

Artigo original



Comportamentos de voz e de silêncio no processo formativo de estudantes de psicologia

Comportamientos de voz y de silencio en el proceso formativo de estudiantes de psicología

Voice and silence behaviors in the formative process of psychology students

Gabriela Costa Oliveira Coelho¹ Fabíola Marinho Costa² Roberval Passos de Oliveira³ ¹Contato para correspondência. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (Santo Antônio de Jesus). Bahia, Brasil. coelhogabriela@aluno.ufrb.edu.br^{2,3}Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (Santo Antônio de Jesus). Bahia, Brasil. fabiola@ufrb.edu.br, robervaloliveira@ufrb.edu.br

RESUMO | INTRODUÇÃO: Comportamentos de voz e de silêncio são fenômenos tradicionalmente analisados em trabalhadores inseridos em ambientes organizacionais. Ao investigar estudantes universitários, este estudo enfatiza tais fenômenos em ambientes acadêmicos, tendo como objetivo compreender a voz e o silêncio durante a graduação em Psicologia. **MÉTODO:** Trata-se de uma pesquisa de campo, de abordagem qualitativa, realizada com 10 estagiários de uma universidade pública na Bahia. Os dados foram coletados por entrevistas semiestruturadas, com foco em situações de comportamentos de voz e de silêncio vivenciadas em diferentes espaços formativos. As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas a partir de categorias fundamentadas na literatura da área. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** Foram relatadas 33 situações distribuídas entre três tipos de comportamentos: voz pró-social (17 situações), quando os estudantes buscavam contribuir com a atividade por meio da cooperação; voz pró-indivíduo (cinco situações), nas quais estudantes se expressaram por autoproteção ou por resignação; e silêncio pró-indivíduo (11 situações), ausência de manifestação por motivos como medo. Comportamentos de voz resultaram em fortalecimento da confiança, desenvolvimento de habilidades de comunicação e melhorias nos procedimentos de trabalho, embora também tenham gerado sentimentos de vergonha e afastamento das atividades acadêmicas. O silêncio, por sua vez, causou angústia, estresse e desorganização no ambiente de trabalho. Ainda que expressar ou reter ideias, preocupações ou opiniões promova tanto resultados positivos quanto negativos, percebe-se uma tendência a vivências positivas relacionadas aos comportamentos de voz e negativas diante do silêncio. **CONCLUSÃO:** Os conhecimentos produzidos auxiliam a compreender fatores que motivam a voz e o silêncio de estudantes e resultados desses comportamentos para a formação profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Estudantes. Formação Profissional. Universidades. Voz



RESUMEN | INTRODUCCIÓN: Los comportamientos de voz y de silencio son fenómenos tradicionalmente analizados en trabajadores insertos en entornos organizacionales. Al investigar a estudiantes universitarios, este estudio enfatiza tales fenómenos en contextos académicos, con el objetivo de comprender la voz y el silencio durante la licenciatura en Psicología. **MÉTODO:** Se trata de una investigación de campo, con enfoque cualitativo, realizada con 10 pasantes de una universidad pública en Bahía. Los datos se recolectaron mediante entrevistas semiestructuradas, centradas en situaciones de comportamientos de voz y de silencio vivenciadas en diferentes espacios formativos. Las entrevistas fueron grabadas, transcritas y analizadas a partir de categorías fundamentadas en la literatura del área. **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:** Se reportaron 33 situaciones distribuidas entre tres tipos de comportamientos: voz prosocial (17 situaciones), cuando los estudiantes buscaban contribuir con la actividad mediante la cooperación; voz proindividuo (cinco situaciones), en las cuales los estudiantes se expresaron por autoprotección o por resignación; y silencio proindividuo (11 situaciones), ausencia de manifestación por motivos como el miedo. Los comportamientos de voz resultaron en el fortalecimiento de la confianza, el desarrollo de habilidades de comunicación y mejoras en los procedimientos de trabajo, aunque también generaron sentimientos de vergüenza y alejamiento de las actividades académicas. El silencio, a su vez, causó angustia, estrés y desorganización en el ambiente de trabajo. Aunque expresar u ocultar ideas, preocupaciones u opiniones puede promover tanto resultados positivos como negativos, se percibe una tendencia a vivencias positivas relacionadas con los comportamientos de voz y negativas ante el silencio. **CONCLUSIÓN:** Los conocimientos producidos ayudan a comprender los factores que motivan la voz y el silencio de los estudiantes y los resultados de estos comportamientos para la formación profesional.

PALABRAS CLAVE: Estudiantes. Formación Profesional. Universidades. Voz.

ABSTRACT | INTRODUCTION: Voice and silence behaviors are phenomena traditionally analyzed among workers in organizational environments. By investigating university students, this study emphasizes such phenomena in academic settings, aiming to understand voice and silence during undergraduate training in Psychology. **METHOD:** This is a field study with a qualitative approach, conducted with 10 interns from a public university. Data were collected through semi-structured interviews focusing on situations involving voice and silence behaviors experienced in different educational settings. The interviews were recorded, transcribed, and analyzed based on categories grounded in the field's literature. **RESULTS AND DISCUSSION:** A total of 33 situations were reported and distributed across three types of behaviors: pro-social voice (17 situations), when students sought to contribute to the activity through cooperation; pro-individual voice (five situations), in which students expressed themselves for self-protection or resignation; and pro-individual silence (11 situations), the absence of expression for reasons such as fear. Voice behaviors resulted in strengthened confidence, development of communication skills, and improvements in work procedures, although they also generated feelings of shame and withdrawal from academic activities. Silence, in turn, led to distress, stress, and disorganization in the work environment. Although expressing or withholding ideas, concerns, or opinions can lead to both positive and negative outcomes, there is a tendency toward positive experiences associated with voice behaviors and negative experiences associated with silence. **CONCLUSION:** The knowledge produced helps to understand the factors that motivate students' voice and silence, as well as the outcomes of these behaviors for professional training.

KEYWORDS: Students. Professional Training. Universities. Voice.

Introdução

A formação no ensino superior oferece uma ampla gama de possibilidades e experiências que podem ter um impacto significativo no desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos. Ao longo de seu percurso acadêmico, os estudantes têm oportunidade de desenvolver atividades práticas em diferentes espaços formativos. As atividades formativas compreendem tanto os espaços tradicionalmente institucionalizados – como componentes curriculares, projetos de ensino, pesquisa e extensão e estágios obrigatórios ou não obrigatórios – quanto experiências de caráter extracurricular que integram o cotidiano universitário e participam ativamente da construção profissional.

Entre as experiências extracurriculares destacam-se: ligas acadêmicas, associações atléticas, empresas juniores e movimento estudantil. As ligas acadêmicas configuram-se como coletivos organizados por discentes, geralmente com supervisão docente, voltados ao aprofundamento temático e à aproximação entre teoria e prática. As associações atléticas, para além da promoção esportiva, envolvem processos de gestão, organização de eventos e construção de redes de pertencimento na universidade. As empresas juniores possibilitam a vivência de práticas profissionais e de gestão em contexto de trabalho, enquanto o movimento estudantil constitui espaço de participação política, representação discente e defesa de direitos, favorecendo o desenvolvimento de competências de liderança, negociação e atuação coletiva.

Essas atividades acadêmicas, ao proporcionarem aos estudantes vivências com diferentes demandas de trabalho, constituem-se como espaços privilegiados nos quais esses trabalhadores em formação podem expressar

ideias, argumentos e considerações sobre o trabalho, manifestando comportamentos de voz. Tais contextos reproduzem dinâmicas de cooperação, hierarquia, tomada de decisão e resolução de problemas semelhantes às encontradas no mundo do trabalho, configurando-se como cenários relevantes para a investigação desse fenômeno. Ainda que situadas no âmbito da formação, essas experiências permitem aproximar o estudante da condição de trabalhador, tornando pertinente a utilização do referencial da Psicologia Organizacional e do Trabalho para sua análise.

A voz tem sido amplamente investigada nesse campo, especialmente por pesquisadores interessados nos comportamentos de voz e de silêncio dos trabalhadores (Morrison, 2023). A literatura sobre esses comportamentos apresenta uma variedade de conceitos e perspectivas. De maneira geral, a voz pode ser entendida como a expressão voluntária de ideias, sugestões, preocupações, problemas ou opiniões relacionadas ao trabalho, com o propósito de promover melhorias ou mudanças; por outro lado, o silêncio pode ser caracterizado como a ausência de expressão verbal, quando um trabalhador possui uma ideia, sugestão ou está ciente de um problema ou questão e opta por reter essa informação (Morrison, 2014).

Alguns estudiosos sugerem que o silêncio e a voz dos trabalhadores são mais bem conceituados como construções independentes e multidimensionais, podendo ser estudados não como comportamentos opostos, mas como ações que um trabalhador pode manifestar simultaneamente em sua interação com o trabalho (Andrade & Bastos, 2020; Van Dyne et al., 2003).

