.. **A representação social da psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

_____. **Crônica dos anos errantes**: narrativa autobiográfica. Rio de Janeiro: Mauad, 2005.

_____. **Representações Sociais**. Investigações em Psicologia Social. 5ª ed. Rio de Janeiro: Vozes. 2007.

_____. **Preconceito e Representações Sociais**. In: ALMEIDA, A. M. O. e JODELET, D.(Orgs.). **Representações sociais: interdisciplinaridade e diversidade de paradigmas**. Brasília: Thesaurus, p. 17-34. 2009.

MIRANDA, A. L. **Atividade de ensino de ciências: representação de alunos do ensino fundamental** - NPI/UFPA. 2005. 159 p. Dissertação (Mestrado) - PPG em Educação em Ciências e Matemáticas, Núcleo Pedagógico de Apoio ao Desenvolvimento Científico, UFPA.

NASCIMENTO, Ivany Pinto. **Projeto de vida de adolescentes do ensino médio: um estudo psicossocial sobre suas representações**. *Imaginário* [online]. 2006, vol. 12, no. 12, pp. 55-80. ISSN 1413-666X.

NICOLACI-DA-COSTA. A. M. **A análise de discurso em questão**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10(2)p.317-331. 1994.

_____. **O campo da pesquisa qualitativa e o Método da Explicitação do Discurso Subjacente (MEDS)**. Psicologia: Reflexão e crítica. 2006.

ORLANDI, E. **Análise de discurso: princípios e procedimentos: 6ª ed.** Campinas, SP: Pontes, 2005.

PÊCHEUX, M. Análise automática do discurso. In: Gadet, F. Hak, T. (Orgs). **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. 2ª ed. Campinas: Ed. Unicamp, 1993.p.61-105.

RESES, E. S. **E com a palavra: os alunos. Estudo das Representações Sociais dos alunos da rede pública sobre a Sociologia no ensino médio**. Brasília, 2004. Dissertação (Mestrado)-UNB. PPG-SOL.

REY, F.L.G. **Pesquisa qualitativa em Psicologia**. Caminhos e Desafios. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

RODRIGUES, S. E. C. **As representações sociais sobre o ensino de psicologia da educação e suas contribuições para a formação do educador**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará. Centro de Educação: Belém, 2006.

SÁ, C. P. **A Construção de Objeto de pesquisa em Representações Sociais**. Rio de Janeiro: Eduerj, 1998.

SOUTO, S. O. O jogo de papéis e representações sociais na universidade: o estudo de um caso particular. In: SPINK, M.J. **O conhecimento no cotidiano; as representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1993.

SCHULZE, C. N., CAMARGO, B. e WACHELKE, J. **Alfabetização científica e representações sociais de estudantes de ensino médio sobre ciência e tecnologia**. *Arq. Bras. Psicol.* dez. 2006, vol.58, no.2, p.24-37. ISSN 1809-5267.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto alegre: Artmed, 2002.

BIBLIOGRAFIAS

BARROS, V.A., LIMA, F.A. e VIEIRA, C. E. **Uma Abordagem da psicologia do Trabalho, na presença do trabalho.** Psicologia em Revista. Belo Horizonte, 2007.v.13, n.1, p.155-168.

CAMARGO, B. V. e MOREIRA, A.P. (Orgs.) **Contribuições para a teoria e o método de estudos das representações sociais.** João Pessoa: Editora universitária da UFPB, 2007.

FREITAS, S. M. P. **A Psicologia do contexto do trabalho:** uma análise dos saberes e dos fazeres. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2002

GOULART I. (Org), **Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos.** São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.2ª ed.

GUARESCHI, P. A. Representações sociais: alguns comentários oportunos, *In:* Nascimento-Schulze, Clelia Maria (Org.). **Novas contribuições para a teorização e pesquisa em representação social** (Coletâneas da Anpepp n. 10, pag. 9-35). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia. 1996.

HARVEY, D. **A produção capitalista do espaço.** São Paulo: Annablume, 2005.

JODELET, D. (Org.). **As Representações Sociais.** Rio de Janeiro: Eduerj, 2001. p. 17-44.

LEITÃO, C.F. e NICOLACI –DA- COSTA, A.M. **A Psicologia no novo contexto mundial.** Estudos de Psicologia. Natal, 2003.v.8, n.3, p.421-430.

