

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

A dimensão Ética do/no exercício profissional do/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações: Estudo Exploratório

Sara Caseiro Afonso

M

2022



A dimensão Ética do/no exercício profissional do/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações: Estudo Exploratório

Sara Caseiro Afonso

Outubro 2022

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora Inês Nascimento (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

AGRADECIMENTOS

Sempre acreditei que, de uma forma ou de outra, somos feitos de outros, que deixam um pedaço deles e levam um de nós. E, sei que hoje, se sou quem sou e se aqui cheguei foi graças ao apoio e ajuda de incontáveis pessoas que passaram na minha vida.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à Professora Inês Nascimento, por ter entrado comigo nesta jornada, um tanto quanto complicada, pelo apoio incansável, por não desistir de mim, mesmo quando eu desisti. A verdade é que este trabalho é tanto meu como seu, pois sem si ele jamais iria existir, e é a si a quem mais tenho de agradecer. Por isso, obrigada.

À minha família, pelos esforços que fizeram por mim, por se terem preocupado com o meu futuro e por me darem sempre o que preciso, obrigada. Ao meu avô, por ser o meu porto seguro. Às minhas avós, por serem as minhas heroínas e atenderem o telefone sempre prontas a atender as minhas dúvidas culinárias. Ao André, por ser o melhor tio do mundo e o meu eterno pronto socorro. À Titi e ao Carlos por me darem de jantar ao domingo e me levarem a casa. À Inês, por ser a minha eterna companheira de desgraças, e ao Ivo, que é obrigado a aturar-me, obrigada. À Ariana, ao meu sapinho, obrigada, por existires só.

Aos meus amigos, que de uma forma ou de outra, sempre me ajudaram e ampararam na montanha russa que é a minha vida, obrigada. À Rita e à Diana por serem o meu maior suporte, os anjos no meu ombro, o meu desde sempre e para sempre. À Cátia e ao Mauro por me terem adotado como deles, e me terem ajudado quando mais precisei, mesmo sem saberem. À Rute, meu eterno “*Till the end of the line*”, por me ter dado a mão no primeiro ano de faculdade e nunca mais largado. Ao Zé, pelos mil momentos juntos, os barulhentos e os silenciosos. Ao João, por estar à distância de um “preciso de ti”. Ao David, à Piska e à Semguito por serem as almas festivas que alegram o meu dia. À Luana, por na verdade estar sempre lá, de uma forma tão única e especial. Ao Marcos e à Lisa, por me terem acolhido, protegido e guiado na minha aventura académica, e ao Tiago, por ter confiado em mim para fazer o mesmo por ele, obrigada.

E por último, à eterna mancha preta da FPCEUP, em especial aos meus dragões, obrigada, finalmente.

RESUMO

O enquadramento ético da prática da Psicologia em contexto organizacional reveste-se de especial interesse. Atuando na fronteira entre os interesses das organizações e os dos/as colaboradores/as, a diversidade, complexidade e sensibilidade das funções que os/as profissionais são chamados a desempenhar permitem antever a necessidade de (saber) lidar com diversas questões de natureza ética. Na literatura, porém, a/s especificidade/s dessas questões, tal como se colocam e são quotidianamente vivenciadas pelos/as psicólogos/as, está/ão, ainda, largamente por documentar. O presente estudo propôs-se explorar os desafios éticos inerentes ao exercício da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, procurando caracterizá-los em termos de âmbito funcional ou de atividade, frequência e complexidade, bem como conhecer as competências essenciais para os enfrentar e a medida e forma nas quais a formação destes/as profissionais permite o desenvolvimento daquelas. Procura também compreender quais os principais cuidados éticos associados à prática da investigação científica em colaboração com organizações. Participaram no estudo sete profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, e cinco especialistas/académicos da área com responsabilidades docentes. Foi adotada uma metodologia de investigação qualitativa tendo-se efetuado a análise de conteúdo dos dados recolhidos através de entrevistas semiestruturadas (n=2) e questionários, em versão paralela à do guião da entrevista, com questões abertas (n=7). Com base nos resultados, conclui-se que os desafios éticos aparecem com mais frequência nas funções ligadas à Intervenção, com especial incidência nas atividades de Recrutamento e Seleção, Resolução de conflitos e Demissões. Competências como empatia, raciocínio crítico, capacidade de mediação, resiliência, assertividade e proatividade foram destacados como fundamentais na forma de lidar com os desafios éticos. A formação ética obtida é avaliada como útil no desenvolvimento destas competências na Licenciatura apesar de apresentar lacunas no que se refere à sua contextualização nas questões e problemas específicos da prática profissional nas organizações e de ser vista como insuficiente a nível do Mestrado. Por último, o consentimento informado e a salvaguarda da privacidade surgiram como as áreas mais sensíveis a acautelar na investigação científica que é realizada em parceria e no seio de organizações.

Palavras-chave: Ética; Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações; Funções; Desafios éticos; Formação ética

ABSTRACT

The ethical framework of the practice of Psychology in an organizational context is of special interest. Acting on the border between the interests of organizations and those of the workers, the diversity, complexity and sensitivity of the functions that professionals are called upon to function allow to foresee the need to (know how to) deal with ethical diversity. However, in literature the specificity/s of these questions, as proposed and as experienced daily by psychologists, are still largely undocumented. With this study we set out to explore the inherent challenges to the practice of Work and/or Organizations Psychology, looking to characterize them in terms of functionality or activity, frequency and complexity. Another intent is to know the essential competences needed to face those challenges and the way in which the formation of these professionals allows the development of said competences. It also seeks to understand the main ethical concerns associated with the practice of scientific research in collaboration with organizations. The participants in this study were seven Work and/or Organizational Psychology professionals and five specialists/academics in the field with teaching responsibilities. Qualitative research was the methodology used, having carried out a content analysis of the data. Data was collected through semi structured interviews (n=2), and questionnaires, a parallel version to the interview guide with open questions (=7). Based on the results, it is concluded that ethical challenges show more frequently in functions connected to Intervention, with special incidence on Recruitment and Selection, Conflict resolution and Demission activities. Skills such as empathy, critical thinking, capacity for mediation, resilience, assertiveness and proactivity were highlighted as fundamental to deal with ethical challenges. Ethical formation is evaluated as useful in the development of the previously stated competences in the university degree, although it presents some gaps in contextualization on specific problems to the professional practice in organizations and is viewed as insufficient in master's degree. Lastly, consent and the protection of privacy are referred as the most sensitive areas to safeguard in scientific investigation carried out in partnership with/and in Organizations.

Keywords: Ethics; Work and/or Organizations Psychology; Functions; Ethical challenges; Ethical training

RÉSUMÉ

L'encadrement éthique de la pratique de la psychologie en contexte organisationnel présente un intérêt particulier. Agissant à la frontière entre les intérêts des organisations et ceux des salariés, la complexité et la sensibilité des fonctions que les professionnels sont appelés à exercer permettent d'entrevoir la nécessité de (savoir) traiter diverses questions de nature éthique. Dans la littérature, cependant, la ou les spécificités de ces questions, telles qu'elles sont posées et vécues quotidiennement par les psychologues, sont encore largement non documentées. La présente étude vise à explorer les défis éthiques inhérents à l'exercice de la psychologie du travail et/ou des organisations, en cherchant à les caractériser en termes de portée, de fréquence et de complexité fonctionnelles ou d'activités, ainsi qu'à connaître les compétences essentielles pour y faire face et l'étendue et la forme dans laquelle la formation de ces professionnels permet leur développement. L'étude vise aussi à comprendre les principales préoccupations éthiques associées à la pratique de la recherche scientifique en collaboration avec les organisations. Sept professionnels de la psychologie du travail et/ou organisationnelle ont participé à l'étude, ainsi que cinq spécialistes/universitaires du domaine ayant des responsabilités d'enseignement. Une méthodologie de recherche qualitative a été adoptée, avec une analyse de contenu des données recueillies par le biais d'entretiens semi-structurés (n=2) et de questionnaires, dans une version parallèle au scénario d'entretien, avec des questions ouvertes (n=7). Sur la base des résultats, il est conclu que les défis éthiques apparaissent plus fréquemment dans les fonctions liées à l'intervention, avec un accent particulier sur le recrutement et la sélection, la résolution de conflits et les licenciements. Des compétences telles que l'empathie, la pensée critique, les compétences de médiation, la résilience, l'affirmation de soi et la proactivité ont été soulignées comme fondamentales dans la manière de faire face aux défis éthiques. La formation éthique obtenue est évaluée comme utile au développement de ces compétences en Licence, bien qu'elle présente des lacunes quant à sa contextualisation dans les enjeux et problématiques spécifiques de l'exercice professionnel en organisation et qu'elle soit perçue comme insuffisante en Master. Enfin, le consentement éclairé et la protection de la vie privée sont apparus comme les domaines les plus sensibles à prendre en compte dans la recherche scientifique menée en partenariat et au sein des organisations.

Mots clés: éthique ; Psychologie du Travail et/ou des Organisations ; Les fonctions; Défis éthiques ; formation éthique

Índice

ÍNDICE	VII
INTRODUÇÃO	1
ENQUADRAMENTO TEÓRICO	4
1. AS ORGANIZAÇÕES E A SUA RELAÇÃO COM A ÉTICA	4
2. OS/AS PROFISSIONAIS DA PSICOLOGIA DO TRABALHO E/OU DAS ORGANIZAÇÕES E A ÉTICA	5
3. DESAFIOS ÉTICOS INERENTES AO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA DO TRABALHO E/OU DAS ORGANIZAÇÕES	8
3.1. Avaliação Psicológica	9
3.2. Intervenção.....	10
3.3. Formação e Coaching.....	12
3.4. Consultoria	13
3.5. Outras	14
MÉTODO	16
1. OBJETIVOS	16
2. DESENHO DO ESTUDO	17
3. PARTICIPANTES E PROCEDIMENTOS DE RECRUTAMENTO	17
4. INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	19
5. PROCEDIMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	20
6. CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	21
7. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS RECOLHIDOS	22
APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	24
CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS	45
ANEXOS	51
ANEXO 1. PEDIDO DE COLABORAÇÃO PARA O ESTUDO E FORMULÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO.....	52
ANEXO 2. CONSENTIMENTO INFORMADO ACADÉMICOS	57
ANEXO 3. CONSENTIMENTO INFORMADO PROFISSIONAIS.....	59
ANEXO 4. GUIÃO ENTREVISTA ACADÉMICOS	61
ANEXO 5. GUIÃO DE ENTREVISTA PROFISSIONAIS.....	65
ANEXO 6. TABELAS.....	68

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1: DADOS DE CARATERIZAÇÃO PESSOAL, ACADÉMICA E PROFISSIONAL DOS/AS PARTICIPANTES	18
TABELA 2: RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAIS RELACIONADAS COM A QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO 1	68
TABELA 3: RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES DA CATEGORIA ESPECIALISTAS/ACADÉMICOS RELACIONADAS COM A QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO 1	69
TABELA 4: RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAIS RELACIONADAS COM A QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO 2	70
TABELA 5: RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES DA CATEGORIA ESPECIALISTAS/ACADÉMICOS RELACIONADAS COM A QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO 2	71
TABELA 6: RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAIS RELACIONADAS COM AS QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO 3 E 4	72
TABELA 7: RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES DA CATEGORIA ESPECIALISTAS/ACADÉMICOS RELACIONADAS COM AS QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO 3 E 4	73
TABELA 8: RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAIS RELACIONADAS COM A QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO 5	74
TABELA 9: RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES DA CATEGORIA ESPECIALISTAS/ACADÉMICOS RELACIONADAS COM A QUESTÃO DE INVESTIGAÇÃO 5	75

Introdução

O Mundo muda a cada instante, transformando-se e alterando a sua forma de funcionar, com uma rapidez impressionante, exigindo assim novas aprendizagens e readaptações por parte da sociedade. Segundo a British Psychologists Society, (BPS, 2018), estas transformações dão origem a vários desafios éticos, que possuem as mais diversas formas, e para Rossouw e Van Vuuren (2010), a sociedade compartilha uma responsabilidade ética de os enfrentar.

Boff (1999), defende que a Ética expressa o que é justo, o que é correto e a forma como os seres humanos se devem relacionam no seu meio social. Rudimentarmente, pode afirmar-se que a Ética ajuda a navegar entre o certo e o errado (Akfert, 2012), e a sua reflexão ajuda a navegar a resolução destes desafios éticos. Assim, para Ricou (2011), quando a sociedade teve de se adaptar à evolução da ciência, que se deu se forma massiva e veloz, também a reflexão ética teve de se adequar a esta nova realidade.

Cumulativamente, esta evolução também impactou o Mundo do Trabalho, transformando os seus desafios éticos, como escândalos corporativos, e conseqüente diminuição da transparência nas organizações (Swart, 2018), que acompanhados de diversas conseqüências prejudiciais levantaram grandes debates. Segundo De Souza (2017), uma série de erros, onde houve violações graves dos direitos do Homem, deu-se em virtude do crescimento tecnológico, que preocupado apenas com a produção e com o desenvolvimento econômico e mercadológico, colocou muitas vezes o ser humano em segundo plano.

Para Hollwitz e Pawlowski (1997), as constantes mudanças no trabalho tornaram a Ética uma preocupação cada vez mais importante neste contexto, existindo uma variedade de justificações para atribuir às organizações, incluindo às empresas, um estatuto moral (De Souza, 2017). Surge assim a Ética Profissional, que diz respeito às questões éticas que surgem no contexto profissional (Chadwick, 1998), sendo definida por princípios, normas e padrões que orientam a condução das atividades e interações no local de trabalho, segundo Levin e Buckett (2011).

Esta crescente complexidade do Mundo criou também a necessidade de especialização em dimensões mais pequenas do conhecimento (Ricou, 2011), e tornou a reflexão ética particularmente relevante nas profissões que dependem de conhecimentos

específicos (Pettifor, 2004). Isto impôs à Psicologia a necessidade de adotar diferentes abordagens, surgindo assim a Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações para acompanhar estas mudanças, e consequentes exigências, que as Organizações sofreram. A Society for Industrial and Organizational Psychology, SIOP (2016), define a Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações como o estudo científico do Trabalho e a aplicação dessa ciência nas questões do local de trabalho, enfrentadas por indivíduos, equipes e organizações.

Segundo Muchinsky, Kriek e Schreuder (2005), o seu objetivo é fortificar a relação entre força de trabalho e o seu local, num momento em que ambos estão a mudar muito rapidamente. Assim, à medida que o Mundo enfrenta cada vez mais desafios éticos, cabe à Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações continuar a contribuir para tornar o Mundo de Trabalho um lugar eticamente melhor, sendo esta a missão dos/as profissionais que a exercem.

Os/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações aplicam princípios da Psicologia a questões relacionadas à situação profissional, a fim de otimizar o bem-estar e a eficácia individual, grupal e organizacional (Dworkin, Van Vuuren & Eiselen, 2010). Envolvem-se com serviços de avaliação e consultoria, onde o/a cliente pode ser uma organização, mas os efeitos do trabalho do/a psicólogo/a podem ter consequências que afetam profundamente a vida de muitas pessoas (Koocher, 2009).

E, geralmente, observam Barnett et al. (2007), enfrentam uma grande variedade de desafios éticos, para os quais nenhuma solução é evidente. Ou seja, nem sempre é fácil compreender o que é um comportamento ético e, consequentemente, qual será a melhor abordagem para determinada situação. Desta forma, segundo Van Vuuren (2010), espera-se que os/as psicólogos/as estejam familiarizados com os seus deveres éticos, que ultrapassam o que é bom para o indivíduo ou a até para o coletivo, como uma organização.

Para tal, a formação dos/as futuros/as Psicólogos/as, deve garantir que estão conscientes dos princípios éticos profissionais, possuindo uma base teórica de diferentes abordagens éticas e relacionando-as com as suas atividades, como a investigação e a prática profissional (European Federation of Psychologists Associations, 2017). Quer isto dizer que devem ser treinados para demonstrar consciência ética na sua prática reflexiva, sabendo como resolver desafios éticos através da ponderação, de diferentes valores e princípios.

Segundo Yankov (2021), as atuais realidades empresariais alertam para a possibilidade de, no futuro, cada vez mais frequentemente sermos confrontados com desafios éticos. E, tendo em conta que esteja onde estiver, o/a psicólogo/a vai deparar-se com uma realidade social complexa, multifacetada, repleta de conflitos e contradições que se manifestam através da desigualdade e exclusão (Bastos et. al, 2013), no contexto organizacional os/as mesmos/as estão expostos a questões específicas desse mesmo campo de atuação.

Posto isto, com a presente investigação, pretende-se explorar as questões éticas com que os/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações se deparam no exercício das suas funções, bem como a sua frequência e grau de complexidade. Além disso, considerando os saberes que, do ponto de vista ético, são indispensáveis a estes/as psicólogos/as , procura explorar-se que competências estes/as tendem a salientar bem como a importância e características da formação ética tanto no seu desempenho dos/as profissionais já em exercício como na preparação dos futuros/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações no que se refere à dimensão ética do seu trabalho nas instituições/organizações. Adicionalmente, procura-se perceber quais as questões e cuidados éticos associados especificamente à investigação científica em Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações realizada no contexto organizacional e dependendo da colaboração das próprias organizações.

Para tal, este trabalho inicia-se com um breve Enquadramento Teórico sobre o objeto de estudo e, de seguida, expõe o Método de investigação privilegiado onde se apresentam aos objetivos, participantes, instrumentos, procedimentos e considerações éticas. Imediatamente, segue-se a Apresentação e Discussão de Resultados, estruturada com base nas questões de investigação, onde se revela os achados do estudo. Por último, nas Conclusões e Considerações Finais, sistematiza-se as principais conclusões o estudo e procura-se expor considerações que devem ser levadas em conta em possíveis futuros estudos ou iniciativas ao nível da prática da intervenção.

Enquadramento Teórico

1. As Organizações e a sua relação com a Ética

Relativamente às organizações, Srour (1998) defini-as como uma coletividade especializada na produção de um determinado bem ou serviço. Restrepo e Angulo (1992) enfatizam que as organizações são unidades particulares, formadas para atingir fins específicos e dirigidas por um poder que estabelece uma autoridade, determinando o estatuto e o papel dos seus membros. Ou seja, as organizações são planeadas, de forma intencional, para realizar objetivos, formando unidades sociais com necessidades e interesses onde pode existir uma hierarquia de poder, que determina o seu funcionamento.

Já Ricou (2011), define-as como todo o conjunto de pessoas, inseridas numa determinada estrutura, onde existe divisão de trabalho, e orientadas na perseguição de objetivos formais pré-estabelecidos. São consideradas sistemas de interações entre os comportamentos de pessoas, orientadas à produção de resultados na, e para a, sociedade na qual se inserem (Gusso & De Luca, 2017). Como tal, são mais abrangentes que o conceito de *empresa*, pois as *organizações* são mais amplas e/ou mais específicas, podendo ser compostas por diversas formas de agrupamentos humanos (Gusso et. al, 2019).