Comportamentos de voz e de silêncio na literatura internacional

Desde a introdução do conceito de voz por Hirschman (1970, citado em Meinecke et al., 2016) seguiram-se investigações em áreas diferentes como, por exemplo, gestão de pessoas, comportamento proativo e justiça organizacional. Já o interesse sobre o silêncio nas organizações representa um campo mais recente. A partir de estudos como os de Morrison e Milliken (2000), Pinder e Harlos (2001), Milliken et al. (2003), o silêncio passou a ser compreendido como possuidor de significado e não apenas como a ausência de voz (Brinsfield et al., 2009).

Desde então, as pesquisas têm contribuído para uma melhor compreensão das condições que influenciam na expressão da voz ou do silêncio, bem como das consequências desses comportamentos, a exemplo dos impactos no desempenho organizacional e no engajamento dos trabalhadores. Em revisões mais recentes, Morrison (2023) sintetiza que o campo tem avançado na exploração das relações entre voz e silêncio, buscando compreender de que maneira esses comportamentos se articulam e se diferenciam.

Segundo a autora, antes que um trabalhador decida expressar sua voz ou permanecer em silêncio, é necessário que ele esteja consciente de um problema, tenha ideias ou informações para compartilhar. Nesse momento, cria-se uma oportunidade latente para a expressão, que pode ou não ser aproveitada pelo trabalhador (Morrison, 2014). Conteúdo, direção e motivo são aspectos subjacentes aos comportamentos de voz e de silêncio a serem avaliados (Brinsfield et al., 2009).

O conteúdo refere-se ao que está sendo comunicado ou retido: compreender esse ponto permite diferenciar formas de expressão e identificar a relevância e o impacto das mensagens transmitidas. A direção indica para quem a expressão ou retenção de informações é dirigida: esse aspecto ajuda a entender as dinâmicas de poder e interações dentro da organização. Já o motivo está relacionado às intenções e aos objetivos dos indivíduos por trás da voz e do silêncio. Com base em três motivos (resignação, medo e cooperação), Van Dyne et al. (2003) propõem uma diferenciação entre tipos de silêncio (aquiescente, defensivo e pró-social) e tipos de voz (aquiescente, defensiva e pró-social).

O silêncio aquiescente é caracterizado pela resignação e falta de engajamento, refletindo uma postura passiva diante das situações. Por outro lado, o silêncio defensivo surge da necessidade de autoproteção, muitas vezes motivado pelo medo de consequências negativas. Já o silêncio pró-social é orientado para a cooperação e benefício dos outros, demonstrando uma atitude colaborativa. Em relação à voz, o comportamento aquiescente envolve expressões descomprometidas e resignadas, enquanto a voz defensiva é impulsionada pelo medo e preocupações pessoais. Por fim, a voz pró-social é caracterizada pela expressão de ideias e opiniões com o intuito de beneficiar o coletivo e promover a cooperação no ambiente de trabalho.

No entanto, pesquisas subsequentes, realizadas em diferentes países, como Turquia ([Acaray](#) & Akturan, 2015), Índia ([Fatima](#) et al., 2017), Portugal ([Sabino](#) & Cesário, 2019) e Brasil ([Andrade](#) & Bastos, 2020), identificaram que não há grandes distinções práticas entre os comportamentos motivados pela auto-proteção e resignação. Dessa forma, esses estudos sugerem simplificar a classificação para duas categorias de comportamentos de voz e de silêncio: 1) pró-sociais - trabalhadores buscam contribuir positivamente para a organização, sendo considerados comportamentos de cooperação, 2) pró-indivíduos - trabalhadores agem demonstrando afastamento ou desvinculação da organização, seja por autoproteção ou resignação.

Dentre as características que desempenham papel importante na determinação se os trabalhadores irão escolher expressar sua voz ou permanecer em silêncio com relação ao trabalho, estão: disposições individuais; atitudes e percepções profissionais e organizacionais; emoções, crenças e esquemas; comportamento do supervisor e do líder; e outros fatores contextuais ([Morrison](#), 2014).

Em contextos organizacionais, a expressão da voz e do silêncio exercem influências distintas, com resultados em diferentes níveis: individual, grupal e organizacional. Os trabalhadores que expressam suas opiniões podem experimentar um maior senso de valorização e respeito, especialmente quando percebem que suas contribuições são colocadas em prática ([Burris](#) et al., 2013). No entanto, quando a voz é ignorada, os resultados positivos podem se transformar em negativos, levando a problemas como rotatividade, absenteísmo e punição para os que apresentam opiniões e ideias ([Bashshur](#) & Oc, 2015).

Em nível grupal e organizacional, expressar-se pode promover um desempenho mais eficiente das equipes de trabalho, fomentar a inovação e facilitar a resolução de problemas de forma colaborativa ([Morrison](#), 2023). Por outro lado, em alguns casos, envolver-se na expressão da voz acarreta certos riscos para o trabalhador, tais como possíveis retaliações, estigmatização ou consequências indesejáveis ([Andrade](#) & Bastos, 2020). Por essa razão, em determinadas circunstâncias, o trabalhador opta por silenciar sua

voz, mesmo quando possui informações relevantes a compartilhar ([Morrison](#) et al., 2011).

O silêncio organizacional também produz consequências significativas em diferentes níveis dentro da organização ([Moura-Paula](#) & Ferraz, 2015). No nível individual, o silêncio pode resultar em estresse, angústia, dissonância cognitiva e baixa autoestima, impactando diretamente no bem-estar e saúde mental dos trabalhadores. Em termos grupais, pode levar a conflitos não resolvidos, prejudicando a coesão e eficiência das equipes de trabalho. No nível organizacional, o silêncio pode acarretar baixa produtividade, absenteísmo e rotatividade de trabalhadores, comprometendo o desempenho corporativo geral.

Além da voz e do silêncio, a literatura da área vem discutindo o processo de escuta, uma vez que esses comportamentos estão intrinsecamente relacionados. De acordo com [Kluger](#) e Itzchakov (2022), a definição de escuta refere-se ao fenômeno diádico, que beneficia tanto o ouvinte quanto o falante, especialmente em contextos de conversas. Os autores destacam que a escuta não deve ser confundida com outras construções teóricas relacionadas, como empatia, tomada de perspectiva, respeito ou capacidade de resposta percebida, embora essas possam ocorrer com a escuta. A escuta é vista como um fenômeno que ocorre sobretudo no contexto verbal falado e envolve múltiplos níveis, como comportamentos de atenção, compreensão e intenção, que juntos moldam a experiência de ser ouvido e de ouvir com qualidade ([Kluger](#) & Itzchakov, 2022).

Quando as organizações promovem ambientes em que a escuta é valorizada, cria-se um ciclo positivo que incentiva os trabalhadores a se engajarem em comportamentos de voz, contribuindo para melhorias contínuas e maior participação na tomada de decisões ([Tangirala](#) & Ramanujam, 2012). Assim, a escuta eficaz funciona como um habilitador do comportamento de voz, fomentando uma cultura organizacional mais aberta, transparente e colaborativa. Estudos atuais reforçam a ideia de que cultivar a escuta não só promove os resultados organizacionais, mas também fortalece o relacionamento entre gestores e equipes, criando um ambiente propício ao diálogo construtivo ([Kluger](#) & Itzchakov, 2022).

Panorama da literatura nacional

No Brasil, comparado à literatura internacional, a produção de conhecimento sobre comportamentos de voz, silêncio e escuta de trabalhadores ainda é pouco desenvolvida. Há estudos que abordam o silêncio organizacional a partir de revisões de literatura (Moura-Paula, 2014; Moura-Paula & Ferraz, 2015) e outros que construíram e validaram medidas para voz (Bastos et al., 2019a) e silêncio (Bastos et al., 2019b) nas organizações. Além desses, Andrade e Bastos (2020) conduziram uma pesquisa empírica com uma abordagem multidimensional de voz e de silêncio dos trabalhadores.

Um estudo mais recente, desenvolvido por Costa et al. (2023), amplia a literatura científica nacional ao investigar comportamentos de voz e de silêncio de estudantes em processo de formação para o trabalho, uma área que, até então, não havia sido explorada. No citado estudo, foram analisados os fatores que influenciam a expressão ou retenção de ideias de estudantes durante estágios curriculares de Psicologia. Na mesma perspectiva da pesquisa desenvolvida por esses autores, o presente estudo enfatiza comportamentos de voz e de silêncio em ambientes acadêmicos.

Tradicionalmente, as pesquisas sobre comportamentos de voz e de silêncio buscam analisar trabalhadores inseridos em uma dinâmica e um ambiente organizacional. Ao pesquisar estudantes, que já desenvolveram diversas atividades no curso de Psicologia, a presente pesquisa agrega elementos para a discussão acerca da formação para o trabalho. Assim, o objetivo deste estudo é compreender comportamentos de voz e de silêncio de estudantes ao longo do curso de graduação em Psicologia.

Método

Trata-se de uma pesquisa de campo, de abordagem qualitativa, que buscou investigar comportamentos de voz e de silêncio de estudantes em atividades acadêmicas presenciais e não presenciais.