MERLO, A.R.C. Psicodinâmica do trabalho. *In:* JACQUES, M.G ; CODO, W. (Orgs). **Saúde mental & trabalho:** leituras. Petrópolis: Vozes, 2002.

_____, A.R. C e SILVA, P.C.S. **Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas.** Psicologia Ciência e Profissão. Porto Alegre, 2007.27 (1). p.132-147.

MOSCOVICI, S. **Natureza:** para pensar a ecologia. Rio de Janeiro: Mauad X. Instituto Gaia, 2007. (Eicos)

PEREIRA NETO, A. e PEREIRA, F. M. **O psicólogo no Brasil: notas sobre seu processo de profissionalização.** Psicologia em Estudo. Maringá, 2003.v. 8, n. 2, p. 19-27,

RODRIGUES, S.E.C. **As Representações Sociais sobre o ensino de psicologia da educação e suas contribuições para a formação do educador.** Dissertação (Mestrado) ICED/PPGED. 2006. UFPA.

SANTANA, V. S. **Saúde do trabalhador no Brasil: pesquisa na pós-graduação.** Programa Integrado em saúde ambiental e do trabalhador. UFBA. Bahia: Revista de Saúde Pública, 2006.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado.** Editora universitária/UFRJ. São Paulo: Cortez, 1994.

_____. Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho. In: MENDES, R.(Org.) **Patologia do Trabalho.** Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.p.287-310.

_____. Saúde mental e trabalho: um campo de estudo em construção . In: ARAÚJO, A, ALBERTO M. F., NEVES M.Y. e ATHAYDE, M. (Orgs). **Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma.** Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

_____. Os riscos da insensibilidade. In: ARAÚJO, A, ALBERTO M. F., NEVES M.Y. e ATHAYDE, M. (Orgs). **Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma.** Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

DOCUMENTOS OFICIAIS

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde.** Brasília: MS, 2006.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. **Portaria Interministerial Nº 1.802, DE 26 DE AGOSTO DE 2008.** Institui o Programa de Educação pelo Trabalho para a Saúde - PET - Saúde. Disponível em:
http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/pri1802_26_08_2008.html. Acesso em 12/02/2010.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Pesquisa WHO.** Relatório Final. 2001. Brasília.

FACULDADE DE PSICOLOGIA. **Grade curricular do curso de Psicologia,** 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **Histórico da UFPA**. Disponível em: <http://www.ufpa.br/>. Acesso em: 15/08/2008.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **Diretrizes curriculares para os cursos de graduação da Universidade federal do Pará**. Cadernos da PROEG nº 7. UFPA. DAC/PROEG. Janeiro/2005.

_____ Resolução nº 3.633/CONSEPE de 18 de fevereiro de 2008.
Regulamento do Ensino de graduação da Universidade Federal do Pará. UFPA. 2008.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

PESQUISA: Representações Sociais da Psicologia do Trabalho de formandos em Psicologia da UFPA.

Esta pesquisa tem como objetivo identificar e compreender as Representações Sociais sobre a Psicologia do Trabalho evidenciados no discurso dos estudantes formandos de Psicologia da UFPA. Para isso, propõe-se a realização de entrevistas, as quais serão gravadas e transcritas, garantindo aos participantes o anonimato. A pesquisa não gera prêmios ou ônus para os participantes.

As informações coletadas serão utilizadas para fins de pesquisa acadêmica do Mestrado em Psicologia pela Universidade Federal do Pará - UFPA. A pesquisa terá como principal pesquisadora, Eliana Cavalcante Maués Santos, a qual ficará disponível para maiores informações, pelo telefone 91-8857 3007. A discente está sob orientação do Prof. Dr. Janari da Silva Pedroso, docente do curso de Graduação em Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFPA. As entrevistas serão gravadas, porém, será garantido sigilo absoluto das mesmas. As informações coletadas durante as entrevistas serão utilizados para fins de pesquisa acadêmica, podendo ser utilizados em publicações e/ou apresentações em congressos, artigos e outros eventos acadêmicos e/ou científicos.

DECLARAÇÃO

Declaro que compreendi as informações que li, e que me foram explicadas sobre a pesquisa em questão. Discuti com a pesquisadora Eliana Cavalcante Maués Santos sobre a decisão de autorizar a minha participação voluntária nesse estudo, ficou claro para mim quais os objetivos da pesquisa, os procedimentos a serem utilizados, as garantias do sigilo e dos esclarecimentos sobre o uso das informações. Além disso, reconheço ser livre para participar deste estudo, posso retirar meu consentimento a qualquer momento em caso de não cumprimento das garantias estabelecidas ou quaisquer outros problemas decorridos da participação nesse estudo.