Segundo De Souza (2017), as organizações pautam pela liberdade e pela livre iniciativa na obtenção de lucro, sendo a função econômica primordial (com exceção de organizações sem fins lucrativos). Não deve parecer estranha a ideia de que as organizações precisem ser economicamente independentes para puderem sobreviver, sendo que, muitas vezes, o objetivo de algumas é o simplesmente o lucro.

Então, também não deve parecer estranha a ideia de que quanto mais conseguirem de “ganhos” e menos de “perdas” tiverem (por exemplo, à custa da redução de salários ou postos de trabalho), maior será esse lucro. De Souza (2017) ainda indica a existência de uma economia de mercado amealhada às custas da saúde e da vida das pessoas. Contudo, menciona ao mesmo tempo que é obrigação das Organizações respeitar, e fazer cumprir, os valores da dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho.

Ora, as Organizações, tal como empresas e demais instituições, devem agir com responsabilidade e equilíbrio para atingir os seus objetivos, devendo unir a sua finalidade

econômica com valores éticos organizacionais. Por outras palavras, uma profissão é marcada não só pelos seus fundamentos científicos e teóricos, mas também pela sua eficácia prática e postura em relação ao bem-estar humano (Lefkowitz, 2003).

Decorre então a necessidade de envolver a Ética com Mundo do Trabalho, devendo levar em consideração o que é economicamente adequado, tendo em conta valores como a justiça, a dignidade humana e a transparência, (De Souza, 2017) e deve incluir valores humanos, como a cidadania, equidade, bem-estar e respeito às diversidades culturais e sociais. Tal como é sublinhado por Bastos et al (2013), os diversos problemas associados as empresas, tendo em conta a sua complexidade do mundo competitivo em que se inserem, despertam a exigência de que é urgente, e até imprescindível, que parâmetros éticos passem a determinar a atuação das organizações, bem como dos/as colaboradores/as.

Sabemos, que o comportamento individual é contextual, ou seja, neste contexto em específico fortemente influenciado pelas Organizações. Assim, segundo Lefkowitz (2014), as profissões geralmente têm algum código ético que ajuda a guiar a ação apropriada dos/as colaboradoras, bem como na resolução de potenciais desafios éticos que os/as profissionais podem encontrar. Porém, os códigos de ética não podem questionar nem responder pelo/a psicólogo/a e, como tal, nunca podem substituir o processo ativo pelo qual o mesmo luta com contextos únicos e exigências opostas (Pope & Vasquez, 1998).

A centralidade que o Mundo do Trabalho, e por inclusão das empresas, ocupa atualmente na vida social impõe que reflexões sobre a ética sejam incentivadas como condição para um Mundo Social, sendo esta reflexão propícia a práticas e relações no trabalho eticamente saudáveis (Bastos et al., 2013). Consequentemente, deve ser dada, com urgência, a devida visibilidade às questões éticas, no campo da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, sendo a sua discussão relevante para compreender os desafios impostos à ética, neste caso em específico na atividade dos/as profissionais que a praticam.

2. Os/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações e a Ética

A história da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, segundo Bastos et. al (2013), é marcada por transições, que configuram um domínio científico e profissional

progressivamente mais complexo, com um olhar cada vez mais voltado para a organização. Spector (2012), define-a como a aplicação de métodos científicos e princípios psicológicos adaptados ao contexto do trabalho, de forma a permitir que os problemas sejam resolvidos no local. Constitui-se como uma área bastante específica, centrada em questões como otimização do desempenho, satisfação no trabalho e vocação profissional (Ricou, 2011), entre outros. Para além da investigação, cumpre um papel muito importante ao nível da intervenção em todos os tipos de organizações, estejam estas dedicadas à produção de bens ou à prestação de serviços.

Segundo o Perfil dos Psicólogos do Trabalho (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2015), os/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações, enquanto profissionais altamente treinados/as e com vastos conhecimentos, podem fornecer um contributo primordial para as realidades individuais, sociais e económicas das organizações. A sua intervenção pode potenciar a melhoria contínua da organização, permitindo-lhe alcançar as suas metas e objetivos, ao mesmo tempo que aumenta a qualidade de vida dos/as colaboradores/as, no contexto laboral.

O seu perfil de competências inclui o conhecimento científico em Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, competências culturais e interpessoais como o trabalho em equipa, avaliação psicológica, intervenção psicológica, supervisão e consultoria, profissionalismo e ética e, por último, competências pessoais.

Além disso, devem ter um conhecimento profundo e atual sobre o código de ética, sobre as leis nacionais e sobre as regras e os regulamentos das instituições onde presta os seus serviços (Ricou, 2011), uma vez que os Psicólogos do Trabalho e/ou das Organizações podem enfrentar desafios éticos no ambiente empresarial e organizacional onde podem existir interesses conflitantes entre duas partes (Levin & Buckett, 2011). Por exemplo, podem ter de mediar conflitos entre os direitos de um/a candidato/a que está a ser avaliado e os direitos da organização que consideram empregá-lo.

Será este, então, o papel central do/a psicólogo/a numa organização, conseguir a maior harmonia possível na resolução de desafios éticos que surgem contribuindo para o sucesso da Organização. O fundamental deverá ser conseguir o maior índice de satisfação de ambas as partes (Ricou, 2011), pelo que o objetivo será conseguir encontrar um equilíbrio entre as suas necessidades e exigências.

Ricou (2011) afirma que a ética é a uma ciência complementar da Psicologia, sendo o raciocínio ético a reprodução da capacidade de identificar, refletir e dar resposta a qualquer desafio ético que surja no exercício da sua profissão. No exercício da Psicologia, as soluções para estes desafios deverão ser pensadas em função do interesse do/a cliente do/a psicólogo/a. Ou seja, o critério que deve ser utilizado na sua resolução estará relacionado com a especificidade do contexto e respetivo cliente.

Em Portugal, o Código Deontológico elaborado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses serve como uma guia para o comportamento dos/as profissionais da psicologia, em território nacional. Quando ainda existirem dúvidas, então a consulta e a discussão com outros/as profissionais da mesma área de atuação torna-se essencial, contudo não há qualquer difusão de responsabilidade sobre a decisão. Concordando, ou não, com as opiniões emitidas por outros profissionais, ou mesmo por parte de uma comissão de ética, o profissional será sempre o primeiro responsável pela sua atuação (Ricou, 2011).

O escrutínio por parte do público relativamente ao Mundo de Trabalho tornou a ética uma questão importante no ensino (Kline, 1994), tendo em conta a importância da mesma na realidade laboral. Assim, os processos de formação devem incluir atitudes e valores pertinentes para a resolução de desafios éticos, e professores, supervisores e mentores devem discutir questões relevantes em contexto educativo (Lefkowitz, 2014). Watts e Nandi (2021), sugerem que os/as instrutores de ética devem sempre ter em mente a importância de preparar os/as estudantes para enfrentar estes desafios éticos inerentes as suas profissões.

Do ponto de vista ético, a Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, possui algumas diferenças relativamente às restantes áreas da Psicologia, dada a complexidade do contexto onde se insere a sua prática.

“De facto, estando o/a psicólogo/a incluído na organização, com deveres e responsabilidades para com ela, poderá desenvolver alguns conflitos de interesse, nomeadamente, nas situações onde o melhor interesse da pessoa, trabalhadora da organização por exemplo, possa ser aparentemente contraditório com o interesse da própria organização” (Ricou, 2011, p.168).

O objetivo primário do/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações garantir o bem-estar da organização, incluindo também dos/as seus/suas colaboradores/as, uma vez que o seu bem-estar se traduz em colaboradores/as com altos índices de satisfação e motivação. Uma vez que não é fácil conjugar e balancear este objetivo da atividade da Psicologia

Organizacional (Lefkowitz, 2003), poderão surgir desafios de complexa resolução associados ao exercício das funções destes/as profissionais, sendo urgente uma melhor compreensão dos mesmos, que garanta uma atuação eticamente adequada

Assim sendo, é crucial, e imprescindível, compreender melhor esses desafios que poderão comprometer uma atuação eticamente adequada por parte dos/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações.

3. Desafios Éticos inerentes ao exercício profissional da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações

Wittmer (2001), define um desafio ético como uma situação onde as dimensões éticas inerentes são relevantes e merecem a devida consideração, uma vez que a resposta à mesma terá um impacto significativo. Ou seja, princípios éticos são postos em causa, podendo existir consequências para algumas pessoas, uma vez que, segundo Bowers e Pipes (2000), ocorre uma situação onde nenhuma solução ética é evidente.

Os/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações podem enfrentar desafios éticos no ambiente empresarial e organizacional, tendo em conta que o exercício das suas funções transcreve-se, de uma forma simplificada, no balanceamento entre as necessidades da organização e as necessidades de todos os que se envolvem com ela, tal como colaboradores/as, clientes ou até candidatos/as.

Além disso, apesar do comportamento antiético ser, na grande maioria das vezes individual, a verdade é que pode ser largamente influenciado pelo local de trabalho (Rossouw & Van Vuuren, 2010), devendo estes profissionais zelar pela cultura da organização. Por vezes, podem surgir desafios onde a dimensão ética entra em conflito com a dimensão legal, sendo que os psicólogos precisam fazer um esforço extra para resolver o problema (Knapp, Gottlieb & Handelsman, 2015), devendo tomar todas as providencias necessárias, como informar todos os envolvidos, bem como as devidas autoridades.

Através da revisão da literatura foram encontrados no trabalho de Lowman (2006) alguns exemplos de situações que são suscetíveis de se constituírem como desafios e/ou

potenciais ameaças para uma atuação ética irrepreensível no exercício das funções do/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações.

Desta forma, para permitir uma melhor ilustração da forma é que esses exemplos de desafios éticos podem condicionar a atuação profissional dos/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou Organizações, optou-se por apresentá-los de forma enquadrada nas áreas funcionais descritas no Perfil do Psicólogo do Trabalho (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2015) e discuti-los à luz de cada um dos cinco princípios éticos gerais presentes no Código Deontológico (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2015): Respeito pela dignidade e direitos da pessoa; Competência; Responsabilidade; Integridade; e Beneficência e Não-maleficência.

3.1. Avaliação Psicológica

O/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações deve encarregar-se da avaliação psicológica dos/as colaboradores/as, bem como do encaminhamento dos/as mesmos/as para os Serviços de Saúde Mental quando necessário. Deve também ser responsável pelo diagnóstico da organização através do estudo e monitorização de indicadores tais como características da organização do trabalho, clima organizacional, riscos psicossociais e a saúde e bem-estar dos/as colaboradores/as, podendo ainda intervir no sentido da prevenção de acidentes de trabalho, riscos psicossociais e doenças psicomotoras.

Lowman, (2006) descreve o caso de um/a psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações, contratado por uma empresa para realizar testes de avaliação psicológica para o recrutamento e seleção de candidatos/as. O objetivo da administração era selecionar candidatos/as com um desempenho médio, com a presunção de que estas pessoas seriam menos propensas a deixar a organização, uma vez que supostamente teriam menos opções de emprego. O psicólogo aceitou o pedido e recomendou três testes cognitivos, que foram aplicados pelos Departamento de Recursos Humanos. Após a conclusão da avaliação e seleção, não foi fornecido nenhum *feedback* e, inclusive, recusados pedidos do mesmo por parte dos/as candidatos/as.

O caso apresentado constitui uma potencial ameaça para uma atuação eticamente adequada, começando por ferir o Respeito pela dignidade e direitos da pessoa, uma vez que não lhes foram fornecidas todas as informações inerentes à avaliação psicológica, nem houve transparência quanto ao objetivo da mesma ou qualquer tipo de devolução de resultados. Assim, também põe em causa o princípio da Beneficência e Não-maleficência uma vez que,

apesar do seu cliente ser uma organização, o interesse dos/as candidatos deve sempre ser uma das suas principais preocupações. Ao omitir informações cruciais para a obtenção de um emprego, o profissional prejudica indiretamente os/as candidato/as. Adicionalmente, sendo impossível o/a psicólogo/a administrar os testes de avaliação, deveria ter garantido que os/as colaboradores/as do Departamento de Recursos Humanos possuíam as qualificações necessárias para a sua aplicação, garantindo o princípio da Competência. Ao falhar nos aspetos supramencionados, também a atuação do/a Psicólogo/a do Trabalho e ou/das Organizações também ignora o princípio da Responsabilidade e o princípio da Integridade, ao ignorar as consequências dos seus atos, ferindo os princípios éticos que lhe são exigidos enquanto competência fundamental.

Segundo Lowman (2006), sempre que as exigências feitas pela organização criarem algum tipo de conflito, os/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações devem informar os representantes da organização de qual a postura ética é considerada profissionalmente adequada. Estes/as profissionais devem batalhar estas questões eticamente ambíguas, resolvendo os conflitos com vista à minimização de danos. Assim, os/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações devem estar dispostos e aptos a comunicar aspetos legais e técnicos relevantes e consciencializar sobre as responsabilidades éticas inerentes. Neste caso, deveria ter consultado com a gerência da organização, e informar que realizar uma avaliação psicológica com aquele objetivo, e sem informar devidamente os candidatos de todas as condições associadas, era eticamente incorreto. Deveria também, no mínimo, ter sido fornecido algum tipo de *feedback* aos/as candidatos/as, explicado a situação e tudo o que ocorreu.

3.2. Intervenção

Na Intervenção inclui-se a avaliação, prevenção e intervenção nos riscos psicossociais e a promoção na saúde ocupacional. Também a organização e desenvolvimento dos recursos humanos, bem como a seleção, avaliação e orientação dos mesmos fazem parte desta responsabilidade. Por último, a promoção da Motivação e da Satisfação laborais, a melhoria dos canais de comunicação, a gestão da qualidade, a criatividade e inovação são também parte do seu perfil de competências. Igualmente a intervenção em situações de crise e emergência, bem como a investigação científica e profissional, se incluem, de acordo com

o Perfil do Psicólogo do Trabalho (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2015), nesta área funcional.

Lowman, (2006) descreve um caso onde, devido às exigências financeiras, tornou-se necessário que uma empresa demitisse um número significativo de funcionários. A empresa designou um/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações interno para ajudar no processo, tendo-lhe sido exigida total confidencialidade durante o processo. Durante uma conversa com um dos funcionários, que estava na lista de demissão e também era amigo do/a Psicólogo/a, o mesmo indicou que estava a pensar comprar uma nova casa, com uma hipoteca um pouco elevada. O/a Psicólogo/a ouviu atentamente e, embora se tenha sentido extremamente culpado/a pelo conhecimento de informações que poderiam prejudicar o bem-estar do seu amigo, nada disse sobre os despedimentos iminentes.

Apesar do/a psicólogo/a honrar as exigências sobre a confidencialidade, minimizar os danos associados aos despedimentos é uma das suas responsabilidades e, mesmo o cliente sendo uma organização, havia obrigações para com os trabalhadores afetados. Desta forma, esta situação representa uma potencial ameaça a uma atuação ética por parte do/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações. Este caso fere com especial gravidade o princípio da beneficência e Não-maleficência, uma vez que a omissão destas informações pode ser prejudicial. Decerto que acumular uma hipoteca de tamanho considerável antes de ficar desempregado irá ter um impacto negativo na vida desta pessoa. Ao ignorar a necessidade de informar o mais brevemente possível os/as colaboradores/as acerca das possíveis demissões, o Psicólogo fere não só o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa, também o princípio da Responsabilidade, Integridade e Competência, ao ignorar a importância e impacto da sua ação. Não seria adequado que o fizesse de forma exclusiva com o seu amigo (pois aí incumpriria o princípio da justiça) mas que pudesse ser transmitido um aviso à generalidade dos/as colaboradores/as sobre a previsão de despedimentos para que as suas decisões de vida pudessem ser tomadas com base neste enquadramento.

Para Lowman (2006), o/a psicólogo/a devia ter reconhecido e tentado abordar as questões éticas associadas à omissão de informações críticas dos/as colaboradores/as por um período de tempo tão longo. Deveria essencialmente ter comunicado com a organização a importância de informar os/as colaboradores/as da potencial demissão. Ao mesmo tempo, deveria ter tentado minimizar as consequências que os/as colaboradoras poderiam sofrer com esta demissão.

3.3. Formação e Coaching

A este nível o/a Psicólogo/a do Trabalho desenvolve e implementa ações de formação, educação ou sensibilização, além de poder colaborar na organização e gestão das mesmas. Além destas funções, é ainda responsável pelo Coaching, que promove o potencial de alguém, maximizando o desempenho ao facilitar a aprendizagem e o desenvolvimento de competências.

O caso trazido por Lowman (2006) relata uma situação em que um colaborador que durante a formação foi descrito como “problemático” pelo/a psicólogo/a responsável, com pouca experiência na área. Foi pedido que o/a mesmo/a se colocasse numa posição de destaque, enquanto o/a psicólogo/a descrevia os aspetos negativos do seu comportamento durante a execução de um exercício. Após isso, o colaborador não participou mais na formação, abandonando a formação magoado e sem ter realizado as aprendizagens previstas. Algum tempo depois, o colaborador recordou a experiência de forma amarga, sugerindo sequelas emocionais negativas a longo prazo como resultado da mesma.

Este caso constitui um desafio ético para o/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações, posto que, em primeiro lugar, a conduta do protagonista fere o princípio da Competência ao aceitar dar uma formação numa área para a qual possuía pouco treino. Desrespeita por completo o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa quando utiliza o colaborador como exemplo negativo sem qualquer estratégia educativa; fere, ainda, o princípio da Beneficência e Não-maleficência, ao causar-lhe mal-estar e deixando-o exposto a sequelas negativas. Ao mesmo tempo, põe em causa o princípio da integridade e da responsabilidade, quando age ao arrepio das suas obrigações quanto profissional, não reconhecendo as consequências dos seus atos.

Segundo Lowman (2006), os/as psicólogos/as que realizam formação em grupo devem ter, eles/as próprios/as, formação adequada e deve ser incluída supervisão, para minimizar a possibilidade de haver problemas com os/as participantes. Assim, o/a psicólogo/a em questão deveria ter, em primeira instância, recusado o cargo de formador/a principal, e/ou ter pedido supervisão por parte de uma pessoa mais experiente. O autor afirma também que é preciso imenso treino para usar o exemplo pessoal de colaboradores/as durante formações, de uma forma construtiva e sem causar impacto negativo. O/a psicólogo/a deveria ter ajudado o colaborador a entender o impacto negativo do seu comportamento no

grupo, resultando num momento educativo e não traumático. Tendo em conta a falta de formação, treino e experiência, o/a psicólogo/a não deveria ter optado por essa estratégia, e deveria ter lidado com a situação de outra forma.