Participantes

Os participantes do estudo foram estudantes que cursavam os estágios finais do curso de Psicologia de uma universidade pública do Estado da Bahia. O acesso aos potenciais participantes ocorreu por meio da relação de nomes e contatos dos estudantes matriculados nas três turmas do último estágio curricular obrigatório, disponibilizada pela coordenação do curso exclusivamente para fins de convite à pesquisa.

Os estágios eram desenvolvidos no Serviço-Escola de Psicologia da universidade ou no Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) do município no qual estava situado o curso. Foram convidados todos os 13 estudantes matriculados no último estágio curricular obrigatório. Aceitaram participar da pesquisa 10 estudantes, com idades variando entre 23 e 67 anos, sendo seis homens e quatro mulheres. Em relação à raça/cor, os participantes se autodeclararam pessoas brancas (seis) e pretas (quatro).

A escolha de estagiários como participantes se justificou pelo fato desses estudantes, por estarem no final do curso, terem passado por uma grande variedade de vivências ao longo da formação em Psicologia, que podem ter ocorrido em contextos presenciais ou não presenciais e em diferentes espaços formativos, como componentes curriculares, ligas acadêmicas, estágios e projetos de ensino, pesquisa e extensão.

Instrumento

O instrumento utilizado para realização da coleta de dados foi a entrevista semiestruturada a partir de um roteiro, acompanhada de questionário sociodemográfico. O roteiro foi organizado de modo a favorecer o relato de episódios concretos vivenciados pelos participantes em diferentes espaços formativos da universidade. Para auxiliar a recordação, cartões contendo os principais espaços formativos foram dispostos sobre a mesa durante a entrevista. Os estudantes podiam recorrer a esses cartões para identificar os cenários nos quais haviam ocorrido situações de comportamentos de voz ou de silêncio.

A partir desse recurso, os participantes eram convidados a contar situações em que tiveram ideias, informações, opiniões ou preocupações relacionadas ao trabalho desenvolvido em diferentes espaços formativos da universidade. Essas situações incluíam tanto aquelas em que as ideias, informações, opiniões ou preocupações foram expressas (comportamentos de voz), quanto aquelas em que foram retidas (comportamentos de silêncio). Não foi estabelecido número prévio de situações a serem narradas, de modo que os participantes puderam relatar livremente as experiências que recordavam.

Para garantir que os relatos contemplassem os elementos necessários à análise, o roteiro continha perguntas que buscavam explicitar: (a) o contexto em que a situação ocorreu; (b) para quem a voz foi dirigida ou diante de quem o silêncio foi mantido; (c) a forma como a manifestação foi recebida pelos interlocutores, possibilitando apreender processos de escuta; e (d) as consequências percebidas pelo participante, tanto em nível pessoal quanto para o trabalho desenvolvido. Ao final da entrevista foram solicitados dados sociodemográficos para caracterização dos participantes.

Procedimento de coleta de dados

Inicialmente foram realizados três testes piloto com o objetivo de avaliar o entendimento das perguntas, a adequação da linguagem e a capacidade do roteiro em acessar experiências relacionadas aos comportamentos de voz e de silêncio. Não foi estabelecido relacionamento prévio entre entrevistador e participantes antes do início do estudo. Os estudantes foram contatados, comunicados sobre o objetivo do estudo e convidados a contribuir com a pesquisa. Após a confirmação de interesse em participar, as entrevistas foram agendadas conforme a disponibilidade de cada participante e realizadas no período entre abril e maio de 2024.

O consentimento foi formalizado por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), dando-se início às entrevistas. Durante sua realização, estiveram presentes apenas os participantes e os pesquisadores responsáveis. Com a autorização dos participantes, todas as entrevistas foram gravadas. O estudo seguiu os procedimentos éticos recomendados para pesquisas com seres

humanos, contemplando a garantia de anonimato e a aprovação por Comitê de Ética em Pesquisa (CAEE: 46405021.0.0000.0056).

Procedimento de análise de dados

As entrevistas foram transcritas integralmente para formato digital. Posteriormente, foi utilizada a proposta de [Gibbs](#) (2007/2009) como forma de analisar o conteúdo de textos. Realizou-se, manualmente, codificação baseada em conceitos. Nesse tipo de codificação, as categorias analíticas podem vir da literatura de pesquisa e de estudos anteriores. A codificação consistiu na identificação de trechos de texto que exemplificassem a descrição operacional das categorias (sistema de categorias em [apêndice](#)). Como estratégia de qualidade, a codificação foi realizada por três pesquisadores e, em seguida, discutida pela equipe de pesquisa, buscando minimizar vieses e garantir uma medida da confiabilidade da codificação.

Nesta pesquisa, algumas categorias foram desenvolvidas a partir do trabalho de [Brinsfield](#) et al. (2009), no qual são destacados aspectos importantes para a compreensão dos comportamentos de voz ou silêncio, incluindo o tipo do comportamento (voz ou silêncio), a direção (ascendente, lateral, descendente ou externa) e o conteúdo (ideias, sugestões, preocupações, sentimentos, reivindicações, reclamações ou opiniões). Além disso, com base em [Andrade](#) e Bastos (2020), foi considerada a tipologia dos comportamentos de voz e de silêncio, divididos em pró-sociais e pró-indivíduos. Fundamentado nos estudos de [Morrison](#) (2023), foram investigados os resultados pessoais ou para o trabalho desses comportamentos.

Nas situações relatadas, além dos comportamentos de voz e de silêncio, foram analisados os comportamentos de escuta, que incluem os comportamentos não observáveis do ouvinte, os comportamentos observáveis do ouvinte e as percepções do falante, com base nos estudos de [Kluger](#) e Itzchakov (2022). Os comportamentos de escuta são entendidos como parte do processo dos comportamentos de voz e de silêncio. Uma escuta eficaz pode proporcionar um ciclo positivo incentivando estudantes a se engajarem em comportamentos de voz, assim como a ausência da escuta por parte do ouvinte tende a promover comportamentos de silêncio.

