

**DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA EM PSICÓLOGOS: TAREFAS
EVOLUTIVAS DO ESTÁGIO DE ESTABELECIMENTO**

Lívia Maria Bedin

Dissertação apresentada como requisito parcial
para obtenção do Grau de Mestre em Psicologia
Sob Orientação do
Prof. Dr. Jorge Castellá Sarriera

**Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Março, 2010.**

Aos colegas, psicólogos,
que traçam suas trajetórias
e desenvolvem suas carreiras
acreditando sempre na nossa profissão.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Jorge, por me aceitar e confiar no meu potencial, por cobrar e exigir sempre o melhor, qualificando os trabalhos e respeitando a ética da pesquisa com seres humanos, pelo modelo de competência profissional e também pela compreensão e suporte que sempre me deu;

Ao Instituto de Desenvolvimento Global, por possibilitar que eu realizasse o mestrado com tranquilidade, fornecendo apoio e incentivo sempre no meu desenvolvimento de carreira. Aos colegas e amigos Seonara, Marla, Jaciane e César, por me darem cobertura nesse período de afastamento. A minha diretora e também mãe, Zeila, pela paciência, pelo exemplo de vida, por trabalhar dobrado na minha ausência e por me mostrar que a educação é a melhor herança;

Aos colegas do Grupo de Pesquisa em Psicologia Comunitária, em especial a Maria Célia, Ângela e Daniel, que fizeram grandes contribuições a este trabalho. Também aos colegas que sempre estenderam a mão quando precisei, Eveline, Patrícia, Maíne, Fabiane, Tiago, Gabriela e Anelise;

Ao Programa de Pós-Graduação da UFRGS, pelo acolhimento e por todo suporte que tive nestes dois anos;

Aos professores que participaram da minha banca de qualificação, Prof. Marco Teixeira, Prof^a. Dulce Helena Penna Soares e Prof^a. Neuza Guareschi, pelas contribuições que fizeram para o aprimoramento deste estudo;

Aos participantes e colegas psicólogos, que estão sempre buscando exercer a profissão com dignidade, ética e respeito;

Aos meus amigos, pela compreensão e apoio que sempre tem me dado e por saberem que mesmo longe, amigos de verdade não se esquecem;

A minha família, mãe, pai e meus quatro irmãos e cunhados maravilhosos, pelo apoio incondicional e sem o qual não seria a pessoa que sou hoje; pela compreensão da minha ausência em momentos importantes e pelo amor que sempre tive de todos;

Ao meu marido, Cristiano, que todos os dias esteve ao meu lado, compreendendo minhas ausências e sempre acreditando e cuidando de mim,

Muito Obrigada!

*“Numa folha qualquer
Eu desenho um sol amarelo
E com cinco ou seis retas
É fácil fazer um castelo...*

*Corro o lápis em torno
Da mão e me dou uma luva
E se faço chover
Com dois riscos
Tenho um guarda-chuva*

*Se um pinguinho de tinta
Cai num pedacinho
Azul do papel
Num instante imagino
Uma linda gaivota
A voar no céu*

*Vai voando
Contornando a imensa
Curva Norte e Sul
Vou com ela
Viajando Havaí
Pequim ou Istambul
Pinto um barco a vela
Branco navegando
É tanto céu e mar
Num beijo azul*

*Entre as nuvens
Vem surgindo um lindo
Avião rosa e grená
Tudo em volta colorindo
Com suas luzes a piscar*

*Basta imaginar e ele está
Partindo, sereno e lindo
Se a gente quiser
Ele vai pousar*

*Numa folha qualquer
Eu desenho um navio
De partida
Com alguns bons amigos
Bebendo de bem com a vida*

*De uma América a outra
Eu consigo passar num segundo
Giro um simples compasso
E num círculo eu faço o mundo*

*Um menino caminha
E caminhando chega no muro
E ali logo em frente
A esperar pela gente
O futuro está*

*E o futuro é uma astronave
Que tentamos pilotar
Não tem tempo, nem piedade
Nem tem hora de chegar
Sem pedir licença
Muda a nossa vida
E depois convida
A rir ou chorar*

*Nessa estrada não nos cabe
Conhecer ou ver o que virá
O fim dela ninguém sabe
Bem ao certo onde vai dar
Vamos todos
Numa linda passarela
De uma aquarela
Que um dia enfim
Descolorirá”*

*Aquarela
Toquinho, 1983.*

SUMÁRIO

RESUMO	8
ABSTRACT	9
APRESENTAÇÃO.....	10
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	11
1.1 O Contexto atual do mercado de trabalho.....	11
1.1.1 Tipos de vínculo de trabalho.....	16
1.2 Contexto da profissão de Psicólogo.....	20
1.3 Desenvolvimento de carreira	25
1.3.1 Conceitos e fundamentos	25
1.3.2 Teorias de desenvolvimento de carreira	30
1.3.2.1 Teoria Life-Span, Life-Space.....	32
1.3.2.1.1 Estágio de estabelecimento de carreira	33
1.4 Justificativa, apresentação do problema e dos objetivos da pesquisa.....	34
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	36
2.1 Participantes.....	36
2.2 Instrumentos e materiais	37
2.3 Procedimentos de escolha dos participantes e coleta de dados.....	38
2.4 Procedimentos de análise de dados.....	39
2.5 Procedimentos éticos	40
CAPÍTULO III: RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	41
3.1 Resumo da trajetória profissional dos participantes	41
3.2 Análise de conteúdo categorial qualitativo	55
2.3 Discussão	66
CAPÍTULO IV: CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS	73
ANEXOS.....	80
ANEXO A. Termo de consentimento livre e esclarecido	80
ANEXO B. Ficha de dados sociodemográficos	81
ANEXO C. Entrevista semi-estruturada	82
ANEXO D. Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.....	83