3.4. Consultoria

Neste âmbito pode enquadrar-se um outro caso apresentado por Lowman (2006), em que uma organização de consultoria de Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações foi contratada por uma outra empresa para desenvolver um processo de recrutamento e seleção. O mesmo foi um sucesso e o cliente ficou satisfeito com os resultados. Algum tempo depois, sem o conhecimento ou a permissão do cliente original, foram iniciados esforços para comercializar o/s teste/s usado nesse processo, com os dados empíricos recolhidos anteriormente no âmbito daquele outro processo.

O/a psicólogo/a não respeitou os direitos de propriedade do seu cliente organizacional, ferindo assim o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa. Conjuntamente, pôs em causa também o princípio da Beneficência e Não-maleficência uma vez que prejudica, potencialmente, a organização ao negá-la dos seus direitos, tendo em conta que a comercialização do teste poderia ser benéfica para a mesma. Também os princípios da Competência, da Integridade e da Responsabilidade são afetados por este comportamento, tendo em conta que o/a psicólogo/a não age em conformidade com as competências que deveria possuir, ignorando as suas responsabilidades perante o seu cliente, ou seja, a organização, bem como as consequências nefastas que isto pode acarretar para a mesma.

Segundo Lowman (2006), caso esforços conjuntos de consultoria deem origem a produtos que seja possível comercializar, existe uma responsabilidade por parte do/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações em esclarecer as questões de propriedade antes de tomar uma decisão sobre como proceder eticamente. Assim, o/a psicólogo/a deveria ter discutido estas questões de propriedade antes de desenvolver o teste. Contudo, não o tendo feito, deveria ter contactado a organização posteriormente, no momento em que surgiu a possibilidade de comercializar o teste.

3.5. Outras

Deve elaborar e emitir opiniões, pareceres e relatórios técnico-científicos, estar atento à coordenação e supervisão atividades relacionadas com a Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações. Além disso, deve colaborar com outros profissionais no seu exercício profissional.

Lowman (2006) relato um caso de um/a Psicólogo/a de Trabalho e/ou das Organizações, professor/a de uma universidade. Vários dos seus alunos realizaram múltiplos estudos numa organização. Não foram elaborados acordos específicos sobre a devolução de resultados, contudo os resultados destes estudos foram sendo comunicados à gerência da organização, que incentivou a continuação da investigação. Três anos depois, o/a diretor/a solicitou um relatório abrangente e detalhado da investigação. Contudo, dado o caráter voluntário da investigação, o/a psicólogo/a não se sentiu na obrigação de o fazer e decidiu terminar relação com a organização, sem qualquer procedimento formal e conclusivo, e sem devolver os dados pedidos.

Este caso consta como perigoso para uma atuação eticamente responsável uma vez que as organizações que permitem o uso de seu pessoal e instalações para estudos de pesquisa devem ser vistas como clientes. Ao terminar abruptamente a relação, negando-se a devolver os resultados pedidos, o/a psicólogo/a fere o princípio da Competência, Integridade e, de forma destacada, da Responsabilidade, uma vez que não cumpre com as suas obrigações, ignorando a importância das mesmas, bem como o impacto que o não cumprimento delas irá ter. Além disso, o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa, bem como o princípio da beneficência e Não-maleficência, são feridos uma vez que ao negar os direitos da organização a mesma sai prejudicada, uma vez que não estavam a contar com o término da investigação e a mesma poderia estar a ser usada, de alguma forma, para o seu desenvolvimento.

Para Lowman (2006), o/a psicólogo/a tem a responsabilidade de garantir, na medida em que tenha oportunidade de fazê-lo, que o relacionamento seja encerrado com responsabilidade. Desta forma, este término deveria ter incluído a discussão dos motivos, uma revisão de cursos alternativos de ação se ainda forem necessários serviços adicionais e cooperação com potenciais novos prestadores de serviços, além de a entrega de um relatório final com a devolução de todos os dados obtidos até ao momento.

Os casos selecionados a partir de Lowman (2006) que anteriormente foram apresentados e discutidos constituem apenas uma pequena amostra dos inúmeros desafios éticos que os/as psicólogos que trabalham no contexto de organizações podem encontrar. Demonstram, certamente, uma parte do que caracterizará a dimensão ética do exercício da Psicologia no quadro específico das atribuições que podem ser assumidas pelos/as profissionais da área.

Contudo, está ainda largamente inexplorada pela investigação a realidade da experiência dos/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações no que se refere aos desafios éticos com que efetivamente se deparam no seu quotidiano laboral, não sendo conhecido nenhum estudo anterior com este enfoque realizado no contexto português. Assim, a presente investigação pretende contribuir para colmatar esta lacuna. Ao mesmo tempo, almeja compreender, a partir da perspectiva dos próprios/as psicólogos/as em exercício e de docentes universitários do curso de Psicologia especialistas na área da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, a extensão na qual a sua formação mune os/as (futuros/as) profissionais das competências éticas indispensáveis a uma atuação de qualidade nesse mesmo domínio.

Método

1. Objetivos

O objetivo central da presente investigação é compreender os principais desafios éticos particulares ao exercício da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, procurando caracterizá-los em termos de âmbito funcional ou de atividade, frequência e complexidade. Adicionalmente, procura conhecer as competências essenciais para os enfrentar e de que forma a sua formação permite o seu desenvolvimento. Além disso, procura entender quais os cuidados éticos da investigação científica em colaboração com organizações. Assim sendo, através da colaboração com profissionais e de especialistas/académicos/as da área de Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, procura-se especificamente saber:

1. Como se caracterizam os desafios éticos com que os/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações mais se deparam no exercício das suas funções, relativamente à sua frequência e complexidade?
2. Quais as competências éticas fundamentais para os enfrentar, e como é que os/as profissionais Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações se auto avaliam relativamente às mesmas?
3. Quais as perceções sobre a medida na qual a formação dada/recebida, particularmente a nível do 2.º ciclo de estudos, permite adquirir e/ou desenvolver essas competências profissionais essenciais para enfrentar desafios éticos inerentes ao contexto da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações?
4. De que modo será possível reforçar essas competências éticas e como melhorar a formação académica nesse sentido?

5. Quais as questões e cuidados éticos que se revelam de especial importância acautelar no caso da investigação científica em Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, sabendo que esses esforços de investigação requerem a colaboração de instituições e/ou estruturas empresariais e seus respectivos recursos humanos?

2. Desenho do Estudo

Uma vez que o objetivo da investigação é conhecer os principais desafios éticos que os/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações enfrentam no exercício das suas funções, recorrendo ao relato da vivências e experiências dos mesmos, adotou-se a metodologia qualitativa. Considerada por Aires (2011) um processo interativo configurado pela história pessoal, biografia, género, classe social, etnia das pessoas que descreve e pela sua própria história, permitindo entender a vivência dos/as participantes, assim como o significado que cada um lhe atribui.

Esta metodologia distingue-se, segundo Bogdan e Biklen (1994), por ser naturalista, existindo uma preocupação com o contexto onde o sujeito se insere, permitindo desta forma dar primazia à realidade da prática da Psicologia em contexto organizacional, de forma a identificar quais os desafios éticos que os/as participantes enfrentam nos âmbitos específicos do exercício profissional em ambientes empresariais/institucionais particulares.

3. Participantes e procedimentos de recrutamento

No processo de recolha de dados, obteve-se a colaboração profissionais da área Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações que corresponderam aos seguintes critérios de elegibilidade para a participação no estudo: (i) encontrarem-se a exercer funções em contexto organizacional, há, pelo menos, um ano, ou que (ii) tenham aí exercido essas funções, no mínimo, durante esse mesmo período de tempo. Aceitaram participar sete profissionais, a quem foram atribuídos os códigos de P1 a P7, dois homens e cinco mulheres, cujas idades variam entre os 24 e os 26 anos. Todos os/as participantes possuem Mestrado

Integrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, obtidos entre 2018 e 2020, com uma experiência laboral que varia entre um e quatro anos.

Participaram, igualmente, especialistas/académicos com responsabilidades na formação dos/as Psicólogos/as das Organizações e/ou do Trabalho, de maneira a permitir uma compreensão mais profunda acerca da forma como a formação académica influencia o desenvolvimento de competências éticas essenciais ao repertório de competências profissionais e explorar questões e cuidados éticos importantes para investigação científica nesta área. Participaram cinco especialistas, a quem foram atribuídos os códigos de A1 e A5, todos/as do sexo feminino e com idades compreendidas entre os 31 e os 59 anos. Todas as participantes possuíam doutoramentos em Psicologia, obtidos entre 1998 e 2018, com uma experiência laboral que varia entre os 8 e 39 anos.

Os dados de caracterização pessoal, académica e profissional dos/as participantes encontram-se apresentados na Tabela 1.

Tabela 1

Dados de Caracterização Pessoal, Académica e Profissional dos Participantes

Participante	Sexo	Idade	Ano de Obtenção de Diploma	Tempo de Experiência Laboral	Tempo na Organização atual	Tipo de Organização	Tipo de Resposta
P1	F	26	2018	4 anos	8 meses	Empresa pequena	Questionário
P2	F	25	2019	2 anos	2 anos	Empresa grande	Questionário
P3	F	24	2020	2 anos	2 anos	Empresa grande	Questionário
P4	M	25	2020	1 ano	1 ano	Empresa média	Questionário
P5	M	26	2019	3 anos	1 semana	Empresa grande	Questionário
P6	F	24	2020	1 ano	9 meses	Empresa grande	Questionário
P7	F	25	2020	1 ano e meio	4 meses	Empresa pequena	Questionário
A1	F	44	2001	S/R	S/R	Ensino superior	Entrevista
A2	F	38	2015	15 anos	4 anos	Ensino superior	Entrevista
A3	F	59	1998	35 anos	35 anos	Ensino superior	Entrevista
A4	F	31	2018	8 anos	2 anos e meio	Ensino superior	Questionário
A5	F	62	2017	39 anos	25 anos	Ensino superior	Questionário

Tabela 1: Dados de Caracterização Pessoal, Académica e Profissional dos/as Participantes

O estudo foi divulgado através de redes sociais (como o Facebook, Instagram, etc.) e recorrendo a Psicólogos/as Organizacionais e/ou do Trabalho conhecidos/as da

investigadora, pedindo aos mesmos a divulgação a outras pessoas que correspondessem ao perfil definido. Além disso, foram enviados emails a especialistas/académicos de instituições públicas e privadas de ensino da Psicologia com o convite de participação no estudo.

Após alguns contactos individuais e envio dos emails, e respetiva resposta positiva, o grupo final de 12 participantes ficou formado após o preenchimento pelos mesmos de um Formulário no *Google Forms* (cf. Anexo 1) através do qual se procurou obter (1) informação sociodemográfica relevante (2) dados de contacto destinados à marcação do momento de contacto para a recolha de dados e (3) emissão do consentimento livre e esclarecido para a colaboração individual no estudo (cf. Anexos 2 e 3).

4. Instrumentos de Recolha de Dados

A recolha de dados foi desenhada para ser preferencialmente realizada através de uma entrevista individual semiestruturada. Segundo Bogdan e Biklen (1994) a entrevista possibilita reunir dados descritivos nas próprias palavras dos/as sujeitos/as, permitindo que o/a pesquisador/a desenvolva “*insights*” sobre a forma como estes interpretam as suas vivências. Considerou-se que permitiria uma maior fluidez da interação com o/a entrevistado/a, sendo possível gerir e adaptar as perguntas conforme o avanço da mesma e explorar de forma mais incisiva alguns aspetos das respostas produzidas pelos/as participantes.

Contudo, dada a dificuldade em obter a colaboração dos/as potenciais participantes em situação de entrevista, afigurou-se necessário encontrar um modo alternativo de recolha de dados pelo que se optou por converter o guião da entrevista num questionário de autorrelato com questões abertas requerendo resposta escrita, tendo sido dada aos participantes que manifestaram alguma resistência à entrevista a possibilidade de responderem ao questionário em causa. Nove dos/as participantes (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, A4 e A5) aceitaram participar no estudo aderindo a esta última forma de colaboração.

Todos os/as participantes receberam um formulário através da plataforma online *Google Forms* dividido em três secções. A primeira secção continha o consentimento informado para a participação na investigação; a segunda disponibilizava um questionário sociodemográfico com o objetivo de saber algumas informações pessoais, académicas e

profissionais dos/as participantes; e, a terceira destinada à recolha dados sobre disponibilidade dos/as participantes para efeitos de agendamento do possível momento de entrevista.

Foram elaboradas duas versões paralelas do guião de entrevista tendo os objetivos de investigação como parâmetros organizadores: uma para os/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, com 17 questões; outro para os/as especialistas/académicos da área com 18 questões. Aos especialistas/académicos acrescentaram-se duas perguntas particulares que inquerem sobre modos de reforço das competências éticas essenciais e exemplos de boas praticas educativas neste campo (enquanto aos profissionais pergunta-se de uma maneira mais abrangente quais as melhorias de que a formação poderia beneficiar). Existem, assim, 12 questões exatamente iguais em ambos os guiões, sendo que as duas primeiras questões são introdutórias, inquirindo acerca do papel do/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações, e sobre as suas perceções do que é desafio ético.

Seguidamente, e alinhando-se então com os objetivos deste estudo, a questão 3 procura saber em que funções/atividades os/as psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações encontram desafios éticos com mais frequência e complexidade bem como as possíveis razões para tal. Segue-se um exemplo da questão 3.1, com enfoque na frequência: *“Considerando o exercício da Psicologia em contexto organizacional, em que funções/atividades os desafios éticos tendem a surgir com mais frequência?”*. Destaca-se esta questão pois na resposta à mesma foram tomadas como referência as funções e atividades descritas no Perfil do Psicólogo do Trabalho da Ordem dos Psicólogos Portugueses e que foram expostas num pequeno texto informativo de modo a auxiliar a resposta. A restante composição dos guiões pode ser consultada nos Anexos 4 e 5.

Após a elaboração dos guiões de entrevista, converteu-se os mesmos para questionários no *Google Forms* com o objetivo de possibilitar a modalidade de resposta escrita, com a mesma estrutura atrás descrita, sendo que a terceira continha as questões.

5. Procedimentos de recolha de dados

Após a divulgação do estudo, foi estabelecido contacto com aqueles que aceitaram participar na investigação, sendo fornecidas todas as informações novamente, bem como

qualquer dúvida esclarecida. De forma a obter o consentimento informado dos participantes, bem como informações pessoais, académicas e profissionais que permitissem a sua caracterização e ainda ser possível marcar um momento para a recolha de dados, foi enviado um formulário no *Google Forms*. Após a escolha da modalidade de resposta por parte de cada participante, bem como divisão de categorias (profissionais e especialistas/académicos), prosseguiu-se para a marcação do momento da recolha de dados.

A entrevista foi agendada de acordo com a conveniência dos/as participantes tendo sido realizada com recurso a meios telemáticos, utilizando a plataforma Colibri Zoom permitindo uma maior liberdade nas respostas, bem como maior fluidez da interação com o/a entrevistado/a, sendo possível gerir e adaptar as perguntas conforme o seu avanço. Após este agendamento, foram realizadas três entrevistas a especialistas/académicas (A1, A2 e A3), tendo a entrevista com mínima duração 48 minutos e a entrevista com máxima duração 1 hora e 10 minutos. Bogdan e Biklen (1994) salientam que quando um estudo envolve entrevistas extensas ou quando a entrevista é a técnica principal, é recomendado que as mesmas sejam gravadas. Assim, as entrevistas foram objeto de gravação audiovisual depois de devidamente autorizada pelos/as entrevistados/as e os conteúdos gravados foram posteriormente transcritos em formato de texto para efeitos de análise posterior.

Houve a hipótese de converter o guião em Questionário com questões abertas para resposta escrita caso os/as participantes manifestassem preferência por este outro formato de participação, sendo que 9 participantes escolheram esta modalidade (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, A4 e A5). Os questionários foram enviados através de redes sociais, nomeadamente utilizando a plataforma *Messenger*, e os questionários foram devolvidos num espaço de 1 a 3 meses. Foi agendado um momento para a realização do mesmo, de forma a permitir que a investigadora estivesse totalmente disponível para ajudar os participantes caso fosse necessário, via telemóvel.

6. Considerações éticas

O anonimato e a confidencialidade foram assegurados, dentro dos possíveis, em todas as etapas da recolha e tratamento/análise de dados, bem como em momentos subsequentes relacionados com a investigação. Foram atribuídos códigos aos participantes e

omitidas todas as informações (e.g., nomes, marcas, locais, etc.) que, de algum modo, possam permitir a sua identificação, sendo que apenas a investigadora e orientadora da investigação possuíam acesso as mesmas, bem como aos questionários no *Google Forms*.

A participação nesta investigação foi totalmente voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento, sem que qualquer penalização ou prejuízo. A entrevista foi objeto de gravação audiovisual e os conteúdos gravados foram posteriormente transcritos em formato de texto e a gravação eliminada. Os dados obtidos destinam-se exclusivamente a usos no âmbito da investigação em curso e/ou para fins de divulgação científica em congressos ou publicações especializadas. Realizaram-se entrevistas semiestruturada individuais, permitindo aos/as participantes uma maior liberdade ao desenvolver a sua resposta, uma maior confidencialidade na partilha de informações, tendo em conta a sensibilidade da temática da presente investigação. Optou-se pelo formato individual em detrimento de grupos focais uma vez que estes últimos, apesar de permitirem uma discussão mais rica acerca do assunto em questão, podem dificultar a confidencialidade de algumas informações (tal como o local de trabalho ou sujeitos mencionados) e podem levar à ocultação de informação por consternação ou medo. Mesmo assim, sendo possível que os/as participantes sentissem desconforto na partilha de alguma experiência ou acontecimento mais desagradável e/ou requeressem mais tempo na elaboração de uma resposta face a uma questão sensível, foi oferecida a possibilidade de rever as transcrições e melhorar, incluir, ou até retirar, informação por escrito. Desta forma, além de garantir um local seguro de partilha de informação, os participantes tiveram total autonomia nas respostas, podendo optar por não responder de imediato a uma questão durante a entrevista e, caso assim o desejem, responder posteriormente à mesma sob a forma escrita. Por último, foi oferecida a possibilidade de responder inteiramente por escrito, em formato de questionário.

7. Procedimentos de análise dos dados recolhidos

Após terem sido reunidos os dados obtidos quer por via das entrevistas quer por via dos questionários foi aplicada aos mesmos uma análise de conteúdo seguindo o modelo de Bardin (2009). A categorização do material recolhido foi realizada com recurso ao método dedutivo (considerando os parâmetros organizadores dos guiões) e indutivo (através da

valorização dos dados emergentes das entrevistas). Foram elaboradas tabelas com as respostas dos/as participantes, partindo das questões de investigação, bem como das questões presentes no guião de entrevistas (*cf.* Anexo 6). Através desta análise de conteúdo foi possível apurar informação de uma forma qualitativa, tornando-se possível identificar as principais tendências no discurso dos/as participantes.