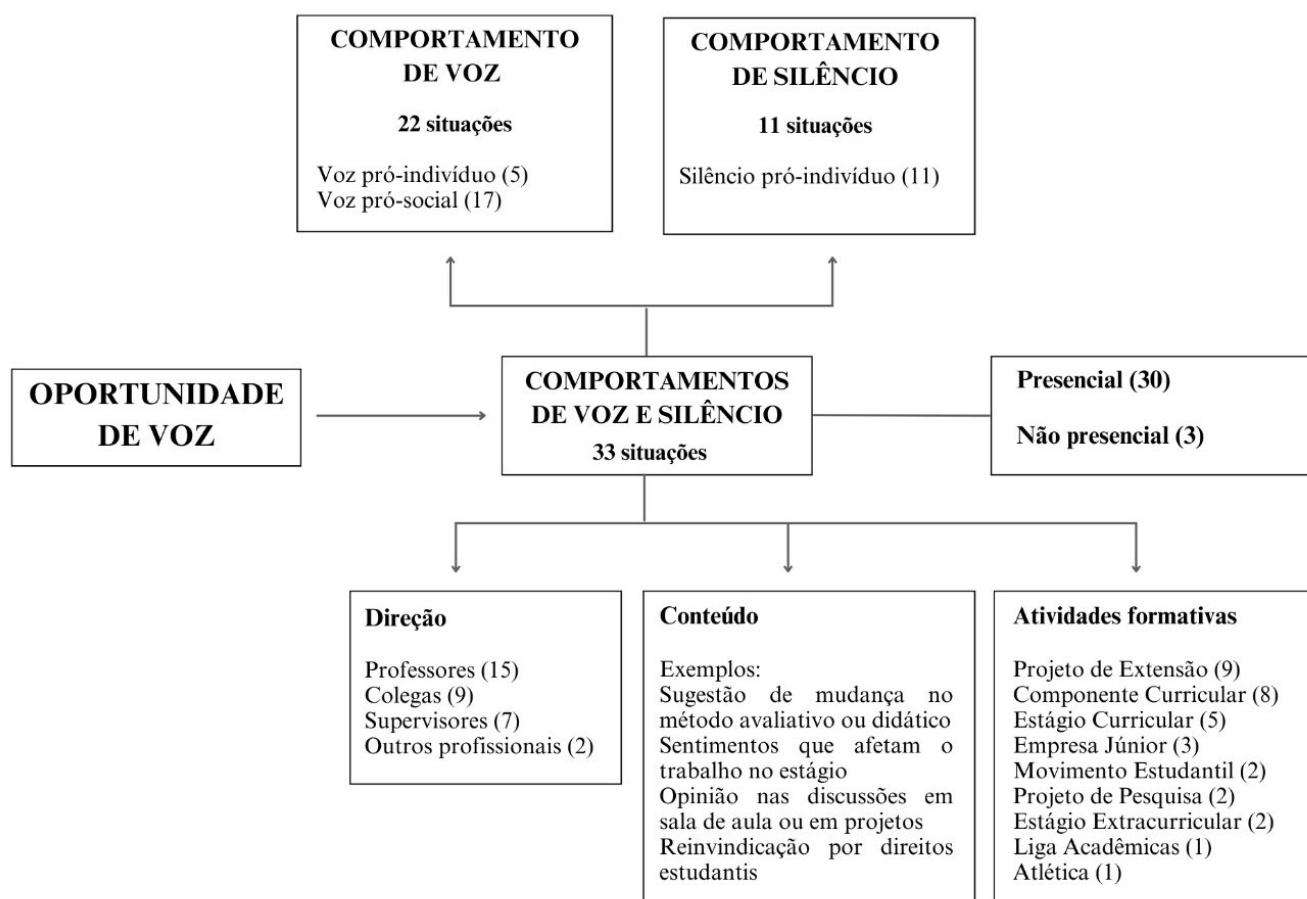
Resultados e discussão

Para garantir o anonimato, durante a apresentação dos resultados, serão utilizados nomes fictícios escolhidos pelos próprios participantes. Os 10 estagiários relataram 33 situações em que tiveram ideias, sugestões, opiniões, preocupações ou opiniões relacionadas ao trabalho desenvolvido durante a formação em Psicologia (Figura 1). Dentre essas, 22 foram situações sobre comportamentos de voz e 11 sobre comportamentos de silêncio. Em relação ao contexto das situações, 30 ocorreram em ambientes presenciais e apenas três foram registradas em contextos não presenciais, como reuniões virtuais ou comunicações por mensagem.

Os estudantes recordaram principalmente experiências vividas em atividades curricularizadas, envolvendo orientação por parte de professores. Foram relatadas mais situações vivenciadas em "Projetos de Extensão", seguidos por "Componentes Curriculares" e "Estágios Curriculares". Contudo, houve também outros espaços formativos onde os estudantes expressaram ou não a voz, como: "Empresa Júnior", "Movimento Estudantil", "Projetos de Pesquisa", "Estágios Extracurriculares", "Ligas Acadêmicas" e "Atlética".

Figura 1

Comportamentos de voz e de silêncio dos estudantes e seus aspectos subjacentes



Tipos de comportamentos

Foi identificada uma predominância de situações de comportamentos de voz, principalmente a voz pró-social que, conforme Van Dyne et al. (2003), é caracterizado pela comunicação de ideias, sugestões e preocupações com base em motivos cooperativos, visando o bem-estar coletivo e a melhoria do ambiente de trabalho. Os estudantes se manifestaram com o intuito de contribuir para o trabalho desenvolvido, apresentando sugestões de melhorias para as práticas pedagógicas, defesa de inclusão de temas relevantes nas discussões e propostas de mudanças para beneficiar a coletividade.

Enquanto estagiários, a gente conseguiu, por meio desse posicionamento que não foi só meu, prolongar um pouco mais o tempo de atendimento das sessões e diminuir a quantidade de pessoas que a gente iria atender por semana. [...] a gente entendia que não adiantava abraçar todo mundo e não prestar um atendimento de qualidade. (Malik - Estágio Extracurricular)

Também foram identificados comportamentos de voz pró-indivíduo, que derivam de motivos autocentrados (Andrade & Bastos, 2020). Nessas situações, os estudantes expressaram principalmente preocupações que afetavam seu desempenho e bem-estar no trabalho desenvolvido. Em algumas circunstâncias, a manifestação foi motivada pela necessidade de resolver conflitos interpessoais ou desafios enfrentados em grupo, criando espaço para discutir e encontrar soluções para problemas. Assim, a voz pró-indivíduo se destacou como uma forma de os estudantes buscarem um ambiente mais acolhedor, em que suas necessidades e preocupações pudessem ser reconhecidas e atendidas.

Eu me lembro de um caso um pouco mais delicado, onde a gente precisou realmente confrontar algumas informações que nos foram dadas pela própria usuária do CAPS. A gente precisou fazer um tipo de manejo em que precisava identificar se algumas questões tinham de fato ocorrido, se não tinham ocorrido, porque não aconteceu dessa maneira, porque que a pessoa não me procurou. E aí foi um momento muito delicado, porque eu não estava preparado para isso, sabe? Então, eu lembro que eu questionei o professor assim "Eu preciso mesmo chegar nesse nível de confrontação e tal?". E a gente foi conversando e modelando algumas estratégias que, de fato, acolhessem a pessoa, mas, ao mesmo tempo, que a gente pudesse seguir uma linha de cuidado. (Margarida - Estágio Curricular)

Por outro lado, todas as situações de comportamento de silêncio relatadas pelos estudantes foram identificadas como silêncio pró-indivíduo. Nesses casos, os estudantes optaram por não se manifestar devido a receios de confronto, insegurança, vergonha ou à

percepção de que suas opiniões poderiam não ser bem recebidas. Esse silêncio ocorreu como uma forma de proteção pessoal, em que os estudantes evitaram se envolver em situações que poderiam gerar desconforto ou conflito. A resignação ou o medo motivaram esses comportamentos de silêncio (Van Dyne et al., 2003; Andrade & Bastos, 2020).

Essa relação dentro do grupo foi virando muito mais de secretária e de prestar uma escuta para esse servidor aqui da universidade do que realmente um processo formativo. [...] Eu não me colocava durante esse processo. E, então, eu vivenciava todo esse abuso moral, essa sobrecarga e não colocava o quão exausta eu estava e fui me calando, me calando. [...] Ele tinha espaço pra colocar essas questões e eu não. Eu não conseguia nem elaborar. Eram só demandas em cima de demandas. (Gabi - Projeto de Extensão)

Eu deixei de externar minha opinião para não gerar um confronto, porque eu sou de um tempo que a gente aprende, às vezes, por experiência própria, que "manda quem pode e obedece quem tem juízo". E a gente, queira ou não, como aluno, você tem um poder. Mas você tem o poder se conseguir mobilizar toda a sua turma. (Zé - Componente Curricular)

Conteúdo dos comportamentos

A compreensão do conteúdo, seja ele comunicado ou retido, é necessária para distinguir as diferentes formas de expressão e avaliar as mensagens transmitidas. Nas 33 situações analisadas, ideias e sugestões, a exemplo de propostas de inovações e ajustes em atividades, foram os conteúdos mais comuns. Em determinadas situações, os estudantes se sentiram à vontade para participar das discussões em sala de aula ou em projetos, enquanto em outras, optaram por não se manifestar.

Em relação aos sentimentos que afetavam seu trabalho, as situações relatadas pelos estudantes alternaram entre momentos de retenção ou expressão de suas preocupações, angústia e ansiedade.

Portanto, não foram observadas diferenças relevantes quanto ao tipo de conteúdo que distinguíssem comportamentos de voz e de silêncio. Esse dado sugere que, nessas situações, os comportamentos de voz e de silêncio foram mais influenciados por outros fatores do que pelo conteúdo em si. Entretanto, nas situações de reivindicações, todos os comportamentos registrados foram de voz, indicando que, quando se tratava de luta por direitos, os estudantes se expressavam.

Direção dos comportamentos

Os comportamentos de voz e de silêncio dos estudantes foram direcionados a diferentes interlocutores, incluindo colegas, professores, supervisores e outros profissionais. Os colegas abrangiam tanto estudantes do curso de Psicologia como estudantes de outros cursos, uma vez que vivenciavam contextos formativos interdisciplinares e interagem com colegas de semestres distintos. Portanto, os comportamentos relatados nessas situações estavam direcionados a pares em uma dinâmica mais lateral. Os professores citados abrangiam os docentes que ministravam os componentes curriculares ou desenvolviam outras atividades acadêmicas, enquanto os supervisores eram profissionais da Psicologia relacionados às práticas de estágio ou a projetos que envolviam atendimentos psicológicos. Além disso, os estudantes também se dirigiram a outros profissionais que atuavam em contextos formativos fora da universidade, como aqueles envolvidos em projetos comunitários, estágios em organizações parceiras ou estágios extracurriculares.

Foram identificadas 15 situações direcionadas a professores, sete a supervisores, nove a colegas e duas a outros profissionais. Esse resultado reafirma que os professores e supervisores são figuras centrais nos espaços formativos, que ocupam posições de poder e liderança, o que possibilita desempenhar um importante papel na promoção de mudanças dentro desses contextos. Essa centralidade auxilia a compreender por que muitos dos comportamentos

de voz – sejam sugestões, preocupações ou reclamações – foram dirigidas a eles. Apesar da liderança atribuída aos professores e supervisores, houve situações em que os estudantes optaram por não se expressar, seja por falta de abertura ou para evitar possíveis confrontos.

Em alguns momentos, ele era meio que dono na verdade e não aceitava ser questionado nos questionamentos dele. [...] Eu deixei de expressar a minha opinião, porque eu achei que poderia gerar consequências. (Zé - Componente Curricular)

Também houve comportamentos de voz direcionados a colegas, especialmente em contextos de grupo, nos quais a colaboração e a troca eram essenciais para o desenvolvimento das atividades. Em relação aos colegas, as situações de silêncio estiveram associadas a dinâmicas de grupo e à falta de disposição dos estudantes para se envolverem na expressão de suas sugestões e sentimentos.