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Figura 1. Taxa média de desocupação – mês de novembro	17
Figura 2. Percentual da população ocupada de acordo com a posição no trabalho principal no período de referência	18
Figura 3. Taxa média de desocupação – mês de janeiro	18
Figura 4. Participantes	41
Figura 5. Relações entre as categorias e os indicadores	57
Figura 6. Síntese dos resultados	65
Tabela 1. Termos e definições adotados em carreiras	25
Tabela 2. Características dos participantes.....	37
Tabela 3. Conteúdos manifestos e relações entre os indicadores e os critérios de análise..	56
Tabela 4. Categorias temáticas	57

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.....	12
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.....	12
PEA – População Economicamente Ativa	13
PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego	13
CBO – Código Brasileiro de Ocupações	20
CFP – Conselho Federal de Psicologia	20
CNS – Conselho Nacional de Saúde	20
CRP – Conselho Regional de Psicologia.....	22

RESUMO

O objetivo deste estudo foi compreender como psicólogos porto-alegrenses estão vivenciando as tarefas evolutivas do desenvolvimento de carreira inerentes ao estágio de estabelecimento, de acordo com a teoria de Donald Super. Além disso, buscou-se verificar as diferenças percebidas entre a realização das tarefas do desenvolvimento de carreira de psicólogos com relação ao tipo de vínculo empregatício, seja ele público, privado ou autônomo e, também, conhecer como os profissionais relacionam a atual conjuntura sócio-econômica na inserção do psicólogo no mercado de trabalho. Foram entrevistados 15 trabalhadores psicólogos (12 mulheres e 3 homens) com idades entre 30 e 38 anos, escolhidos de modo a contemplar a forma de seu contrato trabalhista (público, privado ou autônomo). A entrevista considerou as tarefas do desenvolvimento de carreira que dizem respeito ao estágio de estabelecimento: estabilização, consolidação e progresso. Os dados coletados foram analisados qualitativamente. Os resultados apontaram seis categorias relacionadas ao estabelecimento de carreira dos psicólogos participantes: a rede de relacionamento, o processo desenvolvimental, a realização profissional, a legalização do vínculo de trabalho, a preocupação com o desempenho e a busca constante por qualificação.

Palavras-chave: Desenvolvimento de carreira; orientação profissional; trabalho; psicólogos

ABSTRACT

Career development of psychologists: developmental tasks of establishment stage

The objective of this study was to understand how psychologists from Porto Alegre are experiencing developmental tasks of career establishment stage, according to Donald Super's theory. In this research there were interviewed 15 psychologists (12 women and 3 men) aged between 30 and 38 years old, chosen to reflect the form of their labor contract (public, private or autonomous). In addition, we attempted to verify the perceived differences between the tasks of the career development of psychologists regarding the type of employment relationship, whether public, private or autonomous, and also know how professionals relate to current socio- economic configuration in the placing of psychologists in the labor market. The interview included career development tasks related to establishment stage: stabilization, consolidation and progress. Data collected were analyzed using qualitative research methods. The results showed six categories associated with participant's career establishment: relationship network, developmental process, professional achievement, work contracts' legalization, performance concern and constantly seeking qualification.

Keywords: Career development; career counseling, work, psychologist performance

APRESENTAÇÃO

Esta pesquisa aborda o desenvolvimento de carreira de psicólogos porto-alegrenses e como estes estão vivenciando as tarefas evolutivas referentes ao estágio de desenvolvimento de carreira. As motivações e os questionamentos para a construção do problema de pesquisa da pesquisadora surgiram a partir da prática como psicóloga, através da vivência e da observação de trajetórias profissionais e dificuldades de estabelecimento na profissão de psicólogos.

A dissertação é composta por cinco capítulos e apresenta a seguinte estrutura:

Capítulo I: o marco teórico que busca contemplar algumas características do mundo do trabalho até a atualidade, de forma a introduzir o contexto no qual os participantes desta pesquisa se encontram, bem como o contexto da profissão de psicólogo. Também são apresentados alguns conceitos e fundamentos para a compreensão do tema de carreira, enfatizando a abordagem de desenvolvimento de carreira *Life-span*, *Life-space*, proposta por Donald Super (1980).

Capítulo II: o caminho metodológico trilhado para responder as questões da pesquisa.

Capítulo III: resultados empíricos sobre as vivências dos psicólogos no desenvolvimento de suas carreiras e discussão dos dados empíricos encontrados, em sua dialogia com os pressupostos do estudo e com algumas contribuições da literatura.

Capítulo IV: apresentação das considerações finais e recomendações para intervenções e estudos futuros.

Boa leitura.

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

Conhecer a trajetória de carreira de psicólogos porto-alegrenses e compreender suas práticas inseridas nas complexas configurações do cenário de trabalho contemporâneo são alguns dos interesses deste estudo, bem como a preocupação com a sua inserção no mercado de trabalho, considerando seu estabelecimento em carreiras. Estudos recentes focalizam os desafios diante das incertezas do mundo do trabalho e do desemprego, bem como o processo de empregabilidade, inserção e trajetórias profissionais (Câmara, Sarriera & Pizzinato, 2004).

A importância de estudos e reflexões sobre o tema frente à crescente demanda por atividades onde o psicólogo possa se inserir e se estabilizar no mercado de trabalho demonstra a necessidade de pesquisas na área. Esse estudo busca a articulação entre elementos empíricos e pressupostos teóricos de modo a conhecer as práticas de psicólogos como um fenômeno atravessado por determinações históricas, políticas e socioeconômicas. A pesquisa parte da questão de como psicólogos constroem suas trajetórias de carreira frente às modificações nos contextos e relações de trabalho.