Apresentação e Discussão de Resultados

Seguidamente serão apresentados os resultados decorrentes da análise de conteúdo realizada. Para facilitar a leitura, esses resultados serão enquadrados em cada uma das questões de investigação identificadas mais atrás. Sempre que se justifique, e na medida do que os limites de espaço permitam, serão incluídos excertos das transcrições das entrevistas dos/as participantes que se mostrem relevantes para a discussão.

Como se caracterizam os desafios éticos com que os/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações mais se deparam no exercício das suas funções, relativamente à sua frequência e complexidade?

Na presente investigação, tendo em contas as funções descritas no Perfil do Psicólogo do Trabalho (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2015), foi unânime que a Intervenção é a que acarreta mais desafios éticos, em termos de frequência e complexidade. As atividades inerentes a esta função com maior destaque nos relatos dos/as participantes foram o Recrutamento e Seleção, a Resolução de Conflitos e as Demissões. Seguidamente, a Avaliação Psicológica foi a segunda função mais reportada, dada a sua transversalidade a quase todas as outras funções, e a Formação e Consultoria foram as menos mencionadas.

1. Intervenção

A Intervenção foi a função inerente ao exercício do/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações com mais respostas, sendo reportada por todos os/as participantes como uma das funções que envolve desafios éticos com maior frequência e com maior complexidade, podendo prejudicar a atuação eticamente adequada por parte do/a psicólogo/a: *“E como tal, e porque esta intervenção tem impacto direto quer nos colaboradores quer na empresa (...) é aqui que tendem a surgir mais questões éticas.”* (P5)

Isto pode-se dever, em parte, ao facto de possuir uma quantidade considerável de atividades que devem ser realizadas pelos/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das

Organizações e que têm um impacto direto na organização, bem como em todas as partes envolvidas (por exemplo, colaboradores/as e/ou clientes). Ou seja, o/a psicólogo/a realiza variadíssimas atividades relacionadas com esta função, onde deve balancear as necessidades da organização, as exigências que lhe são feitas pelas chefias, ao mesmo tempo que deve garantir o bem-estar e todos os elementos, tal como colaboradores/as ou clientes, que se relacionam com a mesma: *“Necessidade de dar resposta satisfatória às necessidades do cliente, neste caso a organização, mantendo a equidade e a máxima objetividade no tratamento dos trabalhadores.”* (A5)

Ao longo das entrevistas, foi possível notar uma maior prevalência de desafios éticos nas atividades Recrutamento e Seleção (mencionada por 10 participantes), Resolução de Conflito (mencionada por 7 participantes) e Demissões (mencionada por 4 participantes). Assim sendo, os desafios éticos relatados pelos/as participantes serão discutidos dando destaque a cada uma destas atividades inerentes à função da Intervenção.

1.1. Recrutamento e Seleção

O recrutamento e seleção são áreas de atividade extremamente importantes, que permitem a entrada de colaboradores/as, garantindo assim a organização e desenvolvimento da instituição. Tendo em conta o discurso dos/as participantes, esta atividade pode-se tornar avassaladora, dado a sua importância e consequente pressão, facilitando a ocorrência de comportamento que podem comprometer uma atuação ética por parte do/a psicólogo/a: *“Em empresas com elevado número de contratações, existe um ritmo alucinante de processos ativos. Por vezes, o processo de tomada de decisão poderá encurtar-se por atalhos que criamos que nos enviamos de uma análise clara de cada situação.”* (P3)

Ao longo das entrevistas e dos questionários, os/as participantes relatam alguns desafios éticos que vivenciaram durante a realização de atividades de recrutamento e seleção, em que tiveram de lidar com a interferência de pessoas sem competências para executar os processos relacionados, originando condutas discriminatórias, ou então batalhar com seleções baseadas em favoritismo e não nas competências dos/as candidatos/as: *“No âmbito do Recrutamento e Seleção, já geri processos de Seleção que foram condicionados pela interferência de pessoas sem formação para o fazerem o que levou a práticas discriminatórias.”* (P1); *“Seleção de candidatos devido a contactos (“amigo de X ou Y”) mesmo quando não-qualificados, e em detrimento de maiores qualificações;”* (P5)

Esta situação ameaçou a atuação eticamente adequada por parte dos/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações uma vez que a desvalorizar a ocorrência de práticas discriminatórias, bem como praticas de favoritismo, desconsideraram o princípio do Respeito pela dignidade e direitos das pessoas, ao ignorar por completo as competências e desempenho dos/as candidatos. Inerentemente, o princípio da Beneficência e Não-maleficência é posto em causa uma vez que os/as candidatos saem prejudicados destas situações. Assim, conjuntamente os princípios da Competência, da Responsabilidade e da Integridade são postos em causa uma vez que o/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações tem a obrigação de agir com responsabilidade e competência, informando as pessoas do impacto que as suas tomadas de decisão irão ter, bem como das alternativas mais adequadas em termos éticos, agindo assim de forma íntegra e ética na sua atuação.

Os/as participantes relatam ainda terem procurado minimizar estes desafios, através da comunicação, explicando firmemente os perigos éticos associados à forma como a situação estava a ser gerida, tentando minimizar as consequências nefastas: *“Procurei dar o meu contributo de forma firme, explicando os riscos de tomadas de decisão baseadas em preconceitos ou em questões mais ligadas a emoção do que à razão. Procurei sempre que possível evidenciar argumentos para uma tomada de decisão informada para que, sempre que não tivesse um poder de decisão direto, pudesse de certa forma reduzir viés no processo de tomada de decisão.”* (P1)

Já uma das participantes relata um exemplo, que costuma apresentar em situações de formação, e que evidencia algumas das sensibilidades éticas associadas à análise de redes sociais para fins de recrutamento e seleção: Numa sociedade de advogados, durante o processo de recrutamento e seleção, durante a análise de redes sociais descobre-se que o candidato em questão possui o passatempo de ser *Drag Queen*, levando a uma atitude discriminatória no momento da seleção, em detrimento das competências exímias que o candidato apresentava: *“(...) está muito agora em voga com as novas tecnologias irmos ou não vasculhar as redes sociais dos candidatos (...) E exemplo que eu dei foi (...) um advogado... espetacular em termos das suas competências...e tem como passatempo ser Drag Queen (...). E tem um Facebook, Instagram, que seja, onde coloca imagens dessas fotos da sua vida particular. Agora imaginem uma sociedade de advogados, eu acho que das organizações mais formais que nós podemos imaginar... fazer um processo de recrutamento onde vão ver que esta pessoa tem este passatempo e tem estas fotografias nas*

redes sociais, à partida senso comum faz-nos perceber o que é que iria acontecer, não é?”
(Xx)¹

Neste exemplo hipotético, encontramos uma potencial ameaça a uma atuação eticamente adequada uma vez que fere o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa, da Integridade bem como o princípio da Beneficência e Não-maleficência, uma vez que, comumente com os casos anteriores, ignora as competências do candidato, optando por basear a tomada de decisão em preconceitos e pondo em causa o seu bem-estar. Uma vez que a não-seleção se baseia em critérios que não são objetivos e que não possuem fundamentação científica, o princípio da Competência é também posto em causa. Consequentemente, também o princípio da Responsabilidade é descurado uma vez que não existe preocupação com as consequências desta decisão nem para o/a candidato/a, nem para a profissão, nem para a sociedade.

Este caso chama a atenção uma vez que, as redes sociais expandiram significativamente, aumentando as preocupações éticas em torno da análise das redes sociais nas decisões organizacionais de contratação e demissão (Davison et al., 2011). Assim, é natural que em pleno séc. XXI, onde as redes sociais predominam e o preconceito ainda reina, é importante dar cada vez ganham mais importância, na vida dos indivíduos, à discussão destas temáticas, bem como sistemas que permitam uma resolução eticamente adequada. Mesmo que, possivelmente, se associe intenções honrosas a esta análise de redes sociais, por exemplo de forma a garantir que a pessoa contratada está de acordo com os ideais da empresa e não coloca a sua cultura e, conseqüente funcionamento, em causa, a verdade é que as redes sociais não mostram como a pessoa se comporta em contexto laboral, sendo o seu conteúdo, bem como a vida privada do/a candidato/a, irrelevante: *“Mas o que é que o que é que o que é que adianta saber daquelas fotos e o que a pessoa faz na sua vida privada (...) se fosse tão bom como eu estava aqui a dizer que perderíamos um ótimo funcionário para a nossa organização, não é?”* (Xx)¹

Além disso, outro exemplo relata ainda a sua experiência laboral numa organização, onde realizava recrutamento e seleção através de contratos de formação, que na verdade nada mais eram que contratos de trabalho temporário. Os/as candidatos/as eram contratados com

¹ Foi intencionalmente ocultado o código do/a participante para preservar o anonimato em relação a outras declarações que possam ter sido proferidas pelo/a mesmo/a e transcritas, dada a facilidade com que poderá haver identificação através do exemplo apresentado

a pretensão de realizar formação, mas ao fim de poucos dias já estavam a realizar o trabalho dito “normal”, sendo que o seu salário era inferior em relação aos colaboradores com um contrato normal e não tinham qualquer benefício em termos de segurança social: *“Quando eu trabalhava numa dessas organizações que usava muito contratos temporários, fazia-se uma coisa que era contratava-se as pessoas com um contrato de formação por 1 mês ou 2... As pessoas tinham formação realmente nos primeiros 3/4 dias mas a partir daí começavam a trabalhar sozinhas, a fazer as tarefas que os colegas estavam a fazer ao lado. E tinha um contrato de formação que lhes dava uma bolsa... que era o subsídio de refeição e depois pagava lhes qualquer coisa por hora... E muitas vezes como as empresas trabalhavam com picos de produção e era por isso que recorriam muito ao trabalho temporário, no fim do contrato de formação as pessoas simplesmente eram mandadas embora porque depois já não já não fazia sentido absorvê-las... não tinham qualquer direito em termos de segurança social, subsídio desemprego, que fosse porque o contrato não contemplava isso e trabalharam a fazer exatamente as mesmas tarefas que os outros colegas que tinham contrato mais normal...”* (A2)

A situação apresentada pela participante configura uma atuação eticamente inadequada dado que fere o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa e o princípio da Beneficência e Não-maleficência. Em primeiro lugar, a forma de contratação é completamente antiética, uma vez que é enganosa, não informando os/as candidatos/as da sua verdadeira natureza. O/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações deveria informá-los de todas as condições associadas ao trabalho que iriam realizar. Depois, estas condições associadas desrespeitam por completo os direitos dos/as colaboradores, sendo que não existe igualdade salarial nem benefícios, mesmo que lhes seja exigido os mesmos resultados que os/as colaboradores com um contrato normal, deixando-os extremamente prejudicados, não só no momento em que são dispensados e perdem o seu trabalho, mas também são prejudicados na sua futura busca por um novo trabalho. Assim, se compactuar com isto, o/a psicólogo/a fere também os princípios de Competência, porque não age em conformidade com as competências que lhe são exigidas, de Responsabilidade, quando não reconhece o impacto que resulta desta atuação e da Integridade, ao atuar de uma forma desonesta para com os que se proponham à formação.

Realça-se que a resolução deste desafio, tal como foi destacado pela participante, é extremamente complicada, uma vez que o processo de recrutamento e seleção, neste caso

funcionava à base do engodo. Ora, explicar exatamente a situação aos participantes poderia pôr em risco o emprego do/da psicólogo/a, pondo em causa a sua subsistência. É importante destacar que a participante informou que o caso em questão ocorreu há alguns anos, achando difícil que atualmente isto ocorra desta forma, embora ainda existam algumas questões acerca do trabalho temporário que continuam a apresentar-se como desafios para o/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações considerando o tipo de atuação que dele/a se espera em conformidade com o exigido no Código Deontológico (Ordem dos Psicólogos, 2016).

Desta forma, os resultados mostram que os desafios éticos, para uma atuação adequada por parte do/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações, associados ao recrutamento e seleção, fazem parte da realidade que os/as participantes vivenciaram no exercício das suas funções. Mostra também que, nestas situações, a origem da situação suscetível de constituir uma ameaça advém de uma terceira fonte, obrigando estes/as profissionais a intervir, mediar a situação e explicar quais os procedimentos mais corretos a tomar. Este resultado faz evocar o estudo realizado por Souza (2013) onde se salientou que o recrutamento e seleção constituem uma grande fonte de desafios éticos para os/as Psicólogos do Trabalho e/ou das Organizações e carecem bastante de intervenção a nível de formação. Também Levin e Buckett (2011) referem que indivíduos não treinados, que acreditam ser competentes, podem representar um problema no plano ético para estes/as profissionais.

1.2. Resolução de Conflitos

A resolução de conflitos foi a segunda atividade, associada à função de Intervenção, mais vezes mencionada pelos/as participantes como fonte de desafios éticos. E, muitas vezes, estes desafios apresentam-se como um dilema para o/a Psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações. Tendo em conta que o objetivo primário destes/as profissionais é, de certa forma, balancear as exigências e necessidades de todos os elementos associados à organização, é natural que por vezes surjam situações em que seja difícil chegar a um equilíbrio entre ambas as partes: *“É uma área que envolve lidar com pessoas diferentes e opiniões diferentes também, é constantemente querer e fazer o melhor para todos e ao mesmo tempo não querer prejudicar ninguém nem criar injustiças.”* (P7)

Os/as participantes revelam que já tiveram de lidar com desafios éticos na resolução de conflitos, nomeadamente nesta vertente de tentar encontrar um meio termo entre os interesses dos colaboradores e das chefias: “*Em processo de desenvolvimento organizacional e da minha intervenção neste, aconteceu existirem percepções distintas entre trabalhadores e suas lideranças (...).*” (P4); “*...colaboradores não concordarem com o nível de senioridade que lhes foi atribuído assim como o salário, e pedirem justificações em relação a isso (...).*” (P7)

Estas situações constituem potenciais ameaças para uma atuação ética adequada por parte dos/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações uma vez que os/as coloca num dilema, devendo mediar as exigências de ambas as partes do conflito e tentar minimizar ao máximo as consequências negativas que ambos podem sofrer, correndo o risco de ferir o princípio do Respeito pela dignidade e direitos dos/as colaboradores/as, que devem ser ouvidas, e o princípio da Beneficência e Não-maleficência, ao prejudicar uma das partes, ou até ambas. Consequentemente, poderá pôr em causa os princípios da Competência, do Respeito e da Integridade, caso não atuem em conformidade com as suas competências, tendo consciência das consequências das suas escolhas e respeitando os princípios éticos inerentes à sua profissão.

A resolução destes desafios faz-se, segundo os/as participantes, através da facilitação da comunicação entre as partes em conflito, tentando chegar a um acordo com o mínimo de consequências nefastas para todos os envolvidos. Evidentemente que isto seria o ideal, contudo é muito difícil agradar a todos, podendo haver uma parte que se sinta mais prejudicada.

Já uma participante da categoria de especialistas/académicas relata desafios relacionados com a resolução de conflitos que poderão ter uma natureza um pouco mais sensível, o assédio. Neste caso, em particular, o assédio era praticado por um elemento da liderança e foi extremamente complicado para a participante conseguir intervir, uma vez que o mesmo apresentava ótimos resultados: “*Já me aconteceu, por exemplo, num departamento tinha uma situação de assédio, mas a pessoa... era a chefia que praticava esse assédio, era considerado um excelente gestor (...) portanto a equipa tinha muito bons resultados no ponto de vista produtivo, não é? Consequentemente foi muito difícil mostrar à gestão que era fundamental atuar ali não e naquele caso concreto aquela pessoa teve mesmo que ser afastada daquela função de gestão.*” (A3)

É importante ter noção que este caso ultrapassa o estatuto de mera ameaça a uma atuação eticamente adequada por parte do/a psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações, pois tem implicações legais a serem consideradas. Assim, para evitar ferir o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa, ao ignorar a situação, e o princípio da Beneficência e Não-maleficência, ao permitir que um/a dos coladores/as continue a ser prejudicado, o/a psicólogo/a deve procurar compreender a situação, informar as devidas chefias da situação, incluindo da necessidade de contactar as autoridades necessárias. Desta forma, estará a agir de acordo com o princípio da Competência, agindo conforme aquilo que lhe é exigido pelas suas competências e delegando a devida responsabilidade as devidas partes envolvidas. Ao mesmo tempo, honra o princípio da Responsabilidade e da Integridade, sabendo e atuando de acordo com o que se espera de um/a profissional da Psicologia.

A participante em questão indica ser urgente criarem-se códigos de conduta que incluam como agir em nestes casos e que permitam uma intervenção o mais objetiva possível, com neutralidade: *“(…), é obrigatório a organização desde logo ter um código de conduta relacionado com estas questões de assédio, moral e sexual (...) que tem bem estabelecido se detetarmos situações de assédio ou de indicação de assédio o que é que se vai fazer e, portanto, tem que estar tudo muito claro e muito clarificado quais são os passos.”* (A3)

É inegável que os casos de assédio têm ganho cada vez mais visibilidade, sendo as notícias e referências aos mesmos cada vez mais frequente. Desenvolvimentos culturais, como *“Me Too”* a título de exemplo, aumentaram a relevância de questões como assédio sexual e discriminação (Medeiros & Griffith, 2019; Ruggs et al., 2016), tornando cada vez mais relevante desenvolver mecanismos que possam dar suporte acrescido a quem, como os/as psicólogos/as, possam conhecer casos e tenham de resolver os desafios éticos com eles relacionados.

1.3. Demissões

As demissões são uma realidade inevitável no contexto organizacional, podendo partir da entidade empregadora ou do/a colaborador/a, sendo um processo sensível que consiste na desvinculação de duas partes, amigavelmente ou não.

Os relatos dos/as participantes mostram que existem situações suscetíveis de se constituírem um desafio ético no exercício das suas funções, sobretudo a nível das entrevistas de saída quando se trata de discutir informações potencialmente confidenciais, que poderiam ter um impacto significativo no futuro da organização e de outros/as colaboradores/as desta: “(...) *fui estimulado no contexto de entrevistas de saída com informações sensíveis por parte de trabalhadores com potencial para moldar o futuro de outros colegas de trabalho na Organização (...).*” (P4)

Nesta situação, o desafio que se colocava ao participante enquanto profissional da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, é o de decidir o uso a fazer das informações sensíveis que chegaram ao seu conhecimento. Como é óbvio, deve respeitar o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa, respeitando assim os direitos do/a colaborador/a que se vai desvincular da organização, enquanto faz o mesmo pelos que permanecem na organização, reconhecendo a importância de manter tais informações confidenciais, garantindo que nenhuma das partes sai prejudicada. Se estas condições forem garantidas, então também os princípios da Competência, Responsabilidade e da Integridade se encontram salvaguardados.