Belém-PA, ____ de _____ de 2009.

Assinatura do Participante.

Assinatura do Pesquisador.

APÊNDICE B
Roteiro dos dados do perfil dos formandos

DADOS ACADÊMICOS

- 1- Qual o ano de ingresso no curso? _____
2. Semestre que cursa? _____ semestre
3. Em que semestre cursou a disciplina Psicologia do Trabalho?
 - a) _____ semestre
 - b) não sabe.
4. Gostaria de ter feito outro curso universitário?
 - a) Sim. Qual? _____
 - b) Não
5. Idade
 - a) 19 a 21 anos
 - b) 22 a 24 anos
 - c) 25 a 30 anos
 - d) 31 a 36 anos
 - e) 37 anos em diante
6. Sexo
 - a) Feminino
 - b) Masculino

APÊNDICE C

Roteiro de temas para as entrevistas semi-estruturadas

- 1- O que sabe sobre a psicologia do trabalho.
- 2- Qual o conhecimento de temas relacionados com o mundo do trabalho.
- 3- Conhece algum profissional que atua na área.
- 4- Conhece a atividade do psicólogo do trabalho.
- 5- Como é percebido o mercado para este profissional.
- 6- Quais as expectativas de atuação profissional.
- 7- Qual o interesse de atuar nessa área. Por quê.
- 8- Sobre o conteúdo da disciplina psicologia do trabalho, qual a avaliação sobre o conteúdo com a realidade e sua aplicabilidade.
- 9- Quais seriam os temas que você considera necessários à formação deste profissional e que não foram abordados nas disciplinas.
- 10- De que maneira as disciplinas específicas (teoria e prática) contribuíram para a formação.
- 11- O que pode ser proposto para a melhoria das aulas de Psicologia do Trabalho e do Estágio na área.

APÊNDICE D

Quadro demonstrativo do Perfil dos Estudantes Formandos

Total de entrevistas: 13 (excluídas 2 piloto)=11

Nomes	DADOS GERAIS				
	Idade	Semestre que cursa	Gostariam de atuar na área de psicologia do Trabalho	Atividade realizada na disciplina Estágio Supervisionado	Fez ou tentou fazer outro curso. Qual?
1-Franklin	22-24	10º	Como segunda opção	Pesquisa	Sim. Direito.
2-Vladmir	25-30	11º	Como segunda opção	Pesquisa	Sim. Medicina e Filosofia.
3- Samuel	25-30	11º	Como segunda opção	Pesquisa	Sim. Publicidade.
4-Yuri	30-35	11º	Como segunda opção	Pesquisa	Sim. Pedagogia
5-Clara	22-24	10º	Sim.	Pesquisa	Não.
6-Nicole	25-30	12º	Sim	Estágio	Sim. Medicina.
7-Anita	22-24	10º	Como segunda opção	Pesquisa	Sim. Medicina
8-Denise	22-24	11º	Como segunda opção	Pesquisa	Sim. T. O.
9- Lenira	22-24	11º	Como segunda opção	Pesquisa	Sim. Letras
10- Stela	22-24	11º	Sim	Estágio	Não.
11- Hanna	22-24	12º	Sim	Estágio	Não.

ANEXO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS



Carta Provisória: 064/09 CEP-ICS/UFPA

Belém, 16 de junho de 2009.

À:
Profª. Msc. **Eliana Cavalcante Mués Santos**

Senhora Pesquisadora,

Temos a satisfação de informar que seu projeto de pesquisa **“Representações Sociais da Psicologia do Trabalho de formandos em Psicologia da Universidade Federal do Pará”** de protocolo nº **057/09 CEP-ICS/UFPA**, foi apreciado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos do Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Pará, na reunião do dia 09 de junho de 2009.

Assim, Vossa Senhoria tem o compromisso de entregar o relatório parcial do mesmo no dia 20 de março de 2010, no CEP-ICS/UFPA, situado na Cidade Universitária Professor José da Silveira Netto - Guamá, Campus profissional, no Complexo de sala de aula do ICS – sala 13 (Altos).

Atenciosamente,


Prof. Dr. Wallace Raimundo Araujo dos Santos.
Coordenador do CEP-ICS/UFPA