A seguir, a revisão de literatura contempla algumas características do mundo do trabalho até a atualidade, de forma a introduzir o contexto no qual os participantes desta pesquisa se encontram, seguido do contexto da profissão de psicólogo. Após, será apresentado um apanhado geral a respeito dos conceitos e fundamentos para a compreensão do tema de carreira, abordando diversos autores e teorias. Será enfatizado, ao final, o enfoque da abordagem de desenvolvimento de carreira *Life-span, Life-space*, proposta por Donald Super (1980), trazendo a teoria de um modelo que considera que todo indivíduo, ao longo de sua vida, exerce o desenvolvimento de carreira.

1.1 O Contexto atual do mercado de trabalho

De acordo com Antunes (2002), devido à redução de segurança na manutenção dos empregos, cresce a preocupação com a empregabilidade. O trabalhador passa a buscar capacitação pessoal e profissional, sendo controlado pelo tempo, até mesmo fora do trabalho. A empregabilidade refere-se às condições individuais de competência e aptidão para chegar ao mercado de trabalho, manter-se no emprego e reingressar no mercado de trabalho. Para Sarriera e Silva (2003), as formas de enfrentamento da realidade do trabalho de trabalhadores pesquisados são adaptativas e não buscam melhorias e mudanças em suas condições de trabalho, visam apenas à manutenção de seus empregos por causa do sentimento de medo de perder o emprego.

As transformações econômicas, políticas e tecnológicas em curso causam repercussões significativas no mercado de trabalho e para a classe trabalhadora. Tais consequências não se resumem apenas ao aumento do desemprego, mas referem-se à qualidade do vínculo empregatício, ao aumento do trabalho sem carteira assinada, à ausência de direitos previstos na legislação trabalhista brasileira.

Todos esses processos estão presentes na economia e na sociedade brasileira, compondo um contexto de desemprego estrutural, de subemprego e de precarização do trabalho. Como esse cenário não é provisório, o medo em relação ao desemprego passa a atingir também os trabalhadores empregados, pois cada trabalhador é potencialmente desempregado.

Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2006), são considerados desocupados os indivíduos sem qualquer trabalho na semana de referência, mas que estavam disponíveis para trabalhar nessa semana e que tomaram providências para consegui-lo no período de 30 dias, sem terem tido qualquer trabalho nesse período. Reitera-se que, em maio de 2006, a população desempregada em seis capitais brasileiras (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) foi estimada em 2,2 milhões de pessoas (IBGE, 2006) e em janeiro de 2009 a população desempregada nestas mesmas capitais foi de 1,9 milhões de pessoas (IBGE, 2009).

Diferentemente do IBGE, os dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2006), são considerados desempregados os indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não-trabalho, por falta de oportunidade de trabalho, ou que exercem um trabalho irregular com desejo de mudança.

Assim, de acordo com o DIEESE (2006), consideram-se desempregadas as pessoas que se incluem em uma das seguintes situações:

- *Desemprego aberto* - pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum trabalho nos últimos sete dias;
- *Desemprego oculto pelo trabalho precário* - compreende as pessoas que procuraram efetivamente trabalho nos 30 dias anteriores ao dia da pesquisa, ou nos últimos 12 meses, e que se encontram em alguma das seguintes situações: realizam, de forma irregular, algum trabalho remunerado, realizam algum trabalho não remunerado de ajuda em negócios de parentes, ou realizam algum trabalho recebendo exclusivamente em espécie ou benefício;
- *Desemprego oculto pelo desalento e outros* - pessoas sem trabalho e que não o procuraram nos últimos 30 dias por desestímulos do mercado de trabalho, ou por

circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses.

O aspecto positivo da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) é que ela apresenta os números do desemprego oculto por trabalho precário e o desemprego oculto pelo desalento. Sendo assim, os desalentados integram o cálculo da População Economicamente Ativa (PEA), e os que estão exercendo trabalho precário não são considerados empregados, alargando os números do desemprego.

Na região metropolitana de Porto Alegre, a População Economicamente Ativa registrou o número de 1.835 mil pessoas em 2005. A taxa média de desemprego total foi de 14,5%; a taxa de desemprego aberto foi registrada em 10,3%, já a taxa de desemprego oculto passou para 4,2% (DIEESE, 2006).

Dentre as perdas vivenciadas por quem está na situação de desemprego, além das materiais, destacam-se os sentimentos de insegurança e desvalia, perdas da consideração social e da autoconsideração expressas através da vergonha. Esta é vivenciada pela pessoa devido ao fato de tomar para si a responsabilidade pela sua própria exclusão, carregando consigo o sentimento de fracasso, a incompetência e a culpabilidade (Forrester, 1997).

Uma pesquisa realizada por Sarriera, Berlim, Verdin e Câmara (2004) aponta que jovens desempregados apresentam um maior mal-estar e sentimento de desvalorização pessoal, quando comparado com demais jovens. Quanto mais o período de desemprego se estende, maior também é o risco de depressão e apatia, e, em muitos casos, de desmotivação vital, o que pode levar a comportamentos de desprezo pela vida.

Sarriera (1993) estudou os efeitos do desemprego no bem-estar psicológico e na motivação vital de jovens. Em outro estudo realizado por Sarriera, Schwarcz e Câmara (1996) com jovens desempregados de Porto Alegre, verificou-se que o jovem é afetado, em sua saúde, passando a apresentar sentimentos de depressão, baixa auto-estima e auto-eficácia percebida diminuída. Os mesmos jovens desempregados demonstraram desvalorização de sua experiência escolar e de trabalho, bem como valorização do trabalho como uma forma de obtenção de dinheiro, o que leva muitas vezes a atitudes de passividade, caracterizadas por sentimentos de ineficiência e limitadas estratégias de ação (Sarriera, Schwarcz, Câmara, Gandarillas & Bem, 1996).