Outro caso onde a atuação do participante foi posta em causa, relata a demissão de colaboradores/as com necessidades especiais, devido a falta de capacidade da entidade empregadora em responder as condições inerentes dos mesmos: “*Realocação/despedimento de pessoas com necessidades especiais devido a falta de equipamento apropriado (...).*” (P5)

Este caso fere gravemente o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa, conjuntamente com o princípio da Beneficência e Não-maleficência, uma vez que esta demissão causada pelas necessidades especiais do colaborador é extremamente preconceituosa, ignorando os direitos do mesmo, e faz-se acompanhar de diversas consequências prejudiciais para o/a colaborador/a. Também o princípio da Responsabilidade é gravemente ferido, uma vez que não sendo possível responder as necessidades desta pessoa, jamais deveria ter sido contratada/o. Por conseguinte, o Princípio da Integridade também pode ficar aqui em causa, sobretudo se for sabido à partida que a organização não tem como acomodar as necessidades daquele/a colaborador/a.

Uma participante da categoria de especialistas/académicas relata ainda um caso onde o despedimento em massa era crucial para a sobrevivência da organização: “(...) *por vezes, a organização para sobreviver tem que proceder, por exemplo, a um despedimento em*

massa (...). Mas obriga a que de facto o psicólogo, lá está com o gestor, saber dizer um acontecimento de despedimento coletivo têm sempre repercussões muito negativas, para as pessoas que são despedidas e para quem fica porque os que ficam (...). E passo seguinte que eu tenho que pensar é como é que eu vou atenuar os efeitos nefastos, quer para os sobreviventes, quer para aqueles que são despedidos. E, portanto, aqui entra o conhecimento do psicólogo (...).” (A3)

Este caso em específico merece uma atenção detalhada, uma vez que a causa dos despedimentos é a sobrevivência da organização e é impossível evitá-los. É, por isso, uma situação extremamente delicada dada a sua natureza. É preciso escolher quem vão ser as pessoas despedidas ao mesmo tempo que se planeia, atempadamente, estas demissões de forma a minimizar ao máximo as consequências negativas que lhe podem estar associadas. Caso contrário, os possíveis colaboradores/as demitidos podem ver-se privados de informações cruciais, que são suas por direito. Tal pode prejudicar gravemente os que saem e afetar, igualmente de forma negativa, o bem-estar dos que são mantidos na organização. Os princípios do Respeito pela dignidade e direitos das pessoas e da Beneficência e Não-maleficência merecem aqui especial atenção, bem como o princípio da Competência, da Responsabilidade e da Integridade.

As demissões tem o potencial de violar os direitos dos/as indivíduos/as, uma vez que os deixa numa situação de instabilidade económica, o que pode impactar a sua vida, e cabe aos/às psicólogos/as aderirem aos princípios e normas éticas para enfrentar este desafio (Ortiz, 2009).. Tal como relatado pelos/as participantes, Eby e Buch (1998) confirmam que quando há reduções nos postos de trabalho, o/a psicólogo/a deve fornecer uma notificação antecipada, comunicação aberta e apoio na transição, garantindo o bem-estar dos/das colaboradores que vão cessar funções, bem como um comportamento/desempenho eticamente adequado e adaptado às circunstâncias específicas da demissão.

1.2. Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica foi a segunda função mais reportada, o que se pode dever-se, em parte, à sua transversalidade. Por exemplo, pode-se fazer avaliação psicológica enquanto se faz recrutamento ou se presta serviços de consultoria. Além disso, acrescenta-se a pressão que certos objetivos impostos pela entidade empregadora possam exigir, como atingir certos números no recrutamento ou avaliação de desempenho, a título de exemplo:

“São, por isso, contextos que exercem uma elevada pressão sobre os seus profissionais para o cumprimento dos objetivos e para a sua própria sobrevivência das organizações.” (A4)

Um dos desafios relatados por uma das participantes, consiste na realização de avaliação psicológica em grupo a um elevado número de candidatos/as: *“(...) fazíamos era provas de grupo massivas em que tínhamos para aí 30 a 50 pessoas numa sala e tínhamos 1 hora para avaliar aquelas pessoas todas. Fazíamos umas provas de grupo, umas perguntas e não sei quê mas quer dizer avaliação verdadeira obviamente que não existia (...) conseguimos era excluir pessoas, não era avaliar pessoas, era excluir (...).” (A2)*

Este tipo e situações apela, em primeira instância, ao princípio da Competência. Neste tipo de prática não existe objetividade, métodos técnicos e fundamentos científicos, havendo uma falha grave na forma como se conduz a avaliação psicológica. Assim, inerentemente, o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa é posto em causa, bem como o princípio da Beneficência e Não-maleficência, uma vez que os candidatos são prejudicados pela avaliação defeituosa. A falta de consideração pelo impacto desta ação, bem como consequências inerentes, e falta de consideração pelos princípios éticos supramencionados, fere os princípios da Responsabilidade e da Integridade.

Outro caso, no âmbito da função de avaliação psicológica, remete para desafios éticos relacionados com a confidencialidade e anonimato dos dados obtidos durante a mesma: *“Eu por exemplo faço muita avaliação de riscos psicossociais, que também avalia os níveis de stresse e de bem-estar das pessoas e, portanto, um dos assuntos chave neste tipo de trabalho é o anonimato, quando se recolhe a informação através de questionários é o anonimato desses mesmos questionários. E, às vezes, as empresas têm a tentação de dizer “ah não mas nós gostávamos muito de identificar onde é que estava o problema para podermos atuar” e portanto a ideia é sempre até apresentada de uma forma positiva”.* (A3)

Se o/a Psicólogo do Trabalho e/ou das Organizações ceder a este tipo de pedido (não razoável) e não garantir a confidencialidade e o anonimato das informações recolhidas, não só põe em causa o princípio do Respeito pela dignidade e direitos da pessoa e o princípio da Beneficência e Não-maleficência, uma vez que não respeita os seus direitos e ainda pode, potencialmente, prejudica-los gravemente, como também quebra o princípio específico da Privacidade e Confidencialidade, presente no Código Deontológico (Ordem dos Psicólogos, 2016). Conjuntamente, incumpe os princípios da Competência, da Responsabilidade e da Integridade: *“(...) é evidente que quando o psicólogo é detentor de informação crítica acerca*

da pessoa, porque fez avaliação psicológica ou porque fez a avaliação do bem-estar das pessoas ou tem alguma informação (...). a confidencialidade dessa informação tem que ser tratada com pinças.” (A3)

Os desafios associados à avaliação psicológica são uma realidade para os/as participantes do estudo, tal como mostram os resultados, tendo em conta que esta função se combina com outras e, dado as informações privadas a que pode dar acesso, é extremamente sensível. Além disso, o de facto o/a psicólogo/a geralmente ter pouco controlo sobre a gestão dos resultados após a avaliação e o sobre o *feedback* recebido posteriormente (Koocher, 2009) contribui para que a probabilidade de ocorrência de desafios desta natureza seja maior, obrigando, por isso, a uma atitude de prudência e à reflexão/ponderação ética.

1.3. Formação

A formação foi unicamente mencionada duas vezes pelos/as participantes, e apenas uma das participantes da categoria especialistas/académicas forneceu exemplos hipotéticos. É importante ter em consideração que todos os/as participantes na categoria de profissionais têm menos de 30 anos, sendo a sua formação pós-Bolonha. Possuindo todos/as menos de cinco anos de experiência, é possível que tenham sido menos expostos aos desafios éticos associados a esta área funcional por comparação às outras.

Um dos exemplos apresenta uma situação suscetível de se constituir como uma ameaça para uma atuação eticamente adequada por parte do Psicólogo do Trabalho e/ou das Organizações. Na situação em causa, o posto de trabalho deste depende do preenchimento total de uma turma de formação; contudo, a única pessoa disponível já possui competências de nível superior às que seriam treinadas nesta formação, havendo pressão por parte da entidade empregadora para ignorar as competências do/a candidato/a, e indica-lo/a na mesma para a formação: *“(...)a entidade empregadora da psicóloga, necessita de mais um candidato para abrir uma turma para formação de nível 2 (objetivo: encher a turma de uma formação financiada). A psicóloga tem em mãos o processo de um candidato que, já tendo as competências para passar diretamente para uma formação de nível 4, não propõe para a formação de nível 2. A entidade empregadora da psicóloga exige que esta proponha ao candidato fazer a formação de competências nível 2, dizendo que o mesmo irá beneficiar também dessa certificação. (A4)*

Esta situação representa claramente um desafio ético para a psicóloga em questão, uma vez que indicar o candidato à formação, sendo que o mesmo dela não beneficiará, fere o princípio do Respeito pela dignidade e pelos direitos da pessoa, e prejudica o candidato uma vez que é um desperdício do seu tempo, ferindo também o princípio da Beneficência e Não-maleficência. Esta ação vai contra os cuidados éticos inerentes à atuação da psicóloga, bem como contra as competências que lhe são exigidas, podendo desrespeitar o princípio da Competência, o princípio da Responsabilidade, uma vez que ignora o impacto negativo que teria no candidato, e o princípio da Integridade. Contudo, a verdade é que se não o fizer a psicóloga pode vir a perder o emprego, o que introduz, adicionalmente, uma variável favorável à vivência de um conflito de interesses e torna toda a situação ainda mais complexa.

Quando um/a psicólogo/a concorda em providenciar formação e/ou treino, deve fornecer uma supervisão adequada e garantir que as experiências de aprendizagem sejam valiosas para os/as formandos/as (Lowman, 2006).

1.4. Consultoria e Outras

A Consultoria, enquanto função inerente ao exercício do/a Psicólogo/a do Trabalho e das Organizações também foi mencionado, explicitamente duas vezes. Contudo, a mesma está interligada com as restantes funções, podendo alguns dos desafios anteriormente mencionados, interligarem-se com esta categoria. Por exemplo, a consultoria em processos de recrutamento ou no âmbito da avaliação psicológica.

O caso apresentado por um/a dos/as participantes constitui um desafio ético uma vez que a organização, enquanto cliente, procura, de forma indevida, obter informações acerca dos seus colaboradores quando a confidencialidade e anonimato dessas informações devem ser protegidos para bem daqueles: (...) *o principal dilema pode ser nós sermos contratados ou fazermos uma parceria com uma organização para recolher dados sobre, imagine, o clima organizacional ou alguma coisa relativamente ao que se passa naquele momento na organização. E de alguma forma a empresa querer depois apropriar-se desses dados em bruto e tentar tendo essa apropriação de dados tentar fazer a identificação das pessoas pelas suas características sociodemográfica. Porque com alguma facilidade se as pessoas identificarem o seu departamento, a sua idade, o seu estado civil, com alguma facilidade as empresas conseguem perceber quem é que poderá ser aquela pessoa.*” (A2)

Facultar informações privadas decorrentes da prestação de serviços de consultoria pode ferir o princípio do Respeito pela dignidade e pelos direitos da pessoa e o princípio da Beneficência e Não-maleficência, podendo esta partilha ser prejudicial para o/a colaborador/a. Caso o/a psicólogo/a opte por este curso de ação, irá também ferir os princípios da competência, responsabilidade e integridade.

Neste exemplo, o desafio ético inerente está relacionado, essencialmente, com exigências não razoáveis por parte da organização. Contudo, segundo Lowman (2006) que confirma a existência destes problemas éticos associados ao exercício da consultoria, é indispensável que os/as psicólogos/as estejam vigilantes as questões da privacidade nos próprios relatórios que produzam. De acordo com Lowman (2006) será fundamental que os/as psicólogos/as restrinjam o relato ao âmbito do serviço prestado ou da pesquisa realizada, protegendo sempre as informações pessoais sobre os/as colaboradores/as a que colateralmente possam ter acedido.

Quais as competências éticas fundamentais para os enfrentar, e como é que os/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações se auto avaliam relativamente às mesmas.

De forma geral, os/as participantes destacam a empatia como uma competência essencial para a resolução destes desafios, seguida do raciocínio crítico, da capacidade de mediação, resiliência, assertividade e proatividade. Referem, ainda, valores como igualdade, justiça e integridade. Todos/as os/as participantes autoavaliaram essas suas competências de forma positiva: *“Empatia, pensamento crítico, assertividade. Estas 3 competências revelam-se importantes para mim sendo que para enfrentar um desafio ético é preciso alguma distância, capacidade de perspetivar de forma realista e tomar decisões de forma assertiva, e mesmo quando se comunica. Simultaneamente a qualquer profissional da área, é importante existir empatia para que a condução do desafio seja feita de forma correta.”*
(P3)

Sereno (2018) confirma que a empatia tem ganho cada vez mais destaque como um instrumento de gestão, uma vez que possibilita a evolução nas relações humanas e profissionais, proporcionando a construção de relacionamentos mais saudáveis e duradouros no ambiente organizacional, especialmente no ambiente corporativo. A European Federation

of Psychologists' Associations (2017) salienta também que os/as psicólogos/as devem ser treinados para entender que o conhecimento da teoria ética não é suficiente para uma prática ética eficaz: sensibilidade ética, raciocínio, motivação e capacidade de implementação também são necessárias, reforçando os resultados obtidos através das percepções dos/as participantes. Consta-se, portanto, que as competências que os/as participantes apontam como essenciais na superação dos desafios éticos estão em linha com as encontradas na literatura. Ressalva-se ainda conhecimentos mais específicos, como conhecimento da legislação, que são essenciais quando a linha entre o legal e moral se esbate. A European Federation of Psychologists' Associations (2017) destaca então a necessidade de os/as psicólogos/as possuírem conhecimentos sobre os códigos éticos, e subjacentes princípios éticos, bem como sobre qualquer legislação relevante, além de deverem acompanhar investigações sobre a temática.

Em momentos de extrema indecisão, onde não se saiba mesmo qual opção tomar, os/as participantes destacam a importância da supervisão e da intervisão como as melhores fontes de apoio/suporte para ultrapassar as dificuldades encontradas, bem como o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Também Lowman (2006) e Ricou (2014) frisam que essas duas práticas (supervisão e intervisão) são extremamente necessárias, podendo constituir-se como oportunidades de aprendizagem e de aquisição de conhecimentos que não podem ser adquiridos através da autoaprendizagem. Os/as participantes parecem cientes destas potencialidades.

Quais as percepções sobre a medida na qual a formação dada/recebida, particularmente a nível do 2.º ciclo de estudos, permite adquirir e/ou desenvolver essas competências profissionais essenciais para enfrentar desafios éticos inerentes ao contexto da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações? De que modo será possível reforçar essas competências éticas e como melhorar a formação académica nesse sentido?

Em geral, é consensual entre os/as participantes que a formação inicial permitiu uma visão geral da Ética, dotando os/as estudantes de competências que lhes permitissem detetar a presença de um desafio ético e desenvolvendo-lhes a capacidade de raciocínio e reflexão ética. Contudo, chamam também a atenção para a necessidade de investir mais na formação ética a nível do segundo ciclo de estudos, focando-a mais na prática profissional em

contextos específicos: *“Preparou-me para uma visão geral da Ética, e de que não nos devemos conformar. Mas não me preparou a nível do trabalho nas Organizações, pois não houve apresentação prática de exemplos reais que enfrentei.”* (P5); *“Acredito que a formação em Ética e Deontologia me sensibilizou para os dilemas que podem surgir no exercício da profissão, no entanto considero determinante que essa formação seja reforçada no âmbito do Mestrado em psicologia das organizações, social e do trabalho.”* (P1)

Para alguns/as dos/as participantes a formação obtida foi, essencialmente, teórica e, portanto, algo afastada do tipo de situações que surgem quando os/as psicólogos/as estão terreno: *“Mais ou menos uma vez que a formação acabou por ser um pouco teórica, e quando estamos no contexto organizacional acontecem muitas coisas que nos nem imaginávamos que eram possível de acontecer (...).”* (P7)

Nesse contexto, existe a percepção de que há necessidade de a formação ética, obtida na academia, incidir mais nas especificidades do contexto organizacional, abordando com maior ênfase os desafios éticos que aí podem ser encontrados, partilhando casos e exemplos concretos que possam aproximar mais a formação à realidade: *“Proporcionar maior contacto prático.”* (P5); *“Formações obrigatórias e com base em exemplos verídicos.”* (P6); *“Uma formação mais pratica e adequada à realidade (...).”* (P7)

Além disso, um dos participantes chama a atenção para a importância de começar a consciencializar estes/as profissionais, bem como as pessoas que trabalham com eles, da centralidade do seu papel em contexto organizacional e do impacto que podem ter para a organização: *“Acredito que não só é necessário partilhar concretamente exemplos de desafios éticos neste contexto, mas também promover o empoderamento e integração dos Psicólogos Organizacionais nas empresas como especialistas nestas temáticas para que possam ter um papel não do consultivo mas também decisivo em todas as temáticas relacionadas com a gestão de pessoas nestes contextos...”* (P1)

Uma das participantes sugere ainda a criação de um repositório de desafios éticos reais típicos do exercício da Psicologia em contexto organizacional: *“Por isso ter acesso a uma base de dados de dilemas seria interessante porque são coisas que foram mesmo vividas”* (A1)

Por último, o discurso dos/as participantes revela ainda a necessidade de incluir a ética de forma transversal na formação, fazendo parte de todas as unidades curriculares, de forma a garantir que os/as estudantes recebem formação consoante a especificidade da

disciplina e dos conteúdos programáticos que nela sejam abordados: *“Incluir este tema e discutir dilemas éticos / estudo de caso com os/as alunos/as. De preferência, não falar só sobre ética numa unidade curricular específica, mas referir os desafios éticos com que os/as estudantes provavelmente se vão confrontar nas várias situações da Psicologia do Trabalho e das Organizações: recrutamento, seleção, avaliação, formação, desenvolvimento, aconselhamento, mudança organizacional, etc.”* (A5)

Uma vez mais, as sugestões dos/as participantes em matéria de formação ética, estão em consonância com o que a European Federation of Psychologists’ Associations (2017) defende, isto é, que a formação em ética profissional pode ser facilitada através da apresentação de desafios éticos, que sejam reais e adequados à prática profissional. Além de uma discussão aprofundada de tais situações em relação às dimensões éticas envolvidas, o *role-playing* pode, em algumas circunstâncias, mostrar-se o método de formação ideal.

Quais as questões e cuidados éticos que se revelam de especial importância acautelar no caso da investigação científica em Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, sabendo que esses esforços de investigação requerem a colaboração de instituições e/ou estruturas empresariais e seus respetivos recursos humanos?