A gente tinha uma tarefa para fazer em grupo, e aí a gente não dividia nas reuniões a tarefa de cada pessoa, que cada integrante do grupo ia fazer. Às vezes, acabava que uma pessoa fazia muito, enquanto que outra pessoa não fazia nada. No dia da reunião que a gente foi definir isso, eu não sugeri essa divisão mais concreta. (Malik - Projeto de Extensão)

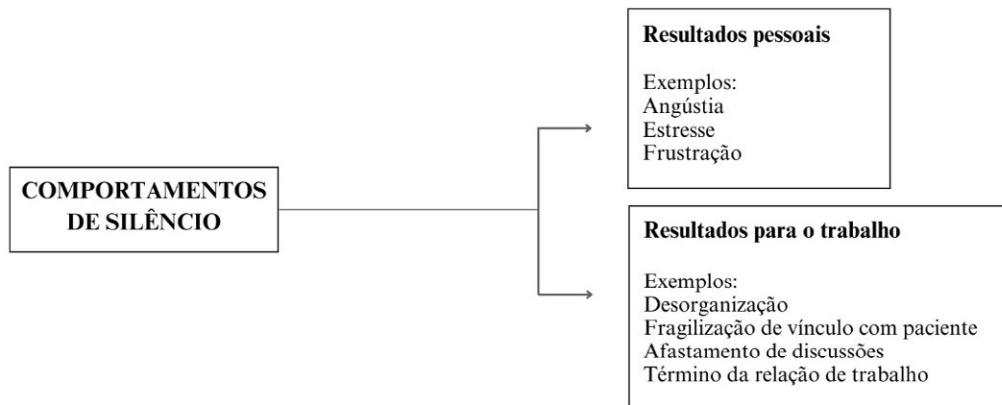
Resultados dos comportamentos

Os comportamentos de voz e de silêncio podem produzir consequências tanto no nível individual quanto no do trabalho desenvolvido durante as atividades da formação. Quando os estudantes optaram por não expressar suas ideias, reclamações, opiniões e sentimentos, vivenciaram resultados pessoais como angústia, estresse e frustração (Figura 2).

Me fez ficar muito afastado dessa área. Me trouxe um sentimento muito de tristeza e de raiva ao mesmo tempo, de que isso aconteceu e a gente não conseguiu lidar de uma forma tão boa nesse assunto. Então, é algo que eu me distanciei assim, principalmente dessa área da saúde mais estatística. (Margarida - Componente Curricular)

Figura 2

Resultados dos comportamentos de silêncio dos estudantes



Já em relação ao trabalho, foram relatados resultados como desorganização no ambiente de trabalho, fragilização do vínculo com pacientes, afastamento das discussões e término de relações profissionais.

Das 11 situações de comportamento de silêncio, 10 apresentaram resultados considerados "negativos", com experiências desagradáveis para o estudante e para o desenvolvimento do trabalho. Na outra situação, não foram relatados nem resultados positivos, nem negativos. O relato de Malik ilustra como o silêncio pode comprometer a qualidade do trabalho e gerar impactos no desempenho coletivo; efeitos semelhantes também foram descritos por Gabi.

Por eu não ter me posicionado, acabou que, no meu ponto de vista, as coisas foram acontecendo de um modo desorganizado. Era um pouco mais estressante. (Malik - Projeto de Extensão)

Tinha um programa muito específico para aquela criança com objetivos muito quadrados e fechados. [...] Eu mesma me forcei e a criança rejeitou completamente. Foi uma época em que ela estava muito estressada e descontava em mim, fisicamente, heteroagressão e tal. E, por algumas semanas, eu fui aguentando aquilo calada. Tentava trazer [na supervisão] que não tava funcionando e tal, mas eu não deixava explícito que era por causa daquele programa que foi criado. [...] Eu passei um tempo, mas chegou uma hora que eu tive que falar. Mas esse momento que eu não falei foi bem sufocante... [com consequências] emocionais pra mim e emocionais pra criança. Foi um vínculo ali que estava muito frágil, sabe? (Gabi - Estágio Extracurricular)

Para compreensão do processo de comportamento de voz, foi importante considerar a escuta do interlocutor (Figura 3). Segundo Kluger e Itzhakov (2022), os constructos relacionados à escuta incluem três componentes principais: os comportamentos não observáveis do ouvinte, que envolvem atenção e compreensão da mensagem; os comportamentos observáveis do ouvinte, que manifestam sinais visíveis de engajamento, como contato visual e postura; e as percepções e avaliações do falante, que refletem como o falante se sente em relação à escuta recebida, incluindo a sensação de ser ouvido e valorizado. Esses constructos interagem entre si, influenciando a eficácia da escuta e os resultados dos comportamentos de voz.

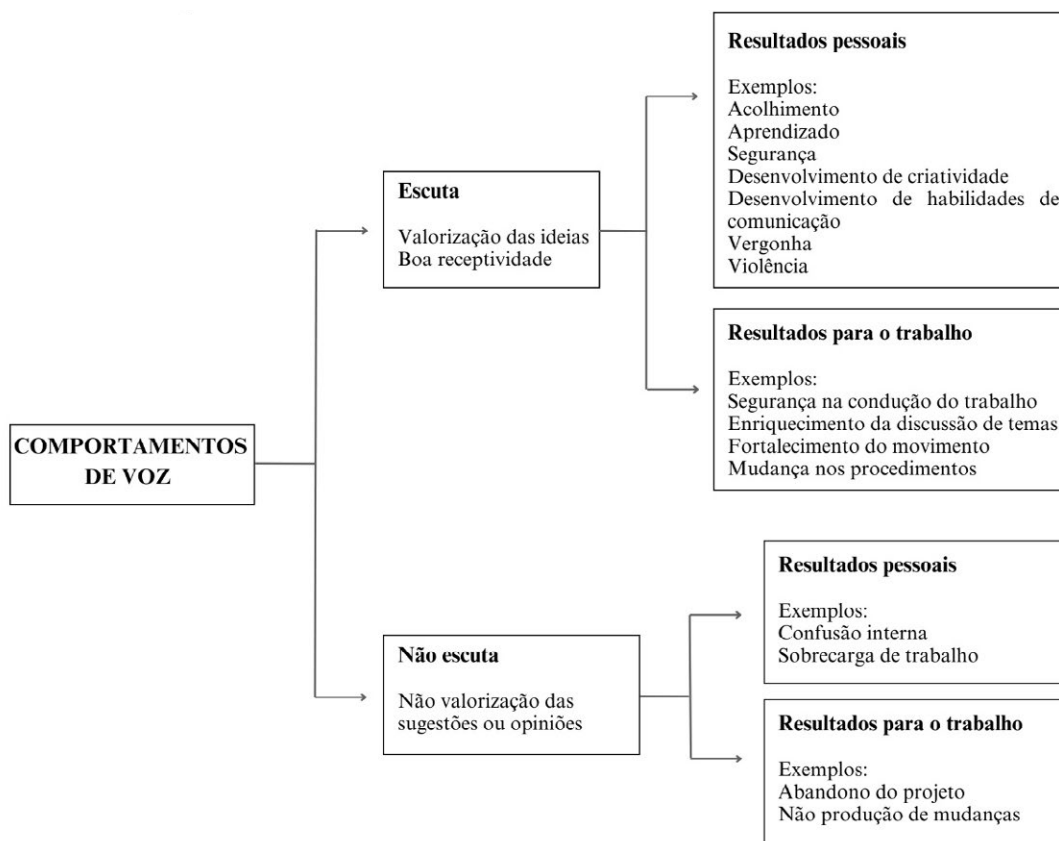
As experiências de escuta relatadas por estudantes, como na fala de Margarida, evidenciam essa percepção:

O meu supervisor, ele foi atento, foi bastante acolhedor tanto aos incômodos que eu senti, as dúvidas e as incertezas de estar lá no território. E, nesse momento, foi importante que ele escutasse a gente. (Margarida - Estágio Curricular)

Esse relato ressalta que a escuta dos supervisores pode permitir que estudantes se sintam acolhidos e validados, criando um ambiente de aprendizado e confiança.

Figura 3

Resultados dos comportamentos de voz dos estudantes



Além disso, percebeu-se que o nível de receptividade do ouvinte pode impactar a disposição dos estudantes em compartilhar ideias, sentimentos e opiniões. A abertura do líder promove uma maior segurança psicológica, o que eleva a probabilidade de os indivíduos manifestarem comportamentos de voz (Deter & Burris, 2007). Nos espaços de formação, a liderança pode ser exercida por professores ou outros profissionais que exercem supervisão sobre o trabalho desenvolvido.