De acordo com Soares (2000), a crise econômica vivida nos últimos tempos traz também uma crise social, ambas com profundas consequências na saúde em geral, e também na saúde mental. No momento em que as condições de trabalho se encontram ameaçadas pelo desemprego em massa e pelas consequências da globalização e dos avanços tecnológicos, o

sofrimento físico e psíquico é indissociável dessa crise. A identidade pessoal e profissional é muito atingida nessas situações de estresse e de ameaça de desemprego, quando o trabalhador perde o significado de seu trabalho, o interesse e o prazer naquilo que faz. O papel do psicólogo é fundamental no auxílio da redução do sofrimento psíquico nesta situação, atuando na prevenção das doenças físicas e mentais advindas do desemprego. Buscando contribuir neste sentido, Sarriera, Câmara e Berlim (2000) realizaram uma intervenção destinada a estimular e acompanhar os jovens no processo de inserção e manutenção no mercado de trabalho, obtendo resultados como a melhora da auto-estima e autoconfiança dos jovens na busca de trabalho e colocação profissional.

A partir dos anos 80, inicia-se uma nova Revolução Industrial, baseada nos avanços da tecnologia da informação e dos microcomputadores. O desemprego, advindo disto, atinge altas taxas em todo o mundo. O novo mercado de trabalho traz muita insegurança para os profissionais, que são levados a modificar suas crenças sobre seu emprego ou carreira, em face de um ambiente competitivo e excludente (Baiocchi & Magalhães, 2004).

Neste contexto, emergem questões relativas à lealdade à organização e ao aperfeiçoamento profissional, como formas do indivíduo assegurar-se em sua carreira. Os conceitos de comprometimento organizacional e com a carreira adquirem relevância. O comprometimento caracteriza o envolvimento que uma pessoa tem com o seu trabalho, associado a sentimentos de lealdade, desejo de permanecer e de se esforçar para alcançar metas relacionadas ao desenvolvimento da carreira (comprometimento de carreira) e/ou em prol da organização (comprometimento organizacional).

A economia atual, caracterizada por uma competitividade global acentuada, alta frequência de fusões e aquisições de empresas, desemprego e recessão, traz novas perspectivas de entendimento dos comportamentos relacionados à carreira. O conceito de entrincheiramento reflete estas mudanças. O indivíduo entrincheirado encontra-se numa postura estática e defensiva, como sugere o significado da palavra. De acordo com Carson e Bedeian (1995), muitos profissionais se entrincheiram numa carreira ou organização devido a três categorias de fatores: investimentos na carreira, custos emocionais e limitações nas alternativas de carreira. Os investimentos na carreira referem-se aos aspectos financeiros e de tempo, relacionados ao aperfeiçoamento profissional e dedicação ao trabalho que o sujeito percebe como sendo perdidos no caso de uma mudança na carreira. Os custos emocionais incluem a perda das redes de relacionamento interpessoais ligadas ao trabalho e o impacto que uma mudança de carreira pode gerar na vida pessoal e familiar. O fator limitação de alternativas de carreira refere-se à percepção do sujeito sobre o seu potencial de recolocação no mercado.

Os estudantes universitários concluem seus cursos com diferentes atitudes e expectativas frente ao futuro profissional. Embora, exista certo otimismo quanto ao futuro ao final da graduação, a falta de conhecimentos sobre os desafios nas especificidades das respectivas áreas de atuação parece ser uma situação bastante comum (Gondim, 2002).

O jovem trabalhador, em geral, não compreende o funcionamento, os objetivos e as características das empresas e do mercado de trabalho, por vezes, não percebendo estes como transparentes e previsíveis. Devido a isso, pode encontrar dificuldade de procurar conhecer as oportunidades, bem como demonstrar desconhecimento de seus planos e metas pessoais (Sarriera & Verdin, 1996).

O cenário contemporâneo do mundo do trabalho requer profissionais que sejam capazes de gerenciar suas próprias carreiras (Sorj, 2000). O enfraquecimento dos sindicatos e a relativa erosão das identidades ocupacionais ou de classe resultam no isolamento do indivíduo numa trajetória particular de construção das próprias condições de empregabilidade. Este termo é definido por Chiavenato (2002) como a adequação contínua da pessoa ao emprego que ela pretende conquistar ou manter.

Baiocchi e Magalhães (2004) encontraram uma correlação positiva entre comprometimento e entrincheiramento na carreira. A associação entre os escores totais foi explicada pela correlação entre as dimensões de custos emocionais e identidade de carreira, ou seja, o indivíduo identificado com a sua atividade profissional pode se entrincheirar devido aos custos emocionais que associa a uma mudança na carreira. Pesquisadores e práticos em orientação de carreiras constataram que existem diferenças individuais importantes relacionadas à adaptabilidade de carreira. Enquanto alguns indivíduos mostram-se capazes de lidar com as incertezas, outros apresentam dificuldades em responder às demandas de autonomia, comportamento exploratório, tomada de decisão e planejamento profissional (Lassance, 2005).

Neste sentido, de acordo com Sorj (2000), a construção da empregabilidade a longo prazo apóia-se nas redes de sociabilidade disponíveis para o sujeito (família, vizinhança, associações, etc.), pois estas tornaram-se fontes valiosas de informação e de renovadas oportunidades no mercado de trabalho. A imprevisibilidade do novo contexto tende a aprofundar o recurso a essas redes; e a participação nas atividades sociais que tais redes organizam se tem tornado um pré-requisito de empregabilidade.