Na investigação científica em colaboração com organizações, as principais questões e cuidados éticos destacados pelos/as participantes prendem-se com o consentimento informado e a confidencialidade e anonimato dos dados. Justificam referindo que quando se colabora com organizações é difícil garantir que os/as colaboradores/as estão a participar de forma voluntária, uma vez que muitos/as podem achar que são obrigados/as a participar, caso contrário podem sofrer consequências negativas. Da mesma forma, também salientam que é extremamente difícil manter o anonimato, uma vez que as organizações conhecem os seus colaboradores e podem conseguir identificá-los: *“O aspeto mais complicado é o facto de os trabalhadores poderem aceitar com receio de represálias(...).”* (A1); *“Existem questões gerais de proteção de dados que podem ser desafiantes, sobretudo quando se faz investigação diretamente nas empresas. A confidencialidade é totalmente garantida, mas o anonimato pode nem sempre ser possível (e.g. mesmo que os participantes criem o seu código, através das variáveis sociodemográficas pode ser possível identificá-los).”* (A4);

“Tratamento rigoroso dos dados, partilha de dados com orientadores ou outros interlocutores, partilha de dados com elementos da Organização, devolução dos resultados à Organização (...).” (P4)

Ora, tal como lembra Illingworth (2015) é sabido que o anonimato, a característica definidora da maioria dos planos de privacidade de dados, pode ser e tem sido prejudicado pela integração e fusão de vários conjuntos de dados, dando lugar à revelação inadvertida de informações confidenciais e de identificação pessoal que, de outra forma, não estariam disponíveis em qualquer arquivo individual. O autor afirma que consentimento informado fornece às pessoas o controle de suas informações pessoais no momento da recolha de dados, garantindo um plano de anonimato e confidencialidade, sendo fundamental para uma atuação eticamente adequada. No entanto, a gestão de informações pessoais e privacidade de dados com estratégias é difícil de implementar na prática, podendo estar obsoleta em prol da realidade atual (Barocas & Nissenbaum, 2014), tendo em conta o desenvolvimento tecnológico, que pode permitir uma identificação mais rápida e mais fácil.

Deste modo, a gestão do consentimento informado, a sua clareza e transparência, surge como uma questão de extrema importância para que os/as participantes conheçam todas as condições e riscos das investigações em que participem, incluindo o seu caráter voluntário, os destinatários finais das informações obtidas e o tipo de conteúdos a que cada um dos interessados poderá ter acesso. O tratamento destes dados, bem como a sua partilha devem ser extremamente cuidadosos, devendo haver mecanismos que protejam a identificação dos/as colaboradores/as e que permitam que a devolução de resultados às organizações seja, desse ponto de vista, também cuidada.

Conclusões e Considerações finais

O objetivo central da presente investigação era explorar os principais desafios éticos particulares ao exercício da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, em termos de âmbito funcional ou de atividade, frequência, e complexidade, bem como conhecer quais as competências essenciais para a resolução destes desafios e o impacto que a formação teve na aquisição e desenvolvimento destas competências. Além disso, procurou-se entender quais as questões e cuidados éticos mais importantes associados à investigação científica com parcerias com organizações.

Assim, conclui-se que os desafios éticos inerentes ao exercício dos/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações são mais frequentes e complexos, por ordem decrescente, na Intervenção, onde se destacada as atividades de Recrutamento e Seleção, Resolução de conflitos e Demissões, seguindo-se da Avaliação Psicológica e por último, e como um empate, a Formação e a Consultoria. Isto não deve surpreender uma vez que os/as Psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações intervêm em distintas áreas no contexto organizacional, com diversas atividades associadas ao exercício das suas funções, como recrutamento e a gestão promocional, e dada a sua complexidade emocional e social, essas tarefas podem criar diversos desafios éticos (Bersoff, DeMatteo & Foster, 2012).

É importante ter em conta que nenhuma destas funções é exclusiva, ou seja, o seu exercício está interligado. Por exemplo, pode-se fazer Avaliação Psicológica durante a Intervenção ou prestar-se serviços de Consultoria com o objetivo de dar Formação. Além disso, importa ter presente que também os princípios éticos da atuação dos profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações estão interligados é, por isso, quando um eles é posto em causa, na grande maioria das vezes, tal resulta num atentado contra todos os demais princípios e desencadeia um conjunto de consequências em cadeia.

Empatia, raciocínio crítico, capacidade de mediação, resiliência, assertividade e proatividade, conjuntamente com valores como a igualdade, justiça e integridade revelaram-se as competências essenciais para a resolução destes desafios éticos e, quando não é suficiente e ainda há dúvidas quanto ao curso de ação a supervisão, a intervenção e o Código Deontológico (Ordem dos Psicólogos, 2016) foram os principais apoios recomendados pelos/as participantes. Ricou (2011) confirma que quando subsistirem dúvidas razoáveis

sobre os procedimentos ou ações a tomar, então a consulta e a discussão com outros profissionais da mesma área de atuação torna-se essencial.

É consenso geral que a formação ajuda a desenvolver estas competências e permite uma compreensão geral sobre a Ética, que inclui uma compreensão geral, bem como a capacidade de identificar desafios éticos e de refletir eticamente. Contudo, a julgar pelo testemunho dos/as participantes, ao nível do 2.º ciclo de estudos existe claramente uma falha, havendo uma necessidade urgente na formação específica a nível de mestrado. Ou seja, é preciso que a formação ética incida, especificamente, no domínio da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações, fornecendo exemplos reais e práticos, que se adaptem à realidade atual, e que promovam a discussão crítica por parte dos futuros profissionais. Em certa medida, o presente estudo poderá oferecer um pequeno contributo a esse nível ao disponibilizar, através dos relatos dos/as participantes, exemplos concretos de situações eticamente desafiantes com que os/as profissionais colaborantes se confrontaram ou sabem ocorrer em contexto organizacional e que podem, de alguma forma, ilustrar casos práticos a propor aos formandos (estudantes e/ou psicólogos/as em formação) para efeitos de mobilização de raciocínio ético.

Importa salientar que este é um estudo exploratório e, tanto quanto se conhece, o primeiro realizado em Portugal acerca da vivência profissional dos/as Psicólogos/as do trabalho e/ou das Organizações no que se refere à dimensão ética da sua prática em contexto. Não tem, por isso, outras ambições se não a de se constituir como um ponto de partida para outros estudos neste âmbito e a de enriquecer a formação ética dos/as futuros/as profissionais deste domínio. A metodologia adotada foi única e exclusivamente qualitativa, pelo que estudos futuros poderão envolver uma amostra representativa de participantes e usar medidas quantitativas para captar de forma mais global aspetos específicos das experiências destes que o presente estudo poderá ter permitido identificar. De igual modo, poderia ser interessante tomar como exemplo alguns dos desafios e/ou dilemas trazidos pelos/as participantes e propô-los a outros/as psicólogos/as da área de modo a compreender como tenderiam a raciocinar e a agir nas situações em causa e de que forma fundamentariam as suas opções a esse nível.

Com efeito, inicialmente, estava previsto realizar a recolha de dados com o recurso a grupos focais onde havia a intenção de promover este tipo de dinâmica (a discussão de situações que algum/a participante pudesse descrever). Contudo, dadas as questões que essa

opção levantava em termos das garantias de confidencialidade/anonimato e, atendendo à dificuldade que existiu em obter colaboração mesmo para a situação de entrevista individual, optou-se pela realização de entrevistas individuais.

Ainda assim, não se pode deixar de assinalar que também a adesão à entrevista individual foi diminuta o que em si mesmo constitui uma limitação do estudo e, ao mesmo tempo, um resultado digno de nota. Por um lado, obrigou a utilizar duas diferentes estratégias de recolha de dados (entrevista e questionário) o que interferiu na qualidade dos dados obtidos. Apesar de facilitar a angariação de participantes, ficou claro que na modalidade de participação escrita se perdeu riqueza na informação obtida, em comparação com as entrevistas, uma vez que não permitiu a mesma fluidez e naturalidade no discurso nem a exploração adicional, imediata, de pistas relevantes surgidas nas respostas.

Constitui, por outro lado, um resultado na medida em que a reduzida abertura à situação de entrevista é sugestiva de que as questões éticas aplicadas à prática profissional correspondem a um território no qual os/as psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações não se terão sentido confortáveis a ponto de estarem disponíveis para partilhar a sua experiência sem disporem de tempo prévio para ponderar reflexivamente o que e quanto queriam ou teriam para dizer sobre o assunto. Em abono dos/as participantes deve, no entanto, salientar-se que esta aparente preocupação com a filtragem das informações a transmitir, também pode ser vista como um indicador de que estes/as profissionais fazem questão de ser cuidadosos na decisão quanto ao modo de trazer à investigação e, de alguma forma, tornar públicas as suas experiências (na maioria dos casos, ainda de curta duração - uma outra limitação do estudo que pode ter influenciado os resultados). Poderiam, simplesmente, - e teria, para eles/as, sido mais cómodo - terem-se negado a colaborar, o que não aconteceu. Como tal, esta preferência pela participação na investigação em moldes diferidos (por escrito), pode e deve, sobretudo, ser entendida como um sinal da seriedade e lisura ética com que encaram e assumem a/s sua/s responsabilidade/s profissional/ais aos mais diversos níveis (como docentes/formadores, como psicólogos/as nas organizações e como sujeitos-participantes em trabalhos de investigação científica).

Referências

- Aires, L. (2011). *Paradigma qualitativo e práticas de investigação educacional* (1ª ed). Lisboa: Universidade Aberta.
- Akfert, S. K. (2012). Ethical dilemmas experienced by psychological counsellors working at different institutions and their attitudes and behaviors as a response to these dilemmas. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1806-1812.
- American Psychological Association. (2003). Guidelines on multicultural education, training, research, practice, and organizational change for psychologists. *The American Psychologist*, 58(5), 377-402.
- Banks, G. C., Knapp, D. J., Lin, L., Sanders, C. S., & Grand, J. A. (2022). Ethical decision making in the 21st century: A useful framework for industrial-organizational psychologists. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(2), 220-235.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barnett, J.E., Behnke, S.H., Rosenthal, S.L., & Koocher, G.P. (2007). In case of ethical dilemma, break glass: Commentary on ethical decision making in practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(1), 7–12.
- Barocas, S., & Nissenbaum, H. (2014). Big data's end run around anonymity and consent. *Privacy, big data, and the public good: Frameworks for engagement*, 1, 44-75.
- Bastos, A. V. B., Yamamoto, O. H., Rodrigues, A. D. A., Borges, L. O., & Mourão, L. (2013). Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*, 1, 25-52.
- Bersoff, D. N., DeMatteo, D., & Foster, E. E. (2012). Assessment and testing. In *APA handbook of ethics in psychology, Vol 2: Practice, teaching, and research*. (pp. 45-74). American Psychological Association.
- Boff, L. (1999) *Ética da Vida*. Letraviva.
- Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto editora.
- Bowers, M., & Pipes, R. B. (2000). Influence of consultation on ethical decision making: An analogue study. *Ethics & Behavior*, 10(1), 65-79.
- British Psychological Society (2018). *Code of ethics and conduct*. Leister.

- Canter, M. B., Bennett, B. E., Jones, S. E., & Nagy, T. F. (1994). Evaluation, assessment, or intervention. In M. B. Canter, B. E. Bennett, S. E. Jones, & T. F. Nagy, *Ethics for psychologists: A commentary on the APA Ethics Code* (pp. 67–77). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10162-004>
- Chadwick, R. (1998). *Encyclopedia of Applied Ethics*: JR.
- Christian, V., & Gumbus, A. (2009). Shades of gray: Applying professional codes of ethics to workplace dilemmas. *Organization Management Journal*, 6(3), 178-199.
- Colarelli, S. M. (2015). Human nature, cooperation, and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 37-40.
- Committee on Professional Standards. (1984). Casebook for providers of psychological services. *American Psychologist*, 39 (6), 663-668.
- Cooper, T. L. (2001). *Handbook of administrative ethics* (2nd ed.). Marcel Dekker.
- Cornelius, N., Lucio, M. M., Wilson, F., Gagnon, S., MacKenzie, R., & Pezet, E. (2010). Ethnicity, equality and voice: The ethics and politics of representation and participation in relation to equality and ethnicity. *Journal of Business Ethics*, 97(1), 1-7.
- Davison, H. K., Maraist, C., & Bing, M. N. (2011). Friend or foe? The promise and pitfalls of using social networking sites for HR decisions. *Journal of Business and Psychology*, 26, 153-159.
- De Souza, S. R. (2017). A Ética E A Função Social Pluridimensional Nas Organizações Empresariais. *Administração de Empresas em Revista*, 2(13), 135-164.
- Detomasi, D. A. (2008). The political roots of corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 807-819.
- Dworkin, R., Van Vuuren, L.J., & Eiselen, R.J. (2010, July 28-30). A quantitative ethics risk analysis for the profession of industrial psychology in South Africa. In 2010 Annual SIOPSA conference: Industrial and organisational psychology stepping up.
- Eby, L. T., & Buch, K. (1998). The impact of adopting an ethical approach to employee dismissal during corporate restructuring. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1253-1264.
- European Federation of Psychologists' Associations. (2017, July 17-16). *Report 2015-2017 of the Board of Ethics*. EFPA General Assembly, Amsterdam.
- Fiset, J., & Oldford, E. (2021). Facing ethical dilemmas in industrial-organizational psychology: The case for the principle of double effect. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 350-352.

- Guenole, N., Feinzig, S., & Green, D. (2018). *The Grey Area: Ethical Dilemmas in HR Analytics, Perspective from the Global Workforce*. IBM
- Gumuş, A. E., & Gumuş, M. A. (2010). *Ethics and law in Psychological counseling*. Istanbul, Turkey: Vedat Kitapçılık.
- Gusso, H. L., & De Luca, G. G. (2017). *Organizações como sistemas comportamentais: Considerações para a delimitação do campo de atuação* (1ª ed). Research Gate.
- Gusso, H. L., Alvarenga, A. S., Pereira, N. P., Nunes, M. F., De Luca, G. G., & de Oliveira, M. Z. (2019). Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 19(3), 644–652. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16131>
- Hollwitz, J. C., & Pawlowski, D. R. (1997). The development of a structured ethical integrity interview for pre-employment screening. *The Journal of Business Communication* (1973), 34(2), 203-219.
- Illingworth, A. J. (2015). Big data in IO psychology: Privacy considerations and discriminatory algorithms. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 567-575.
- Kantrowitz, T., & Gutierrez, S. (2005). The security of employment testing: Practices that keep pace with evolving organizational demands and technology innovations. In annual meeting of the Society of Industrial and Organizational Society, Los Angeles.
- Kaptein, M. (2010). The ethics of organizations: A longitudinal study of the US working population. *Journal of Business Ethics*, 92(4), 601-618.
- Kath, L. M., Salter, N. P., Bachiochi, P., Brown, K. G., & Hebl, M. (2020). Teaching IO psychology to undergraduate students: Do we practice what we preach?. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(4), 443-460.
- Kato, A. E. (2020). Teaching IO psychology for the greater good. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(4), 528-531
- Kennedy, C. H., & Williams, T. J. (Eds.). (2011). Operational psychology ethics: Addressing evolving dilemmas. In C. H. Kennedy & T. J. Williams (Eds.), *Ethical practice in operational psychology: Military and national intelligence applications* (pp. 3–27). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12342-001>
- Kline, T. J. B. (1994). Using the CPA code of ethics in I/O psychology. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 35(2), 220–223. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.35.2.220>

- Knapp, S. J., Gottlieb, M. C., & Handelsman, M. M. (2015). The ethical decision-making model. In S. J. Knapp, M. C. Gottlieb, & M. M. Handelsman, *Ethical dilemmas in psychotherapy: Positive approaches to decision making* (pp. 25–45). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14670-003>
- Koocher, G.P. (2009). Ethics and the invisible psychologist. *Psychological Services*, 6(2), 97–102. <http://dx.doi.org/10.1037/a0013925>
- Lefkowitz, J. (2003). *Ethics and values in industrial-organizational psychology*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Lefkowitz, J. (2014). Educating industrial–organizational psychologists for science, practice, and social responsibility. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(1), 38-44.
- Lefkowitz, J. (2021). Forms of ethical dilemmas in industrial-organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 297-319.
- Lefkowitz, J., & Watts, L. L. (2022). Ethical incidents reported by industrial-organizational psychologists: A ten-year follow-up. *Journal of Applied Psychology*, 107(10), 1781–1803. <https://doi.org/10.1037/apl0000946>
- Levin, M. M., & Buckett, A. (2011). Discourses regarding ethical challenges in assessments—Insights through a novel approach. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-13.
- Lowman, R. L. (2006). *The ethical practice of psychology in organizations* (2nd ed). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11386-000>
- Lowman, R. L. (2021). Uses and limitations of ethical dilemmas in understanding and applying ethics and values in industrial-organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 320-324.
- Medeiros, K., & Griffith, J. (2019). # Ustoo: How IO psychologists can extend the conversation on sexual harassment and sexual assault through workplace training. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(1), 1-19.
- Muchinsky, P. M., Kriek, H. J., & Schreuder, A. M. (2005). *Personnel psychology*. (3rd Ed.). Cape Town, South Africa: Oxford University Press.
- Naidoo, L. J. (2020). Max. Classroom Capacity: How Should We Teach Ethics in I-O Psychology?. **TIP: The Industrial-Organizational Psychologist**, 57(4), 24–27.
- Nyberg, D. (2008). The morality of everyday activities: Not the right, but the good thing to do. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 587-598.

- Oliveira, J. M. (2020). Teaching IO psychology: Interwoven ethics and integrated examples. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(4), 471-473.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2015). *O Perfil dos Psicólogos do Trabalho*. Lisboa.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2016). *Código Deontológico* (2ª ed). Lisboa
- Ortiz, L. R. (2009). Los dilemas éticos que enfrenta el/la psicólogo/a en su rol de consultor/a al intervenir en un proceso de desplazamiento de empleados/as. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 47-58.
- Pettifor, J. L. (2004). Professional ethics across national boundaries. *European Psychologist*, 9(4), 264.
- Pope, K. S., & Vetter, V. A. (1992). Ethical dilemmas encountered by members of the American Psychological Association: A national survey. *American Psychologist*, 47(3), 397.
- Pope, K.S., & Vasquez, M.J.T. (1998). *Ethics in psychotherapy and counselling: A practical guide* (2nd ed). San Francisco: Jossey–Bass.
- Pryor, R. G. (1989). Conflicting responsibilities: A case study of an ethical dilemma for psychologists working in organisations. *Australian Psychologist*, 24(2), 293-305.
- Restrepo, M. J. e Angulo, J. R. (1992). *Intervir en la organización*. Bogotá: Significantes de Papel Ediciones.
- Ricou, M. (2011). *A ética e a deontologia no exercício da psicologia* (Doctoral dissertation, Universidade de Coimbra).
- Rossouw, D., & Van Vuuren, L. J. (2010). *Business ethics*. (4).
- Ruggs, E. N., Hebl, M. R., Rabelo, V. C., Weaver, K. B., Kovacs, J., & Kemp, A. S. (2016). Baltimore is burning: Can I-O psychologists help extinguish the flames? *Industrial and Organizational Psychology*, 9, 525-547.
- Sachdev, A. R., & Koreshi, S. Y. (2021). Exploring the New Zealand's competence-based ethical training: Guidelines for IO psychologists. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 340-344.
- Sereno, R. M. (2018). *Mindfulness e comportamento ético nas organizações: o contributo da empatia* (Doctoral dissertation, Instituto Universitário de Lisboa).
- SIOPSA (2016). 19th Annual Report Society for Industrial and Organizational Psychology of South Africa 2015/2016.