Eu sempre fui muito tranquilo nos componentes. Às vezes fazia algumas críticas, mas, assim, mais numa perspectiva mesmo de sugestão, sabe? [...] Eu sempre sugeri na medida em que percebia que o professor tinha uma abertura para ouvir sugestões nos componentes, mas muito mais sobre o método avaliativo. (Malik - Componentes Curriculares)

Em algumas situações de professores que não perguntam nada para a gente ou não querem escutar, né? Eu já deixei de falar muitas questões que eu tinha dentro de sala de aula, por exemplo, porque eu não me sentia confortável realmente em compartilhar aquilo, por não ter uma abertura, assim, sabe? Tanto de ideias quanto de coisas mais práticas com relação ao cronograma. (Margarida - Componente Curricular)

Além das experiências de escuta, também houve situações de não escuta no ambiente acadêmico. Em alguns momentos, embora a sugestão do estudante aparentemente tivesse sido considerada, nada era feito para que fosse implementada:

Sempre acataram [as sugestões] com muito bom grado. Mas, em alguns momentos, eu senti que isso não se concretizou, sabe? (Malik - Projeto de Pesquisa).

Em outra situação, o estudante Vitor, ao tentar ser proativo, sugeriu que a orientadora de pesquisa demandasse atividades. No entanto, segundo Vitor, sua comunicação foi mal interpretada, levando a professora a perceber sua mensagem como uma cobrança. Vitor considerou que, embora tivesse sido ouvido, sua intenção não foi compreendida corretamente. Assim, para uma compreensão adequada dos comportamentos de voz, mostra-se importante considerar não apenas a expressão da voz, mas também a escuta por parte do interlocutor.

Esses resultados ressaltam a importância das reações dos supervisores, frente aos comportamentos de voz de estudante, conforme destacado por King et al. (2019). O estudo evidencia que, embora uma resposta “positiva” não assegure a implementação de uma sugestão, ela é importante para que o trabalhador se sinta escutado e valorizado. Esse sentimento foi vivenciado por Malik, que relatou que, apesar de suas ideias não se concretizarem, percebeu que sua voz foi considerada.

Assim como os comportamentos de silêncio, comportamentos de voz também produziram resultados pessoais e para o trabalho (Figura 3). No âmbito pessoal, esses comportamentos resultaram em aprendizado, fortalecimento da confiança e segurança, bem como desenvolvimento de criatividade e habilidades de comunicação.

Foi o primeiro passo que eu tive dentro da universidade em me expressar! Foi o primeiro grupo que me acolheu, que me deu segurança em me expressar. Porque elas foram, realmente, bastante acolhedoras. Então, tanto dentro da liga, na discussão, foi muito legal, e isso me ajudou a poder me expressar em outros lugares.
(Margarida - Liga Acadêmica)

Encontrei uma criatividade que existia em mim, que eu não tinha noção, e era uma supervisora que conseguia orientar bem. Eu acho que esse é o melhor caminho, afinando, sabe, indo nos miúdos da ideia e construindo junto. (Gabi - Projeto de Extensão)

Os comportamentos de voz apresentados pelos estudantes contribuíram para uma maior segurança na condução do trabalho, mudança nos procedimentos,

enriquecimento das discussões nos espaços formativos e fortalecimento das pautas estudantis. As experiências compartilhadas pelos estudantes demonstraram como a expressão de suas ideias, opiniões e preocupações contribuíram para um ambiente mais colaborativo. Verônica, por exemplo, expressou sentir-se mais segura em relação ao trabalho desenvolvido no estágio:

Eu senti um pouco mais de segurança, de perceber coisas assim... “ó isso aqui é porque está repetindo demais, está aparecendo demais”. (Verônica - Estágio Curricular)

Essa percepção não apenas aumentou sua confiança, mas também a capacitou a contribuir com os pacientes de forma mais assertiva. Zé contou sua experiência fora do ambiente universitário, ressaltando a sua participação na mudança de local de uma atividade:

Acho que foi uma coisa muito interessante, né? Esse sair do espaço da universidade e estar lá [na comunidade]. E eu me lembro que foi assim muito... Minha participação foi muito forte no sentido de conseguir esse resultado. (Zé - Componente Curricular)

Gabi, por sua vez, trouxe uma perspectiva mais ampla sobre o impacto da voz no contexto político e social, afirmando que a expressão de suas opiniões fortaleceu o engajamento estudantil:

Teve consequências assim, fortaleceu o espírito daquele momento de que a gente de fato estava fazendo a coisa certa, sabe? Que a gente estava do lado certo da história. (Gabi - Movimento Estudantil)

Em outras situações, comportamentos de voz geraram sentimentos de vergonha e afastamento das atividades acadêmicas. Um exemplo foi o relato de Limbá, que descreveu a situação em que, ao ver um professor gritar com uma colega, tentou intervir.

Eu lembro que eu tava tão angustiada! Acho que só consegui falar com ele para ele parar de gritar com ela. Acabei gritando inclusive. Mas depois disso [situação] acabou essa aula pra mim, sabe? Não consegui nunca mais falar nada. Não consegui mais aprender nada nessa aula específica. (Limbá - Componente Curricular)

Essa experiência a levou a evitar as aulas e, quando comparecia, se escondia no fundo da sala, sentindo-se envergonhada por seu comportamento. Em outro caso, a manifestação de Carabá, sobre um diagnóstico incorreto realizado por uma profissional do serviço de saúde, no qual estagiava, resultou em uma reação negativa dela, que passou a ser violenta com a estudante.

A gente teve um tensionamento porque ela fez um diagnóstico equivocado. E aí ela não aceitou o que eu tinha dito. Depois, a equipe do serviço brigou com ela porque ela errou o diagnóstico. E aí depois disso ela passou a ser mais violenta comigo, né? (Carabá - Estágio Curricular no CAPS)

Ainda que expressar ou reter ideias, preocupações ou opiniões promovam tanto resultados positivos, quanto negativos, nas situações relatadas, percebe-se uma tendência a vivências positivas relacionadas aos comportamentos de voz e vivências negativas diante do silêncio. Nessas situações, os comportamentos de voz e de silêncio produziram consequências em níveis individual e organizacional.

Outros comportamentos de voz e de silêncio

Em contextos grupais, quando há expressão, mas não pela pessoa que teve a ideia, opinião ou preocupação, observa-se uma dinâmica com manifestação de uma "voz indireta". Na situação descrita por uma estudante, colegas perceberam o desconforto de um membro do grupo e tomaram a iniciativa de expressar suas preocupações e sentimentos. Nesse contexto, a comunicação ocorreu e atingiu um receptor, mas o comportamento foi mediado por outros membros do grupo.

A gente sabe que ela está desconfortável, não está conseguindo se expressar. Então, a gente vai lá e faz o movimento de tentar puxar um pouco essa discussão. Se a pessoa estiver preparada, ela participa e discute como está sendo para ela assim. E aí a gente vai meio que um apoiando o outro mesmo e tentando sobreviver até o final do estágio. (Carabá - Supervisão de Estágio Curricular)

[Satterstrom](#) et al. (2021) consideram a voz como um processo coletivo e interacional. As autoras enfatizam que a voz não deve ser vista como um evento isolado, mas sim como uma dinâmica contínua em que os membros da equipe podem apoiar uns aos outros para que suas contribuições sejam ouvidas e levem a mudanças significativas nas organizações. De acordo com esse estudo, quando uma ideia é expressa publicamente, ela se torna de conhecimento comum, e ideias expressas publicamente não podem ser ignoradas. Isso significa que, mesmo que uma ideia enfrente resistência inicial, pode ser mantida viva e ressurgir mais tarde, graças ao apoio de outros membros da equipe que atuam como aliados. O conceito de "cultivo da voz" refere-se a esse processo, em que a colaboração e o suporte mútuo são fundamentais para que o conteúdo da voz possa persistir e, eventualmente, ser implementado.

Além dos diferentes tipos de voz (pró-indivíduo e pró-social), a partir de falas dos estudantes, foi possível perceber o silêncio como uma ferramenta de comunicação que, embora não verbal, era carregada de significado e podia impactar as relações interpessoais e a cultura organizacional. O relato de Zé ilustra essa questão ao sugerir que, mesmo tendo comportamento de silêncio, há algo que se manifesta por meio de expressões não verbais, ironias sutis e gestos que comunicam críticas e reflexões.

A gente não pode passar pela vida sem entender que a vivência e a experiência proporcionam oportunidades de ser inteligente e de ficar calado. [...] Você só faz aquele olhar assim de ironia, dá aquele risinho de canto de boca, balança a cabeça. O seu interlocutor sabe que você tá sendo crítico, tá sendo irônico, mas não pode dizer nada porque você não disse nada, né? [...] A melhor resposta, às vezes, é a que não se dá. (Zé - Componente Curricular)

Nessa perspectiva, a literatura da área destaca que o silêncio pode ser uma estratégia de resistência ou uma forma de poder ([Brinsfield](#), 2013; [Knoll](#) & [Van Dick](#), 2013). A situação citada anteriormente pode ser compreendida a partir do conceito de silêncio

oportunista, que se refere à prática de guardar, de forma estratégica, pensamentos, informações ou opiniões relacionadas ao trabalho, com a intenção de conquistar uma vantagem pessoal (Knoll & Van Dick, 2013). Dessa forma, no trabalho, assim como no contexto de formação universitária, as pessoas podem escolher não se manifestar por conta de motivos autocentrados (silêncio pró-indivíduo), por meio da cooperação (silêncio pró-social) ou para manter vantagem em uma situação (silêncio oportunista).