De acordo com Silveira e Wagner (2006), aspectos relativos à realidade social, política e econômica têm tornado a saída dos filhos da casa paterna cada vez mais difícil. Um dado da realidade brasileira é que 81% das famílias paulistanas nessa etapa ainda possuem pelo menos um filho adulto jovem em casa. Na Espanha, 67% dos rapazes e 49% das moças de faixa

etária entre 25 e 27 anos ainda permanecem vivendo na casa de seus pais (Rodrigo & Palacios, 1998). Dessa maneira, alguns estudiosos apontam para o surgimento de uma nova fase no ciclo evolutivo da família chamada etapa do “ninho cheio” (Carter & McGoldrick, 1995). Ainda pouco estudada, a fase do ninho cheio compreende o processo de permanência dos adultos jovens na residência de sua família de origem.

O fenômeno do ninho cheio, que ocorre quando o adulto jovem segue residindo com sua família de origem, sem emancipar-se financeira e emocionalmente de seus pais, merece atenção pela tamanha frequência com que vem ocorrendo em nossa sociedade. Pode-se pensar que essa é uma nova forma de organização familiar que vem surgindo, também, em resposta às difíceis condições sociais do momento (Silveira & Wagner, 2006).

No nível macrosistêmico, a sociedade espera que as famílias se ajustem a um ciclo normativo, mais ou menos flexível, dependendo da cultura vigente. As famílias, por sua vez, sentem-se pressionadas a cumprir essas expectativas sociais. Provavelmente, esse seja um momento de transição em que observamos, em larga escala, o fenômeno do ninho cheio, em que, tradicionalmente, seria esperado o contrário, ou seja, a saída dos filhos da casa dos pais, que caracteriza o ninho vazio (Silveira & Wagner, 2006).

1.1.1 Tipos de vínculo de trabalho

No Brasil, o entendimento popular de “trabalho formal” ou “informal” deriva da ordem jurídica. São informais os empregados que não possuem carteira de trabalho assinada (Noronha, 2003). Em termos de mercado de trabalho, é razoável supor que o início dos anos de 1990 representou uma ruptura no movimento crescente de formalização do trabalho. Desde então, tem crescido a “informalidade”. A proporção de empregados sem carteira cresceu de 20%, em janeiro de 1991, para 28,1%, em janeiro de 2001; ao mesmo tempo, a proporção de empregados com carteira decresceu 12,8%.

A tradicional distinção entre *empregado* e *autônomo*, bem como entre *autônomo* e *empregador*, baseia-se no grau de *subordinação ou dependência*. O primeiro normalmente trabalha de acordo com regras definidas pelo empregador, é pago por hora de trabalho (e não por tarefa ou resultado), tem horário de trabalho relativamente definido e deve estar disponível e subordinar-se a apenas um empregador nas horas contratadas. Essas características variam de acordo com as atividades. O “tipo ideal” de assalariado, o qual agrupa todas elas, encontra-se aparentemente em declínio por diversas razões.

Primeiro, por causa de mudanças econômicas e administrativas do mundo empresarial. Mas, ao mesmo tempo em que o contrato de trabalho típico declina, juristas vem tentando atualizar a noção de contrato de “emprego” por meio da definição de um conjunto de traços

que distinguiriam os contratos de trabalho dos contratos de serviço. Isso ocorre em países tanto de tradição legislada (ou corporativista) como de tradição contratual (ou pluralista). Discutindo a legislação e a tradição jurídica britânica, Pitt (1995) opõe os *contract of service* (empregados) aos *contract for service* (autônomos).

A precarização do vínculo empregatício é, sem sombra de dúvida, o fenômeno mais marcante do cenário de trabalho brasileiro. A análise de dados referentes às pesquisas mensais de emprego, disponível no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dá uma idéia do crescimento do trabalho sem vínculo empregatício.

Enquanto os indicadores de desemprego, no período de 1983 a 2000, oscilam entre percentuais bastante distintos e dificultam a análise (Figura 1), os indicadores que revelam a característica do vínculo empregatício, neste mesmo período, são claros e surpreendentes (Figura 2). É possível perceber o decréscimo dos empregados com carteira de trabalho assinada de 55,91% para 44,50%.