- Souza, B. (2013). *Recrutamento e Seleção: Um Desafio ao Psicólogo Organizacional* (Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Psicologia, Porto Alegre)
- Spector, P.E. (2012). Introduction: General versus specific measures and the special case of core self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 151–152. <http://dx.doi.org/10.1002/job.762>.
- Srour, R. Henry. (1998) *Poder, cultura e ética nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus.
- Stone, N. J., Kottke, J. L., & Shoenfelt, E. L. (2021). Ethics and IO psychology: Do we just talk the talk or do we walk the walk?. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 335-339.
- Swart, P. J. (2018). *Exploring ethical dilemmas that industrial and organisational psychologists are experiencing in South Africa* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Thornton-Lugo, M. A., & Cubrich, M. (2021). Ethical dilemmas and the victim's perspective: Broadening ethics in industrial-organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 345-349.
- Van Vuuren, L. J. (2010). Industrial psychology: Goodness of fit? Fit for goodness?. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-16.
- Watts, L. L., & Nandi, S. (2021). How then should we teach? Incorporating the lens of structural forms to improve ethics education. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 353-356.
- Watts, L. L., & Nandi, S. (2021). How then should we teach? Incorporating the lens of structural forms to improve ethics education. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 353-356.
- Winterberg, C. A., Brummel, B. J., Ayres, T. B., & Kerr, A. J. (2021). Applying ethical dilemmas to professional ethics training and education: Practical implications and future directions. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 325-330.
- Wittmer (2001). Ethical decision-making. In T. L. Cooper (Ed.), *Handbook of administrative ethics* (2nd ed., pp. 481– 507). Marcel Dekker.
- Yancey, G. B., & George, J. (2013). A question of values. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 6(3), 248–251. <https://doi.org/10.1111/iops.12044>

Yankov, G. P. (2021). Resolving ethical dilemmas is a matter of developing our practical wisdom.

Industrial and Organizational Psychology, 14(3), 331-334.

Zhou, S., & Field, J. G. (2021). Many forces at play: Ethical dilemmas in academic research.

Industrial and Organizational Psychology, 14(3), 360-366.

Anexos

Anexo 1. Pedido de Colaboração para o Estudo e Formulário de Caracterização

Colaboração para o Estudo

O presente estudo está a ser desenvolvido no âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho da estudante Sara Caseiro Afonso, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), sob a orientação da Professora Doutora Inês Nascimento.

Tem como principal objetivo identificar quais as questões éticas com as quais os/as profissionais da Psicologia se deparam no exercício das suas funções em contexto organizacional e em que medida os/as psicólogos/as se sentem preparados/as para lidar com elas, considerando a sua formação ética de base.

Mostra-se, por isso, crucial a colaboração no processo de recolha de dados de psicólogos/as com formação específica em psicologia do trabalho e/ou das organizações que (i) se encontrem a exercer funções em contexto organizacional, há, pelo menos, um ano, ou que (ii) tenham aí exercido essas funções, no mínimo, durante esse mesmo período de tempo.

Conta-se, essencialmente, que estejam disponíveis para partilharem as suas experiências e pontos de vista relativamente aos tópicos em estudo.

No processo de recolha de dados, além da colaboração de psicólogos/as da área Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações em exercício, pretende-se envolver especialistas dessas áreas que tenham responsabilidades docentes na formação dos futuros psicólogos/as. Pretende-se que estejam disponíveis para partilharem as suas experiências e reflexões sobre o papel da formação na preparação dos/as psicólogos/as para desempenhos de excelência no que se refere à dimensão ética do seu trabalho nas instituições/organizações em que venham a trabalhar.

A participação no estudo consistirá na resposta a um conjunto de questões que serão colocadas no contexto de uma única entrevista individual, a realizar através de meios telemáticos (com recurso à plataforma Colibri Zoom). A entrevista será agendada de acordo com a conveniência dos/as participantes e a sua duração não deverá exceder os 90 minutos.

Para garantir a máxima fidelidade aos dados recolhidos, a entrevista será objeto de gravação audiovisual, os conteúdos gravados serão posteriormente transcritos em formato de texto e a gravação será eliminada. Os dados obtidos destinam-se exclusivamente a usos

no âmbito da investigação em curso e/ou para fins de divulgação científica em congressos ou publicações especializadas.

O anonimato e a confidencialidade estarão totalmente assegurados em todas as etapas da recolha e tratamento/análise de dados bem como em momentos subsequentes relacionados com a investigação. Serão atribuídos códigos aos participantes e serão omitidas todas as informações (e.g., nomes, marcas, locais, etc.) que, de algum modo, possam permitir a sua identificação.

A participação no estudo não comportará, à partida, qualquer risco valorizável. Poderá acontecer os/as participantes sentirem como incómoda a partilha de alguma experiência ou acontecimento passado, a que estejam associadas memórias desagradáveis. É ainda possível que se sinta desconfortável face a alguma questão sobre a qual os/as participantes não tenham pensado anteriormente e/ou que requeira um tempo extra para maturação da resposta. Ser-lhe-á, por isso, dada a possibilidade de rever o conteúdo das transcrições de modo a possa melhorar ou incluir alguma informação que pretenda ou, mesmo, excluir algum dado que não deseje ver analisado. Antecipa-se, por outro lado, que o envolvimento na entrevista possa constituir-se como uma oportunidade interessante de reflexão sobre a temática em análise, podendo, até, vir a potenciar a ativação de mecanismos de deteção e de resposta a situações eticamente mais desafiantes. Em todo o caso, a participação nesta investigação é totalmente voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento, sem que daí resulte qualquer penalização ou prejuízo para si.

Após a leitura da informação supramencionada, caso deseje participar do estudo, deve confirmar (através do preenchimento deste formulário) que compreendeu as explicações prestadas acerca da presente investigação, nomeadamente os objetivos, os métodos, os modos e tempos de colaboração, os benefícios previstos e os potenciais riscos e/ou malefícios e que foram colocadas à sua disposição todas as informações necessárias à decisão, voluntária, de participação/colaboração no estudo em causa. Ser-lhe-á ainda solicitado que faculte alguns dados iniciais para efeitos de caracterização sociodemográfica e programação da entrevista.

Se desejar obter mais algum esclarecimento acerca deste estudo, poderá contactar a investigadora principal através do email: up201505224@edu.fpce.up.pt

Cientes da relevância do seu envolvimento para que esta investigação seja possível, agradecemos, desde já, a sua disponibilidade e a sua eventual participação na mesma.

Atenciosamente,

Sara Caseiro Afonso (investigadora principal)

Prof. Doutora Inês Nascimento (orientadora da investigação)

Questionário Sociodemográfico

Nome

- (Resposta Curta)

Idade

- (Resposta Curta)

Género

- Masculino
- Feminino
- Outra.

Contexto Académico

Habilitações Académicas

- Licenciatura em Psicologia
- Mestrado em Psicologia
- Mestrado Integrado em Psicologia
- Outra. Qual?

Área de Formação em Psicologia

- Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho
- Psicologia Clínica e da Saúde
- Psicologia do Comportamento Desviante e da Justiça
- Intervenção Psicológica, Educação e Desenvolvimento Humano

- Outro? Qual?

Ano de Obtenção do Diploma

- (Resposta Curta)

Formações Complementares Relevantes

- (Resposta Longa)

Tipo e Tempo de Formação no domínio da Ética e Deontologia em Psicologia

- (Resposta Longa)

Exercício Profissional

Anos de Experiência Profissional como psicólogo/a em Contexto Organizacional

- (Resposta Curta)

Tempo de trabalho como psicólogo/a na Organização Atual

- (Resposta Curta)

Área/setor de atividade da organização em que trabalha

- (Resposta Curta)

Tamanho da Organização

- Micro (menos de 10 pessoas ao serviço)
- Pequena (menos de 50 pessoas ao serviço)
- Média (menos de 250 pessoas ao serviço)
- Grande (250 ou mais pessoas ao serviço)

Descreva tão sucintamente quanto possível, as principais atividades e responsabilidades que, enquanto psicólogo/a, estão a seu cargo na organização/empresa em que atualmente trabalha

- (Resposta Longa)

Contactos e Disponibilidade

E-mail

- (Resposta Curta)

Número de Telemóvel

- (Resposta Curta)

Disponibilidade – Mês

- Fevereiro
- Março

Disponibilidade – Dia da Semana e Hora

- Segunda-feira
- terça-feira
- quinta-feira
- quarta-feira
- quinta-feira
- sexta-feira
- sábado
- domingo
- 9h-11h
- 11h-13h
- 13h-15h
- 15h-17h
- 17h-19h
- 19h-21h

Caso tenha uma data/hora específica, por favor, indique-as

- Dia, mês, ano
- Hora

Anexo 2. Consentimento Informado Académicos

Consentimento Informado

O presente estudo está a ser desenvolvido no âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho da estudante Sara Caseiro Afonso, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), sob a orientação da Professora Doutora Inês Nascimento.

Tem como principal objetivo identificar quais as questões éticas com as quais os/as profissionais da Psicologia se deparam no exercício das suas funções em contexto organizacional e em que medida os/as psicólogos/as se sentem preparados/as para lidar com elas, considerando a sua formação ética de base. No processo de recolha de dados, além da colaboração de psicólogos/as da área Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações em exercício, pretende-se envolver especialistas dessas áreas que tenham responsabilidades docentes na formação dos futuros psicólogos/as. Conta-se, essencialmente, que estejam disponíveis para partilharem as suas experiências e reflexões sobre o papel da formação na preparação dos/as psicólogos/as para desempenhos de excelência no que se refere à dimensão ética do seu trabalho nas instituições/organizações em que venham a trabalhar.

A participação de ambos os grupos (psicólogos/as e docentes) no estudo consistirá na resposta a um conjunto de questões que serão colocadas no contexto de uma única entrevista individual, a realizar através de meios telemáticos (com recurso à plataforma Colibri Zoom). A entrevista será agendada de acordo com a conveniência dos/as participantes e a sua duração não deverá exceder os 90 minutos. Para garantir a máxima fidelidade aos dados recolhidos, a entrevista será objeto de gravação audiovisual. Os conteúdos gravados serão posteriormente transcritos em formato de texto e a gravação será eliminada. Os dados obtidos destinam-se exclusivamente a usos no âmbito da investigação em curso e/ou para fins de divulgação científica em congressos ou publicações especializadas. O anonimato e a confidencialidade estarão totalmente assegurados em todas as etapas da recolha e tratamento/análise de dados bem como em momentos subsequentes relacionados com a investigação. Serão atribuídos códigos aos/às participantes e serão omitidas todas as informações (e.g., nomes, marcas, locais, etc.) que, de algum modo, possam permitir a sua identificação.

A participação no estudo não comportará, à partida, qualquer risco valorizável. Poderá, apenas, acontecer os/as participantes sentirem-se desconfortáveis face a alguma questão sobre a qual não tenham pensado anteriormente e/ou que requeira um tempo extra para maturação da resposta. Ser-lhe-á dada, por isso, a possibilidade de rever o conteúdo das transcrições de modo a possa melhorar ou incluir alguma informação que pretenda ou, mesmo, excluir algum dado que não deseje ver analisado.

Antecipa-se, por outro lado, que o envolvimento na entrevista possa constituir-se como uma oportunidade interessante de reflexão sobre a temática em análise, podendo, até, vir a potenciar alguns insights no que toca à formação ética dos/as estudantes de Psicologia. Em todo o caso, a participação nesta investigação é totalmente voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento, sem que daí resulte qualquer penalização ou prejuízo para si.

Após a leitura da informação supramencionada, caso deseje participar do estudo, deve confirmar que compreendeu as explicações prestadas acerca da presente investigação, nomeadamente os objetivos, os métodos, os modos e tempos de colaboração, os benefícios previstos e os potenciais riscos e/ou malefícios e que foram colocadas à sua disposição todas as informações necessárias à decisão, voluntária, de participação/colaboração no estudo em causa. Ser-lhe-á ainda solicitado que faculte alguns dados iniciais para efeitos de caracterização sociodemográfica e programação da entrevista.

Se desejar obter mais algum esclarecimento acerca deste estudo, poderá contactar a investigadora principal através do email: up201505224@edu.fpce.up.pt

Cientes da relevância do seu envolvimento para que esta investigação seja possível, agradecemos, desde já, a sua disponibilidade e a sua eventual participação na mesma.

Atenciosamente,

Sara Caseiro Afonso (investigadora principal)

Prof. Doutora Inês Nascimento (orientadora da investigação)

Anexo 3. Consentimento Informado Profissionais

Consentimento Informado

O presente estudo está a ser desenvolvido no âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho da estudante Sara Caseiro Afonso, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), sob a orientação da Professora Doutora Inês Nascimento.

Tem como principal objetivo identificar quais as questões éticas com as quais os/as profissionais da Psicologia se deparam no exercício das suas funções em contexto organizacional e em que medida os/as psicólogos/as se sentem preparados/as para lidar com elas, considerando a sua formação ética de base. Mostra-se, por isso, crucial a colaboração no processo de recolha de dados de psicólogos/as com formação específica em psicologia do trabalho e/ou das organizações que (i) se encontrem a exercer funções em contexto organizacional, há, pelo menos, um ano, ou que (ii) tenham aí exercido essas funções, no mínimo, durante esse mesmo período de tempo. Conta-se, essencialmente, que estejam disponíveis para partilharem as suas experiências e pontos de vista relativamente aos tópicos em estudo.

A participação no estudo consistirá na resposta a um conjunto de questões que serão colocadas no contexto de uma única entrevista individual, a realizar através de meios telemáticos (com recurso à plataforma Colibri Zoom). A entrevista será agendada de acordo com a conveniência dos/as participantes e a sua duração não deverá exceder os 90 minutos. Para garantir a máxima fidelidade aos dados recolhidos, a entrevista será objeto de gravação audiovisual. Os conteúdos gravados serão posteriormente transcritos em formato de texto e a gravação será eliminada. Os dados obtidos destinam-se exclusivamente a usos no âmbito da investigação em curso e/ou para fins de divulgação científica em congressos ou publicações especializadas. O anonimato e a confidencialidade estarão totalmente assegurados em todas as etapas da recolha e tratamento/análise de dados bem como em momentos subsequentes relacionados com a investigação. Serão atribuídos códigos aos participantes e serão omitidas todas as informações (e.g., nomes, marcas, locais, etc.) que, de algum modo, possam permitir a sua identificação.

A participação no estudo não comportará, à partida, qualquer risco valorizável. Poderá acontecer os/as participantes sentirem como incómoda a partilha de alguma experiência ou acontecimento passado, a que estejam associadas memórias desagradáveis. É ainda possível que se sinta desconfortável face a alguma questão sobre a qual os/as participantes não tenham pensado anteriormente e/ou que requeira um tempo extra para maturação da resposta. Ser-lhe-á, por isso, dada a possibilidade de rever o conteúdo das transcrições de modo a possa melhorar ou incluir alguma informação que pretenda ou, mesmo, excluir algum dado que não deseje ver analisado.

Antecipa-se, por outro lado, que o envolvimento na entrevista possa constituir-se como uma oportunidade interessante de reflexão sobre a temática em análise, podendo, até, vir a potenciar a ativação de mecanismos de deteção e de resposta a situações eticamente mais desafiantes. Em todo o caso, a participação nesta investigação é totalmente voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento, sem que daí resulte qualquer penalização ou prejuízo para si.

Após a leitura da informação supramencionada, caso deseje participar do estudo, deve confirmar que compreendeu as explicações prestadas acerca da presente investigação, nomeadamente os objetivos, os métodos, os modos e tempos de colaboração, os benefícios previstos e os potenciais riscos e/ou malefícios e que foram colocadas à sua disposição todas as informações necessárias à decisão, voluntária, de participação/colaboração no estudo em causa. Ser-lhe-á ainda solicitado que faculte alguns dados iniciais para efeitos de caracterização sociodemográfica e programação da entrevista.

Se desejar obter mais algum esclarecimento acerca deste estudo, poderá contactar a investigadora principal através do email: up201505224@edu.fpce.up.pt

Cientes da relevância do seu envolvimento para que esta investigação seja possível, agradecemos, desde já, a sua disponibilidade e a sua eventual participação na mesma.

Atenciosamente,

Sara Caseiro Afonso (investigadora principal)

Prof. Doutora Inês Nascimento (orientadora da investigação)

Anexo 4. Guião Entrevista Académicos

Guião Entrevista

1. Tendo em conta a sua visão/experiência, como definiria um/a psicólogo/a organizacional e/ou do trabalho?

2. O que é, para si, um desafio ético?

3.1. Considerando o exercício da Psicologia em contexto organizacional, em que FUNÇÕES/ATIVIDADES os desafios éticos tendem a surgir com MAIS frequência?

[A. Avaliação Psicológica: Avaliação Psicológica dos colaboradores; Diagnóstico psicossocial da organização; B. Intervenção: Avaliação, Prevenção e Intervenção nos Riscos Psicossociais; Promoção da Saúde Ocupacional; Organização e Desenvolvimento de Recursos Humanos; Seleção, Avaliação e Orientação de Recursos Humanos; Promoção da Motivação e Satisfação Laborais; Melhoria dos Canais de Comunicação; Resolução de Conflitos Laborais; Gestão da Qualidade; Investigação Comercial e Marketing; Fomentar a Criatividade e a Inovação; Intervenção em situações de crise e emergência; C. Formação: Colaborar, desenvolver e implementar ações de formação, educação ou sensibilização; Organizar e gerir atividades de formação internas; D. Coaching; E. Consultoria: Consultoria e Assessoria à Direção; F. Outras; (Perfil dos Psicólogos do Trabalho, OPP, 2015)]

3.1.1. Justifique, por favor, a sua resposta à questão anterior refletindo sobre as possíveis razões dessa maior frequência.

3.2. Considerando o exercício da Psicologia em contexto organizacional, em que FUNÇÕES/ATIVIDADES lhe parece que os desafios éticos são MAIS complexos?

[A. Avaliação Psicológica: Avaliação Psicológica dos colaboradores; Diagnóstico psicossocial da organização; B. Intervenção: Avaliação, Prevenção e Intervenção nos Riscos Psicossociais; Promoção da Saúde Ocupacional; Organização e Desenvolvimento de Recursos Humanos; Seleção, Avaliação e Orientação de Recursos Humanos; Promoção da Motivação e Satisfação Laborais; Melhoria dos Canais de Comunicação; Resolução de

Conflitos Laborais; Gestão da Qualidade; Investigação Comercial e Marketing; Fomentar a Criatividade e a Inovação; Intervenção em situações de crise e emergência; C. Formação: Colaborar, desenvolver e implementar ações de formação, educação ou sensibilização; Organizar e gerir atividades de formação internas; D. Coaching; E. Consultoria: Consultoria e Assessoria à Direção; F. Outras; (Perfil dos Psicólogos do Trabalho, OPP, 2015)]

3.2.1. Justifique, por favor, a sua resposta à questão anterior refletindo sobre as razões dessa maior complexidade.

4. E no seu caso particular? Com que desafios éticos do exercício da psicologia organizacional e/ou do trabalho já se deparou, de forma direta (viveu pessoalmente) e indireta (teve conhecimento - leu, ouviu, assistiu,...)? Procure, por favor, dar exemplos tão concretos e circunstanciados quanto possível.