Ao relatar uma situação em um estágio extracurricular, Gabi possibilitou refletir sobre a distinção entre o ambiente acadêmico e o mundo do trabalho:

Diferente do espaço propriamente acadêmico da universidade, que a gente pode, com mais facilidade, errar e se encontrar, desencontrar e se encontrar de novo, o mundo do trabalho não dá tanto essa possibilidade assim. Então, parece que é mais simples só seguir o que está dado, porque é uma relação contratual e a gente, enfim, não tem tanta autonomia assim. (Gabi - Estágio Extracurricular)

Durante a formação, os estudantes têm a proteção dos professores e da instituição de ensino, uma vez que o estagiário ainda não é um psicólogo formado e conta com supervisores para orientá-lo nas atividades e acolher em seus medos (Oliveira et al., 2019). Assim, o estágio curricular se configura como um período de aprendizado prático, permitindo que os estudantes desenvolvam atividades relacionadas à sua futura profissão e vivenciem situações reais de trabalho. Em contrapartida, no estágio extracurricular, embora os discentes possam colocar em prática seus conhecimentos e habilidades, a relação contratual tende a ser mais rígida, o que pode afetar comportamentos de voz e de silêncio.

No presente estudo, as situações de comportamentos de voz e silêncio relatadas pelos estudantes foram analisadas conforme a motivação e os resultados pessoais e para o trabalho. Além disso, a escuta foi percebida como um componente importante para compreensão dos processos de voz e de silêncio. Embora muitos discentes tenham expressado suas ideias, preocupações e opiniões, motivados por contribuir com as atividades da formação (voz pró-social) ou pela busca de auto-proteção (voz pró-indivíduo), também apresentaram comportamentos de silêncio pró-indivíduo.

Conclusão

Entende-se que esta pesquisa ampliou a compreensão sobre os comportamentos de voz e de silêncio ao investigar essa temática entre estudantes universitários, enfocando os resultados desses comportamentos. Os comportamentos de voz e de silêncio mostraram-se importantes fenômenos que participam da formação para o trabalho e, portanto, dos processos de aprendizagem da profissão na universidade. Ademais, considerando que, na literatura científica da área, há um predomínio de estudos sobre a motivação da voz e do silêncio, destaca-se sua contribuição na compreensão dos resultados desses comportamentos tanto pessoais, quanto para o trabalho desenvolvido nos diferentes espaços formativos.

A utilização de um modelo de entrevista, inspirado em propostas narrativas, permitiu que os participantes relatassem suas próprias e diferentes situações. No entanto, entende-se que a participação de 10 estudantes de uma mesma turma e de uma única instituição de ensino superior refletem as peculiaridades dessa realidade específica. Além disso, como foram entrevistados todos os estudantes da população em foco que aceitaram participar da pesquisa, a saturação de dados não foi discutida. À luz dos critérios do COREQ (Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research), reconhece-se ainda que teria sido relevante a devolutiva das transcrições aos participantes para comentários ou correções, bem como a possibilidade de feedback sobre os resultados, procedimentos que poderiam fortalecer a credibilidade das interpretações.

Além da relevância de estudos transversais como este, estudos longitudinais também podem ser valiosos para entender o desenvolvimento dos comportamentos de voz e de silêncio ao longo da graduação e suas repercussões na atuação em Psicologia. Ademais, seria interessante perceber a interação entre a voz do locutor e a presença ou ausência de escuta do interlocutor, analisando os desdobramentos quando o estudante adota comportamentos de voz em diferentes condições de resposta do outro. Investigações futuras podem proporcionar uma compreensão mais ampla ao investigar comportamentos de voz e de silêncio em diferentes subcampos da Psicologia, em especial, em contextos de trabalho desenvolvido em equipe, que reflitam a realidade do mundo do trabalho.

O estudo destaca a importância da escuta dos professores e supervisores para criação de um ambiente de aprendizado seguro, em que os estudantes se sintam à vontade para compartilhar suas opiniões, ideias e preocupações. Assim, sugere-se que pesquisas explorem a relação entre estudantes e supervisores, uma vez que estes últimos exercem uma liderança no processo formativo. Além disso, os resultados do presente estudo contribuem para pensar sobre implicações práticas dos fenômenos ao embasar discussões, como: que tipos de voz e silêncio devem ser promovidos, e quais intervenções podem ser desenvolvidas para possibilitar comportamentos de voz e de silêncio desejáveis em diferentes contextos de aprendizagem.

Comportamentos de voz e de silêncio são fenômenos que fazem parte da formação para o trabalho e, consequentemente, dos processos de aprendizagem da profissão. Em um ambiente universitário que valorize a cooperação (pró-social), os estudantes podem se sentir motivados a expressar suas ideias e opiniões relacionadas ao trabalho ou a reter, quando entenderem que o silêncio pode contribuir com o trabalho. Dessa forma, ao promover a voz e o silêncio pró-sociais, as Instituições de Ensino Superior podem favorecer que estudantes desenvolvam competências e habilidades importantes para o mundo do trabalho, formando profissionais engajados e motivados a contribuir para a melhoria de contextos laborais.

Agradecimentos

Esta pesquisa foi apoiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB).

Contribuições dos autores

Os autores declararam ter feito contribuições substanciais ao trabalho em termos da concepção ou desenho da pesquisa; da aquisição, análise ou interpretação de dados para o trabalho; e da redação ou revisão crítica de conteúdo intelectual relevante. Todos os autores aprovaram a versão final a ser publicada e concordaram em assumir a responsabilidade pública por todos os aspectos do estudo.

Conflitos de interesses

Nenhum conflito financeiro, legal ou político envolvendo terceiros (governo, empresas e fundações privadas, etc.) foi declarado para nenhum aspecto do trabalho submetido (incluindo, mas não se limitando a subvenções e financiamentos, participação em conselho consultivo, desenho de estudo, preparação de manuscrito, análise estatística, etc.).

Indexadores

A Revista *Psicologia, Diversidade e Saúde* é indexada no [DOAJ](#), [EBSCO](#), [Latindex - Catálogo 2.0](#) e [LILACS](#).



Referências

- Acaray, A., & Akturan, A. (2015). The relationship between organizational citizenship behaviour and organizational silence [A relação entre comportamento de cidadania organizacional e silêncio organizacional]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 472-482. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.117>
- Andrade, R. S., & Bastos, A. V. B. (2020). Comportamentos de voz e silêncio em uma perspectiva multidimensional: caracterizando o fenômeno entre trabalhadores brasileiros. *Quaderns de Psicologia*, 22(3), 1629-1652. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1629>
- Bashshur, M. R., & Oc, B. (2015). When voice matters: A multilevel review of the impact of voice in organizations [Quando a voz importa: uma revisão multinível do impacto da voz nas organizações]. *Journal of Management*, 41(5), 1530-1554. <https://doi.org/10.1177/0149206314558302>
- Bastos, A. V. B., Carneiro, L. L., Andrade, R. S., Aguiar, C. V. N., & D'Almeida, A. (2019a). Escala de silêncio nas organizações. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. S. Vazquez (Orgs.), *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho* (pp. 247-256). Artmed.
- Bastos, A. V. B., Carneiro, L. L., Andrade, R. S., Aguiar, C. V. N., & D'Almeida, A. (2019b). Escala de voz nas organizações. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. S. Vazquez (Orgs.), *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho* (pp. 257-267). Artmed.