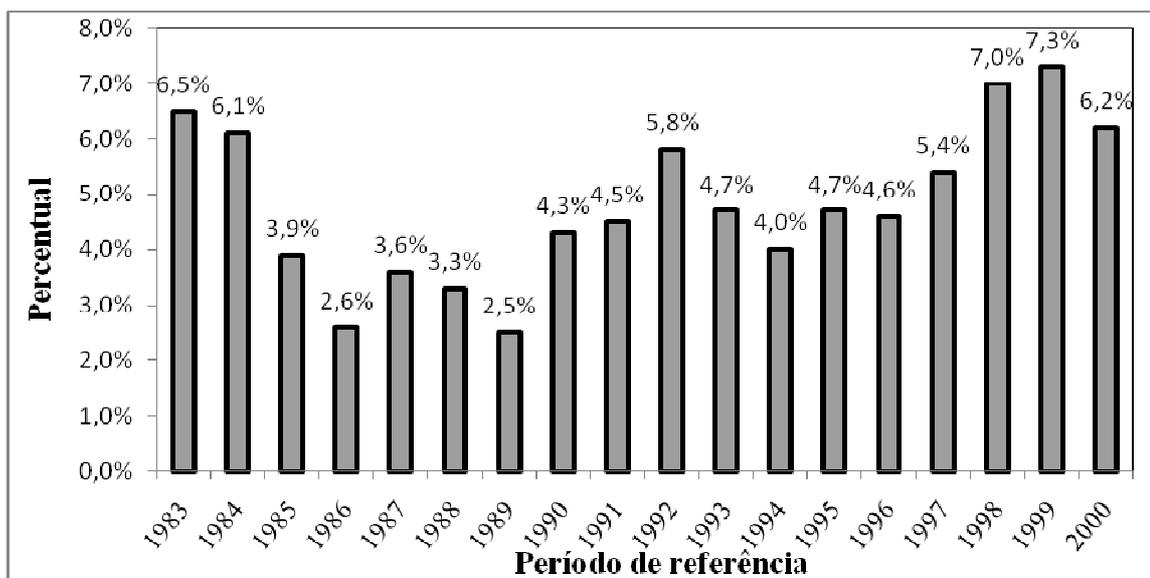


Figura 1. Taxa média de desocupação – mês de novembro.

Fonte: IBGE, 2006.

Por outro lado, o aumento de empregados sem carteira de trabalho assinada e de trabalhadores por conta própria vem aumentando, embora apresente alguma oscilação. Porém, fica claro que o número de empregadores se mantém estagnado por volta de 4%, evidenciando a escassez de novos postos de trabalho.

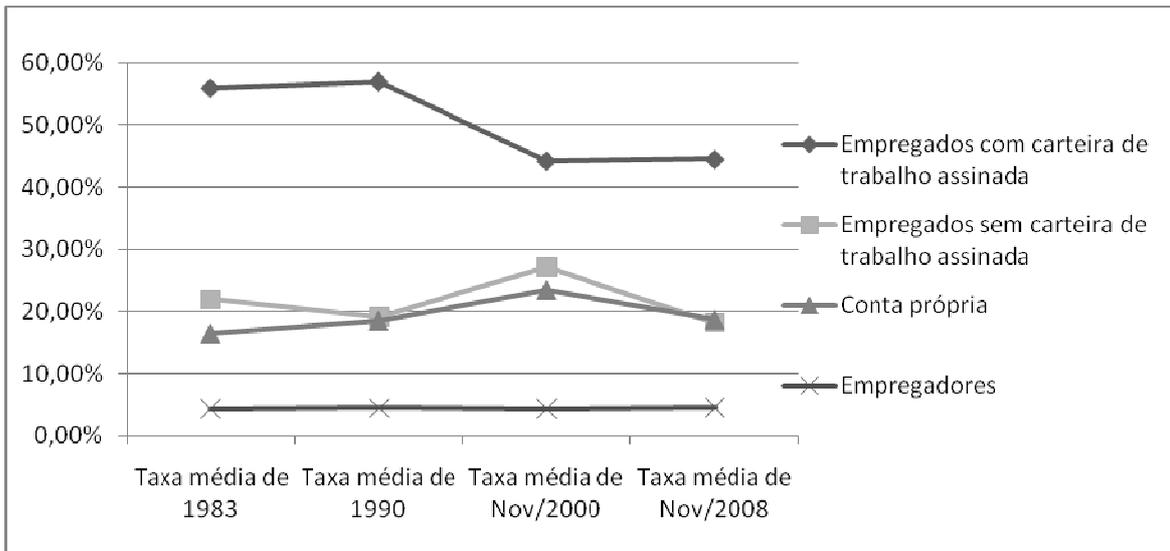


Figura 2: Percentual da população ocupada de acordo com a posição no trabalho principal no período de referência

Fonte: IBGE, 2009.

Dados mais atuais do IBGE (2009) mostram que as taxas médias de desocupação no mês de janeiro dos últimos seis anos em seis regiões metropolitanas pesquisadas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) vêm decrescendo (Figura 3). Porém, quando comparadas às taxas de desocupação do século passado, estas as superam em dobro.

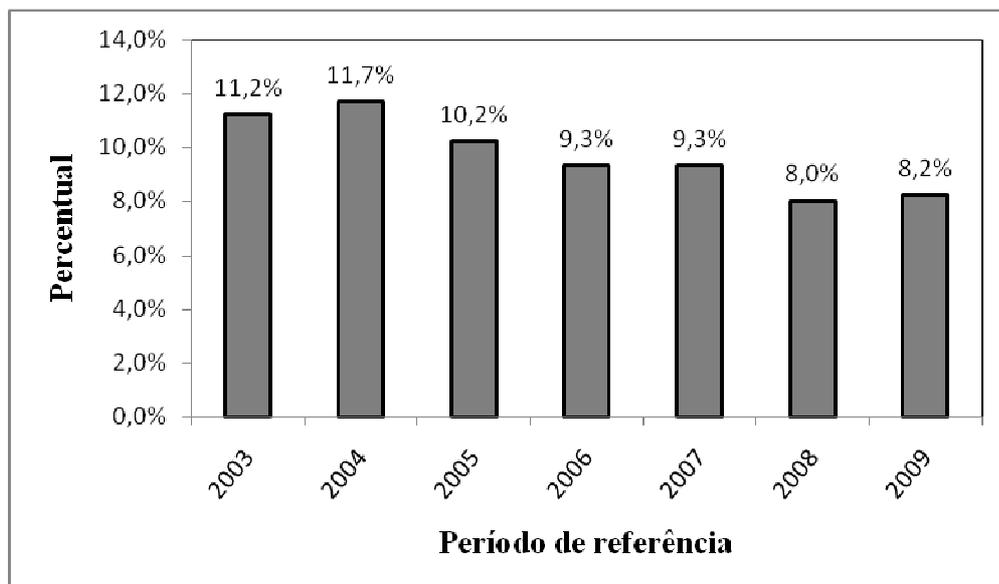


Figura 3: Taxa média de desocupação – mês de janeiro.