4.1. No caso dos desafios éticos com que se confrontou de forma DIRETA: Como é que lidou com CADA UM desses desafios? Procure mostrar de que forma (1) pensou sobre eles e no que poderiam ser soluções razoáveis; (2) agiu e pôs em prática a aquela que lhe tenha parecido a melhor solução.

4.2. No caso dos desafios éticos com que se deparou de forma INDIRETA: Como é que teria lidado com CADA UM desses desafios? Procure mostrar de que forma (1) pensaria sobre eles e no que poderiam ser soluções razoáveis; (2) agiria e poria em prática a aquela que lhe parecesse a melhor solução.

5. Que tipos de cuidados, apoios ou recursos recomendaria a um/a profissional da Psicologia do Trabalho e das Organizações se este/a se visse confrontado/a com desafios éticos com os quais tivesse especial dificuldade em lidar? Justifique a sua resposta, por favor.

6. Tendo em conta o repertório geral de competências profissionais de um/a psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações, quais as competências que considera essenciais considerando os desafios éticos que estes/as psicólogos/as poderão ter de enfrentar? Justifique, por favor, procurando salientar as razões pelas quais essas

competências se mostram fundamentais no exercício profissional de um/a psicólogo/a nessa área de especialidade.

7. Na sua opinião, em que medida a formação proporcionada aos estudantes (inicial e pós-graduada) lhes permite adquirir e/ou desenvolver as competências que considerou essenciais na resposta à questão anterior? Justifique, por favor.

8. Descreva, por favor, como, na sua própria prática docente, procura promover as competências que considerou essenciais na resposta à questão 6.

9.1. Na sua opinião, de que forma poderia reforçar-se essas competências, tanto na formação inicial como a nível da formação pós-graduada e/ou contínua? Partilhe, por favor, as suas próprias ideias ou conhecimentos sobre este assunto, isto é, sobre como seria possível melhorar a qualidade da formação ética dos/as profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações.

9.2. No seguimento da questão anterior, partilhe, por favor, eventuais exemplos de boas práticas que conheça a nível da formação ético-deontológico de profissionais da Psicologia do Trabalho e das Organizações.

10. Quais são as principais questões e desafios éticos que se colocam no caso específico da realização de investigação científica no/s contexto/s, com o/s público/s e parceiros da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações?

11. De que forma procura (ou é possível) habilitar os futuros ou atuais profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações a lidarem com essas questões e desafios da construção de conhecimento científico em ambiente laboral/organizacional?

12. Com base na sua experiência e/ou conhecimento/s, procure salientar quais as principais mensagens a transmitir ou aprendizagens a proporcionar aos estudantes e/ou profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações relativamente às exigências

e cuidados éticos a ter em conta no tipo de investigação a que se referem as questões anteriores (10. e 11.).

Anexo 5. Guião de Entrevista Profissionais

Guião de Entrevista

1. Tendo em conta a sua visão/experiência, como definiria um/a psicólogo/a organizacional e/ou do trabalho?

2. O que é, para si, um desafio ético?

3.1. Considerando o exercício da Psicologia em contexto organizacional, em que FUNÇÕES/ATIVIDADES os desafios éticos tendem a surgir com MAIS frequência?

3.1.1. Justifique, por favor, a sua resposta à questão anterior refletindo sobre as possíveis razões dessa maior frequência.

3.2. Considerando o exercício da Psicologia em contexto organizacional, em que FUNÇÕES/ATIVIDADES lhe parece que os desafios éticos são MAIS complexos?

3.2.1. Justifique, por favor, a sua resposta à questão anterior refletindo sobre as razões dessa maior complexidade.

4. E no seu caso particular? Com que desafios éticos do exercício da psicologia organizacional e/ou do trabalho já se deparou, de forma direta (viveu pessoalmente) e indireta (teve conhecimento - leu, ouviu, assistiu,...)? Procure, por favor, dar exemplos tão concretos e circunstanciados quanto possível.

4.1. No caso dos desafios éticos com que se confrontou de forma DIRETA: Como é que lidou com CADA UM desses desafios? Procure mostrar de que forma (1) pensou sobre eles e no que poderiam ser soluções razoáveis; (2) agiu e pôs em prática a aquela que lhe tenha parecido a melhor solução.

4.2. No caso dos desafios éticos com que se deparou de forma INDIRETA: Como é que teria lidado com CADA UM desses desafios? Procure mostrar de que forma (1) pensaria sobre eles e no que poderiam ser soluções razoáveis; (2) agiria e poria em prática a aquela que lhe parecesse a melhor solução.

5. Que tipos de cuidados, apoios ou recursos tenderia a procurar caso se visse confrontado/a com desafios éticos com os quais tivesse especial dificuldade em lidar? Justifique a sua resposta, por favor.

6. Tendo em conta o repertório geral de competências profissionais de um/a psicólogo/a do Trabalho e/ou das Organizações, quais as competências que considera essenciais considerando os desafios éticos que estes/as psicólogos/as poderão ter de enfrentar? Justifique, por favor, procurando salientar as razões pelas quais essas competências se mostram fundamentais no exercício profissional de um/a psicólogo/a nessa área de especialidade.

7. Tendo como base a sua vivência profissional, como se autoavalia relativamente a estas competências éticas fundamentais? Justifique a sua resposta, por favor.

8. Em que medida a sua formação, enquanto Psicólogo/a do Trabalho e das Organizações, o/a preparou para os desafios éticos que enfrentou? Justifique, por favor, indicando as causas que tiveram origem nesse impacto.

9. O que seria de melhorar na qualidade da formação ética proporcionada a futuros psicólogos/as do Trabalho e/ou das Organizações? Justifique, por favor, procurando salientar as razões para os motivos e as vantagens dessas mudanças.

10. Quais são as principais questões e desafios éticos que se colocam no caso específico da realização de investigação científica no/s contexto/s, com o/s público/s e parceiros da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações?

11. De que forma acha que é possível habilitar os futuros ou atuais profissionais da Psicologia do Trabalho e/ou das Organizações a lidarem com essas questões e desafios da construção de conhecimento científico em ambiente labora/organizacional?

12. Com base na sua experiência e/ou conhecimento/s procure salientar algumas ideias-chave que ache importante destacar relativamente às exigências e cuidados éticos a ter em conta no tipo de investigação a que se referem as questões anteriores (10. e 11.).

Anexo 6. Tabelas

Tabela 2

Respostas dos participantes da categoria Profissionais relacionadas com a questão de investigação 1

	Função em que os desafios éticos tendem a surgir com mais frequência e complexidade	Atividade inerente à função reportada em que os desafios éticos tendem a surgir com mais frequência e maior complexidade	Atividade associada aos exemplos reportados
P1	Avaliação Psicológica Intervenção	Organização e Desenvolvimento de Recursos Humanos	Recrutamento e Seleção Gestão de Carreira
P2	Intervenção	Recrutamento e Seleção Canais de Comunicação	Recrutamento e Seleção
P3	Intervenção	Recrutamento e Seleção Ciclos de performance	Sem resposta
P4	Intervenção	Organização e Desenvolvimento de Recursos Humanos Lidar com a Motivação e Satisfação Laborais Resolução de Conflitos	Demissões Resolução de conflitos/gestão de carreira
P5	Avaliação Psicológica Intervenção Formação	Lidar com a Motivação e Satisfação Laborais	Recrutamento e Seleção Resolução de conflitos Demissões
P6	Avaliação Psicológica Intervenção	Recrutamento e Seleção Comunicação Organizacional Promover a Saúde Ocupacional	Resolução de conflitos
P7	Intervenção	Resolução de Conflitos	Resolução de conflitos/gestão de carreira

Tabela 2: Respostas dos participantes da categoria Profissionais relacionadas com a questão de investigação 1

Tabela 3

Respostas dos participantes da categoria Especialistas/acadêmicos relacionadas com a questão de investigação 1

	Função em que os desafios éticos tendem a surgir com mais frequência e complexidade	Atividade inerente à função reportada em que os desafios éticos tendem a surgir com mais frequência e maior complexidade	Atividade associada aos exemplos reportados
A1	Intervenção	Recrutamento e Seleção Demissões	Recrutamento e Seleção
A2	Avaliação Psicológica Intervenção	Avaliação Psicológica Gestão de carreira	Avaliação Psicológica Recrutamento e Seleção Resolução de Conflitos
A3	Avaliação Psicológica Intervenção Consultoria	Avaliação de desempenho e de riscos Recrutamento e Seleção Demissões	Demissões Avaliação Psicológica Resolução de Conflitos Saúde Ocupacional
A4	Avaliação Psicológica Intervenção Formação	Colaborar, desenvolver e implementar ações de formação, educação ou sensibilização Seleção, avaliação e orientação de recursos humanos	Formação
A5	Avaliação Psicológica Intervenção Consultoria	Avaliação Psicológica Recrutamento e Seleção Resolução de Conflitos Consultoria e Assessoria à Direção	Recrutamento e Seleção

Tabela 3: Respostas dos participantes da categoria Especialistas/acadêmicos relacionadas com a questão de investigação 1

Tabela 4

Respostas dos participantes da categoria Profissionais relacionadas com a questão de investigação 2

	Competências essenciais para a resolver desafios éticos	Autoavaliação das competências	Fontes de suporte/apoio que procuraria
P1	Empatia, gestão emocional, sentido de justiça; Resiliência	Atribui uma cotação de 8, 7, 9 e 7, respetivamente	Chefia e pares
P2	Sem resposta	Sem resposta	Não procuraria
P3	Empatia, pensamento crítico e assertividade	Destaque positivo	Mentor ou manager
P4	Empatia, mediação e neutralidade	Experiência permitiu o desenvolvimento das competências	Intervisão, auxílio a colegas fora do contexto organizacional
P5	Espírito crítico, coragem, proatividade e resistência à frustração	Boa avaliação	Responsáveis de ética na empresa, colegas mais velhos ou a Ordem dos Psicólogos
P6	Empatia, igualdade e racionalidade	Muito Boa	Sem resposta
P7	Empatia, bom ouvinte, confiável e sensatez	7, embora com algumas dificuldades na sensatez	Alguém mais velho, manager por exemplo

Tabela 4: Respostas dos participantes da categoria Profissionais relacionadas com a questão de investigação 2

Tabela 5

Respostas dos participantes da categoria Especialistas/académicos relacionadas com a questão de investigação 2

	Competências essenciais para a resolver o desafio ético	Fontes de suporte/apoio que recomendaria a um profissional
A1	Empatia, conhecer o código deontológico e a legislação Comunicação e mediação	Código Deontológico da OPP Supervisão e Intervisão
A2	Conhecer a organização, saber falar a sua linguagem e saber como argumentar com ela	Ordem dos Psicólogos Portugueses Intervisão
A3	Conhecimento de ética e dos direitos dos trabalhadores	Rede de apoio, supervisão Ordem dos Psicólogos Portugueses
A4	Conhecimento científico, competências técnicas, integridade, responsabilidade, ética, profissionalismo e raciocínio crítico	Código deontológico da OPP Supervisão e Intervisão
A5	Integridade, ética, igualdade, sensibilidade interpessoal, compreensão pelo outro, abertura, tolerância à diferença, abertura, saber reconhecer e recompensar	Código deontológico da OPP Obter formação especializada para intervir nas várias áreas da Psicologia do Trabalho

Tabela 5: Respostas dos participantes da categoria Especialistas/académicos relacionadas com a questão de investigação 2

Tabela 6

Respostas dos participantes da categoria Profissionais relacionadas com as questões de investigação 3 e 4

	Formação e o seu impacto na resolução de desafios éticos	Sugestões de melhorias para a Formação
P1	Sensibilizou para os desafios éticos que podem surgir no exercício da profissão	Reforço no âmbito do Mestrado em psicologia das organizações, social e do trabalho
P2	Permitiu identificar desafios éticos mais facilmente	Formação prolongada; Formação estendida e normalizada a outros cursos
P3	Apenas teve contacto no primeiro ano de faculdade	Existir mais ações neste sentido em contexto profissional nas empresas
P4	Apesar de existir formação sobre a temática, apenas quando confrontados com desafios surge a necessidade de agir	Adicionar aos conteúdos programáticos exemplos mais relacionados com a área das Organizações
P5	Permitiu uma visão geral da ética, mas não ao nível do exercício profissional nas organizações	Proporcionar maior contacto prático
P6	Elevada capacidade de nos colocarmos sempre no lugar do outro. Escuta ativa. Empatia sem fonte de julgamento inicial	Alargar e dar a devida atenção à ética profissional nas organizações; Formações obrigatórias e com base em exemplos verídicos
P7	Formação teórica que não prepara muito para as necessidades da realidade	Uma formação mais pratica e adequada à realidade, proporcionar exemplos reais e práticos

Tabela 6: Respostas dos participantes da categoria Profissionais relacionadas com as questões de investigação 3 e 4

Tabela 7

Respostas dos participantes da categoria Especialistas/acadêmicos relacionadas com as questões de investigação 3 e 4

	Formação e o seu impacto na resolução de desafios éticos	Prática como docente	Sugestões de melhorias para a Formação	Exemplos de boas práticas
A1	A cadeira relacionada com Ética ajuda a preparar os estudantes para enfrentarem desafios éticos, mas conhecimento no terreno vão desenvolvendo à medida que precisam	Trazer essas competências à discussão fazendo análises de casos, rolplays e discussão, além de exposição de temas relevantes	Ter acesso a uma base de dados de dilemas reais que os peritos da área vivenciaram	Formação da OPP
A2	Sem resposta	Partilha de literatura que faz estas discussões e também alguns vídeos, incluindo <i>ted talks</i> de profissionais da área;	Tentar incluir em todas as disciplinas a discussão de desafios éticos	OPP
A3	Permite a reflexão e discussão sobre as questões éticas Discutida nas várias disciplinas	Promovendo muito o debate e as situações concretas, incluindo discussão de casos	Abordar questões éticas nas diferentes unidades curriculares Criar uma rede de especialistas da área onde se debatesse a situação	Sem resposta
A4	Preocupação transversal em desenvolver estas competências essenciais A ética é discutida em vários momentos ao longo da formação, existindo uma disciplina específica e sendo tema noutras	Desenvolver nos estudantes a capacidade de aplicar os conhecimentos teóricos à prática do dia a dia, que desenvolvam raciocínio crítico	Reforço pratico através de programas de competências a estudantes e especificar a formação conforme o mestrado Alinhar as metodologias de avaliação com a promoção de competências	Formação da OPP Supervisão Intervisão
A5	Alerta os/as estudantes/as para os desafios éticos e para a criticidade das competências essenciais para o exercício da profissão	Falar com os alunos abertamente sobre a temática; Procurando ser um exemplo	Incluir este tema e discutir-lo com os/as alunos/as e referir os desafios éticos com que provavelmente se vão confrontar	Alguns documentos e cursos da OPP

Tabela 7: Respostas dos participantes da categoria Especialistas/acadêmicos relacionadas com as questões de investigação 3 e 4

Tabela 8

Respostas dos participantes da categoria Profissionais relacionadas com a questão de investigação 5

	Questões e desafios éticos na construção de conhecimento científico	Como fornecer habilitações para lidar com questões e desafios da construção de conhecimento científico	Exigências e cuidados éticos a ter em conta na construção de conhecimento científico
P1	Sem resposta	Partilha de exemplos concretos de desafios éticos neste contexto	Sensibilizar os profissionais da psicologia integrados em organizações para a compatibilização de objetivos
P2	Sem resposta	Sem resposta;	Sem resposta
P3	Sem resposta	Estando mais próximos das organizações, com trabalho atual e de qualidade, conduzido por especialistas;	Sem resposta
P4	Identificação/não-identificação de entidades, partilha de resultados	A formação metodológica rigorosa prepara futuros profissionais para saber agir face a estes eventuais desafios	Tratamento rigoroso dos dados, cuidado na condução de entrevistas e na administração de questionários (anonimato, confidencialidade);
P5	Exposição de erros organizacionais e estratégicos	É necessário existir uma sensibilização para que não seja encarada de forma negativa Para além disso, incentivos a esse tipo de investigação é chave	Sem resposta
P6	Rompimento dos ideais assentes numa igualdade e racionalidade	Formação ao longo da sua carreira	Assegurar valores organizacionais, definição do código de conduta organizacional, conscientização de Ética
P7	Ultrapassar limites dos colaboradores, prejudicá-los, não pedir consentimento	Mais apoio nesse sentido, mais formação e mais cursos	Necessidade de mais formação de forma a sabermos como lidar com essas exigências de forma ética

Tabela 8: Respostas dos participantes da categoria Profissionais relacionadas com a questão de investigação 5

Tabela 9

Respostas dos participantes da categoria Especialistas/acadêmicos relacionadas com a questão de investigação 5

	Questões e desafios éticos na construção de conhecimento científico	Como fornecer habilitações para lidar com questões e desafios da construção de conhecimento científico	Exigências e cuidados éticos a ter em conta na investigação científica
A1	Anonimato e confidencialidade Participação voluntaria Requisitos da organização	Cadeira de Ética Submeter pedido à Comissão de ética, onde há maior conhecimento e competência para avaliar projetos	Devolução de resultados Importância da supervisão e intervenção Humildade
A2	Apropriação dos dados; Utilização de dados sociodemográficos para identificação As organizações querem manipular o trabalho do investigador	Partilhar boas práticas com os alunos, envolvê-los nos projetos de investigação, ensinar por exemplo	Estabelecer limites antecipadamente, colocando regras; Nunca partilhar as bases de dados; Os estudantes de psicologia têm que perceber o impacto do seu trabalho
A3	Anonimato e confidencialidade; Consentimento informado	Confrontar os estudantes com exemplos, quer de casos trabalhados em sala de aula, quer pela vinda de convidados	A investigação é importante mas as pessoas são mais importantes Deve-se fazer Investigação útil
A4	A confidencialidade é totalmente garantida, mas o anonimato nem sempre	As questões éticas relacionadas com a atividade de investigação são discutidas criticamente com os estudantes e envolver os estudantes nas investigações desenvolve a sua sensibilidade e sentido crítico	Informar previamente os participantes, dando-lhes possibilidade de decidir não participar, garantir a formação e competências adequadas
A5	Consentimento informado e manutenção da confidencialidade dos dados	Incluir este tema e discutir com os/as alunos/as De preferência, referir os desafios éticos com que os/as estudantes provavelmente se vão confrontar	Todos os participantes devem ser previamente informados do objetivo do estudo, de que forma vão ser tratados e guardados os dados, durante quanto tempo e quem vai ter acesso a eles, e qual vai ser o follow-up

Tabela 9: Respostas dos participantes da categoria Especialistas/acadêmicos relacionadas com a questão de investigação 5