- Brinsfield, C. T. (2013). Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures [Motivos do silêncio de funcionários: Investigação da dimensionalidade e desenvolvimento de medidas]. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 671–697. <https://doi.org/10.1002/job.1829>
- Brinsfield, C. T., Edwards, M. S., & Greenberg, J. (2009). Voice and silence in organizations: Historical review and current conceptualizations [Voz e silêncio nas organizações: Revisão histórica e conceituações atuais]. In J. Greenberg & M. S. Edwards (Eds.), *Voice and silence in organizations* (pp. 3-33). Emerald Group Publishing.
- Burris, E. R., Detert, J. R., & Romney, A. C. (2013). Speaking up vs. being heard: The disagreement around and outcomes of employee voice [Falar vs. ser ouvido: A discordância em torno e os resultados da voz do funcionário]. *Informis*, 24(1), 22–38. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0732>
- Costa, F. M., Oliveira, R. P., & Bastos, A. V. B. (2023). Comportamentos de voz e silêncio de estudantes universitárias em estágios curriculares. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(1), e1627. <https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1627>
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? [Comportamento da liderança e a voz do funcionário: a porta está realmente aberta?] *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279183>
- Fatima, T., Ilyas, M., Rehman, C., & Imran, M. (2017). Empirical investigation of relationship between workplace ostracism and employee silence: A test of mediating effects of self-esteem and meaningful existence in context of public sector universities in Punjab [Investigação empírica da relação entre ostracismo no local de trabalho e silêncio do funcionário: Um teste dos efeitos mediadores da autoestima e da existência significativa no contexto de universidades do setor público em Punjab]. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 10(1), 111–128. <http://ajss.abasyn.edu.pk/article?paperID=184>
- Gibbs, G. (2009). *Análise de dados qualitativos*. Artmed. (Trabalho original publicado em 2007).
- King, D. D., Ryan, A., & Van Dyne, L. (2019). Voice resilience: Fostering future voice after non-endorsement of suggestions [Resiliência da voz: Promovendo a voz futura após o não endosso de sugestões]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(3), 535–565. <https://doi.org/10.1111/joop.12275>
- Kluger, A. N., & Itzhakov, G. (2022). The power of listening at work [O poder da escuta no trabalho]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 121–146. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091013>
- Knoll, M., & van Dick, R. (2013). Do I hear the whistle...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates [Estou ouvindo o apito...? Uma primeira tentativa de medir quatro formas de silêncio de funcionários e seus correlatos]. *Journal of Business Ethics*, 113, 349–362. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1308-4>
- Meinecke, A. L., Klonek, F. E., & Kauffeld, S. (2016). Using observational research methods to study voice and silence in organizations [Usando métodos de pesquisa observacional para estudar voz e silêncio nas organizações]. *German Journal of Human Resource Management*, 30(3-4), 195–224. <https://doi.org/10.1177/2397002216649862>
- Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why [Um estudo exploratório do silêncio de funcionários: Questões que os funcionários não comunicam aos superiores e por quê]. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453–1476. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00387>
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world [Silêncio organizacional: Uma barreira para a mudança e o desenvolvimento em um mundo pluralista]. *Academy of Management Review*, 25(4), 706–725. <https://doi.org/10.2307/259200>
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence [Voz e silêncio do funcionário]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 173–197. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>
- Morrison, E. W. (2023). Employee voice and silence: Taking stock a decade later [Voz e silêncio do funcionário: Um balanço uma década depois]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 79–107. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-054654>
- Morrison, E. W., Wheeler-Smith, S. L., & Kamdar, D. (2011). Speaking up in groups: A cross-level study of group voice climate and voice [Falando em grupos: Um estudo multinível do clima de voz do grupo e da voz]. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 183–191. <https://doi.org/10.1037/a0020744>
- Moura-Paula, M. J. (2014). Silêncio nas organizações: Uma revisão e discussão da literatura. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 15(5), 15–44. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n5p15-44>
- Moura-Paula, M. J., & Ferraz, D. L. S. (2015). Silêncio organizacional: Introdução e crítica. *Cadernos EBAPE BR*, 13(3), 516–529. <https://dx.doi.org/10.1590/1679-395114581>

- Oliveira, R. P., Costa, F. M., Santos, G. S., Barreto, M. C. M. S., Andrade, M. S., & Gomes, M. M. S. (2019). "Um ensaio da vida profissional": Significados do estágio em Psicologia entre estagiários da UFRB. In A. Suely & S. Kuratani (Orgs.), *O serviço de Psicologia da universidade* (pp. 163-183). UFRB.
- Pinder, C. C., & Harlos, H. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice [Silêncio do funcionário: Quiescência e aquiescência como respostas à injustiça percebida]. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331–369. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20007-3](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20007-3)
- Sabino, A., & Cesário, F. (2019). O silêncio dos colaboradores de Van Dyne, Ang e Botero (2003): Estudo da validade fatorial e da invariância da medida para Portugal. *Análise Psicológica*, 37(4), 553-564. <https://doi.org/10.14417/ap.1641>
- Satterstrom, P., Kerrissey, M., & DiBenigno, J. (2021). The voice cultivation process: How team members can help upward voice live on to implementation [O processo de cultivo da voz: Como os membros da equipe podem ajudar a voz ascendente a sobreviver até a implementação]. *Administrative Science Quarterly*, 66(2), 380-425. <https://doi.org/10.1177/0001839220962795>
- Tangirala, S., & Ramanujam, R. (2012). Ask and you shall hear (but not always): Examining the relationship between manager consultation and employee voice [Pergunte e você ouvirá (mas não sempre): Examinando a relação entre a consulta do gerente e a voz do funcionário]. *Personnel Psychology*, 65(2), 251–282. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01248.x>
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs [Conceituando o silêncio do funcionário e a voz do funcionário como construtos multidimensionais]. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>

Apêndice

Tabela A.

Sistema de categorias

Comportamentos de voz e de silêncio				
Comportamentos de voz		Comportamentos de silêncio		
Expressão voluntária de ideias, sugestões, preocupações, problemas ou opiniões relacionadas às atividades formativas, com o propósito de promover melhorias ou mudanças.		Ausência de expressão verbal: quando um estudante possui uma ideia, sugestão ou está ciente de um problema ou questão e opta por reter essa informação.		
Voz pró-social	Voz pró-indivíduo	Silêncio pró-social	Silêncio pró-indivíduo	
Expressão de ideias, opiniões, sugestões e preocupações com base em motivos cooperativos, visando beneficiar o coletivo e promover a cooperação nas atividades formativas.	Expressão de ideias, opiniões, sugestões e preocupações que derivam de motivos autocentrados, demonstrando afastamento ou desvinculação das atividades formativas, seja por autoproteção ou resignação.	Não manifestação de ideias, opiniões, sugestões e preocupações, orientada para a cooperação e benefício dos outros, demonstrando uma atitude colaborativa.	Não manifestação de ideias, opiniões, sugestões e preocupações por conta de motivos autocentrados, refletindo uma postura passiva diante das situações ou motivada pelo medo de consequências negativas.	
Direção				
Indica para quem a expressão ou retenção de informações é dirigida.				
Ascendente	Lateral	Descendente	Externa	
Professores de componentes curriculares ou vinculados a outras atividades acadêmicas; supervisores; profissionais da Psicologia relacionados às práticas de estágio ou a projetos; e outros profissionais.	Pares; colegas estudantes do curso de Psicologia; e estudantes de outros cursos.	Pessoas em posições de menor poder, considerando suas dinâmicas e interações durante as atividades formativas.	Outros profissionais que atuavam em contextos formativos fora da universidade, como aqueles envolvidos em projetos comunitários, estágios em organizações parceiras ou estágios extracurriculares.	
Conteúdo				
Refere-se ao que está sendo comunicado ou retido, a exemplo de ideias, sugestões, preocupações, sentimentos, reivindicações, reclamações ou opiniões.				
Atividades formativas				
Espaços tradicionalmente institucionalizados, como componentes curriculares, projetos de ensino, pesquisa e extensão e estágios obrigatórios ou não obrigatórios, e experiências extracurriculares que integram o cotidiano universitário.				
Componente curricular	Estágio curricular	Projeto de pesquisa	Projeto de extensão	Estágio extracurricular
Unidades de estruturação didático-pedagógica do tipo disciplina, que possui creditação e carga horária pré-definida na estrutura curricular.	Componente curricular supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho dos estudantes.	Proposta de investigação coordenada por professores, que orienta o processo de realização de uma pesquisa científica.	Processo de produção de conhecimento e de interlocução com outros segmentos da sociedade, que contribui com a formação de cidadãos.	Estágio não obrigatório realizado como atividade opcional, com o intuito de complementar a formação profissional, acrescida à carga horária regular das atividades curriculares obrigatórias.
Empresa Júnior	Liga acadêmica	Atlética	Movimento estudantil	
Associação civil juridicamente constituída, sem finalidade lucrativa e com finalidade educacional, a ser gerenciada exclusivamente por estudantes de graduação.	Entidades sem fins lucrativos, criadas, organizadas e conduzidas essencialmente por estudantes que apresentam interesses em comum e sob supervisão geral de um docente.	Coletivos de estudantes com caráter desportivo e social, finalidade educacional e cultural, independente de orientações filosóficas, partidárias ou religiosas.	Mobilização social no ambiente educacional universitário, que promove o debate crítico e articula estudantes em pautas sociais, econômicas, políticas e ambientais.	
Comportamentos de escuta				
Incluem comportamentos não observáveis do ouvinte, comportamentos observáveis do ouvinte e percepções do falante. Uma escuta eficaz pode proporcionar um ciclo positivo, incentivando estudantes a se engajarem em comportamentos de voz; assim como a ausência da escuta por parte do ouvinte tende a promover comportamentos de silêncio.				
Resultados				
Consequências dos comportamentos de voz ou de silêncio que podem ser percebidas como positivas ou negativas.				
Pessoais		Para o trabalho		
Impactos do comportamento para os estudantes, como aprendizado, desenvolvimento de habilidades de comunicação, estresse e frustração.		Impactos do comportamento para o trabalho desenvolvido durante as atividades formativas, como segurança na condução, enriquecimento da discussão, fragilização de vínculo e sobrecarga de trabalho.		