Fonte: IBGE, 2009.

Em um país com regiões que ainda enfrentam a transição de uma economia de subsistência para uma economia moderna e urbana, qualquer noção de contrato de trabalho legítimo está em permanente e rápida mutação. Não só no Brasil, as noções do lícito, do justo e do aceitável estão em constante mudança, e mais ainda em períodos como o atual, no qual a economia e o cenário ideológico internacional trazem para a pauta novas noções de contratos de trabalho. O desafio é a construção de uma tipologia contratual capaz de retratar e explicar as diferentes razões que levam à não observância da lei.

Robbins e Decenzo (2004) definem os empregados de tempo parcial, temporários e os trabalhadores contratados. Os empregados de tempo parcial são aqueles que trabalham menos de 40 horas semanais, e são geralmente utilizados em empresas que precisam de mão de obra em períodos de pico, como, por exemplo, caixas de banco em horário de atendimento. Os empregados temporários também são geralmente contratados em períodos de pico de produção, porém, estes ficam apenas por algum período, como, por exemplo, na substituição de férias de funcionários. Já os trabalhadores contratados, são aqueles que trabalham em projetos específicos, por contratos estabelecidos previamente.

Por trás do atraente slogan de liberdade atrelado à rotina do *freelancer*, também há mudanças no mercado de trabalho responsáveis pelo crescimento desta modalidade de profissional. Novas condições de contratação, além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiram como mais uma forma de atender as demandas das empresas e driblar o desemprego – uma delas foi a Pessoa Jurídica (Baroni, 2007).

De acordo com Baroni (2007) grande parte dos profissionais que se aventura nessa direção o faz por conta das dificuldades em encontrar uma colocação no mercado de trabalho. Ainda que tenha atrativos, também é preciso lembrar que existem desafios na vida dos *freelancers*. Um deles é lidar com a falta de estabilidade financeira. Em um mês é possível conseguir diversos projetos e ganhar três ou até quatro vezes mais do que um funcionário CLT. No próximo, porém, nenhum trabalho pode aparecer. No fim de cada mês, o resultado depende única e exclusivamente do *freelancer*.

O trabalhador autônomo, dentro da sua jornada de trabalho, não tem mais a possibilidade de separar espaços de não-trabalho, de refugio, de resistência, como a continuidade da relação salarial permitia (Lazzarato & Negri, 2001). O controle exercido pelas empresas sobre as atitudes e valores dos sujeitos extrapola a vida profissional e invade a vida privada. Desse modo, não é mais o capital que ocupou toda a vida, mas sim o trabalho, tornando-se todos, trabalhadores autônomos, responsáveis por suas carreiras e atividades nos dias de hoje.

Castel (2005) afirma que é exatamente em torno do emprego que continua a estar comprometida uma parte essencial do destino social da grande maioria da população. É que o trabalho não perdeu sua importância, mas sim sua consistência, de onde ele tirava o essencial de seu poder protetor e sua segurança. Portanto, se o trabalhador é obrigado a mostrar flexibilidade, polivalência, senso de responsabilidade, espírito de iniciativa e capacidade de adaptação às mudanças, pode ele comportar-se deste modo sem um mínimo de segurança e de proteções?

1.2 Contexto da profissão de Psicólogo

A profissão do psicólogo é regulamentada pela lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que dispõe sobre a Profissão de Psicólogo no território brasileiro, quanto ao exercício profissional, funções legais do psicólogo, formação, diplomação e vida escolar. Esta lei federal regulamenta a profissão e estabelece os critérios legais e civis para desempenhá-la. A regulamentação da profissão garante seu exercício, delimitando sua prática e competências a graduados em curso superior em Psicologia.

Por se tratar de uma profissão preocupada com a promoção da dignidade e integridade humana, a saúde é um dos âmbitos de atuação profissional dos psicólogos. Nesse sentido, a Resolução do Conselho Nacional de Saúde, CNS nº 218/97, reconhece o psicólogo como profissional de saúde de nível superior. O Código Brasileiro de Ocupações (CBO) também reconhece a profissão, bem como suas áreas de atuação, sendo seu código nº 2515. A profissão de psicólogo foi regulamentada em 1962, porém, o Conselho Federal de Psicologia e os Conselhos Regionais foram criados quase dez anos depois, pela Lei 5.766 (em 20/12/1971), e instalados em 27 de agosto de 1974 (CFP, 2000).

Em 1953, surge o primeiro curso brasileiro de psicologia, na Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUCRJ). Foi criado, no mesmo ano, o primeiro anteprojeto de Lei de normatização da categoria, elaborado em conjunto pela Associação Brasileira de Psicotécnica (ABP) e pelo ISOP (Instituto de Seleção e Orientação Profissional da Fundação Getúlio Vargas) (Jacó-Vilela, 2001).

No Rio Grande do Sul, o primeiro curso de psicologia regulamentado foi o da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Fundado no dia 30 de junho de 1953, foi o primeiro curso de psicologia criado na região sul do país em nível de pós-graduação. Como curso de graduação, passou a funcionar em 1963.

Quanto à formação, pode-se observar uma valorização da área clínica, pois essa tem maior dimensão nos currículos dos cursos de Psicologia. As disciplinas direcionadas à Psicologia no contexto do trabalho são em número bem menor, o que reforça uma identidade

clínica à Psicologia (Freiras, 2002). Para Zanelli (2002), existem barreiras nas organizações que dificultam extrapolar as atividades técnicas; entretanto, também os psicólogos estão mal preparados até para as atividades mais tradicionais e não assumem ou não têm qualificação para ampliar suas tarefas. O autor corrobora que o processo de formação existente reitera conteúdos da área clínica e é calcado no modelo médico de intervenção. Na maioria das faculdades de psicologia, o estudo de indivíduos e grupos possui características da prática de consultório e, portanto, se mostra insatisfatório para as demais áreas.

Porém, de acordo com a Resolução nº 8, de 7 de maio de 2004 do Conselho Nacional de Educação, novas Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação em psicologia postulam a possibilidade de ênfases para o curso de Psicologia, dentre elas:

a) *Psicologia e processos de investigação científica* que consiste na concentração em conhecimentos, habilidades e competências de pesquisa já definidas no núcleo comum da formação, capacitando o formando para analisar criticamente diferentes estratégias de pesquisa, conceber, conduzir e relatar investigações científicas de distintas naturezas;

b) *Psicologia e processos educativos* que compreende a concentração nas competências para diagnosticar necessidades, planejar condições e realizar procedimentos que envolvam o processo de educação e de ensino-aprendizagem através do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores de indivíduos e grupos em distintos contextos institucionais em que tais necessidades sejam detectadas;

c) *Psicologia e processos de gestão* que abarca a concentração em competências definidas no núcleo comum da formação para o diagnóstico, planejamento e uso de procedimentos e técnicas específicas voltadas para analisar criticamente e aprimorar os processos de gestão organizacional, em distintas organizações e instituições;

d) *Psicologia e processos de prevenção e promoção da saúde* que consiste na concentração em competências que garantam ações de caráter preventivo, em nível individual e coletivo, voltadas a capacitação de indivíduos, grupos, instituições e comunidades para protegerem e promoverem a saúde e qualidade de vida, em diferentes contextos em que tais ações possam ser demandadas;

e) *Psicologia e processos clínicos* que envolve a concentração em competências para atuar, de forma ética e coerente com referenciais teóricos, valendo-se de processos psicodiagnósticos, de aconselhamento, psicoterapia e outras estratégias clínicas, frente a questões e demandas de ordem psicológica apresentadas por indivíduos ou grupos em distintos contextos;

f) *Psicologia e processos de avaliação diagnóstica* que implica na concentração em competências referentes ao uso e ao desenvolvimento de diferentes recursos, estratégias e

instrumentos de observação e avaliação úteis para a compreensão diagnóstica em diversos domínios e níveis de ação profissional.

A partir das novas Diretrizes Curriculares para o curso de graduação em psicologia, percebe-se um movimento de descentralização da área clínica, incluindo-se na formação do psicólogo, de igual maneira, as demais áreas da psicologia. Dessa forma, é possível preparar os profissionais para atuarem com mais competência e capacidade em diversos contextos de trabalho.

Uma pesquisa sobre psicólogos em contexto do trabalho da grande Porto Alegre (Mância, Rodrigues & Minozzo, 2003) aponta referência de que os profissionais que trabalham como assalariados se sentem em constante ambivalência. Primeiramente por não corresponderem ao ideal clínico pelo qual o psicólogo é reconhecido. Além disso, há ambivalência na ligação profissional como assalariado vinculado a uma empresa que, por um lado lhe garante estabilidade, mas, por outro, lhe distancia do ideal de profissional liberal, sendo limitado pelo desejo da organização. As autoras mencionam que todos os psicólogos entrevistados atuavam na área de recursos humanos das empresas. Grande parte deles não exerce atividades ligadas diretamente à psicologia, mas à administração. A esse fenômeno ela chamou de “perda de identidade de psicólogo”. Devido a isso, a maioria desses profissionais busca realizar sua pós-graduação ou mestrado na administração.

Zanelli (2002) concorda com tais perspectivas, afirmando que o psicólogo no contexto do trabalho possui um caráter eminentemente operacional e técnico. Nas empresas, os psicólogos são reconhecidos como os profissionais que aplicam testes e empregam. Em síntese, modelos que não se diferenciam das atividades iniciais da área no Brasil, reproduzindo a antiga psicotécnica.

Yamamoto e colaboradores (2003) trazem um breve histórico dos estudos realizados sobre a situação profissional do psicólogo no Brasil, bem como pesquisas regionais do Estado de São Paulo e do Rio Grande do Norte. No ano de 1997, foi realizado um levantamento amplo sobre a situação da psicologia no Rio Grande do Norte (Yamamoto, Siqueira & Oliveira, 1997), com uma amostra de 190 de um total de 448 psicólogos inscritos no Conselho Regional de Psicologia (CRP). Os principais resultados ratificam os dados nacionais (Conselho Federal de Psicologia, 1988) e locais (Yamamoto, 1988), com o marcante predomínio da área da psicologia clínica-saúde (67,5%), seguida pela psicologia do trabalho (14,4%), educacional (10,1%) e outras. Destacam-se, neste levantamento, os indícios de inserção dos profissionais em novos campos de atuação, à semelhança do que registrava a literatura nacional (CFP, 1992; 1994).

Em estudo do CFP (2004), sobre o perfil do profissional, encontram-se dados que nos ajudam a compreender a categoria. Como já se poderia imaginar, a psicologia é ainda uma profissão exercida predominantemente por mulheres, as quais representam 91% do total. A área de psicologia clínica (55%) é o maior campo de atuação exercido pelos psicólogos, seguido pela área organizacional ou do trabalho, exercida por 17% dos profissionais e sendo seguida pela atuação em políticas públicas de saúde e atividades educacionais, ambas com 11%. Além disso, o psicólogo do trabalho possui como especificidade atuar predominantemente como assalariado, enquanto em outras áreas, como a clínica, encontramos predominância do profissional liberal.

É importante compreender a questão da predominância feminina na profissão de psicólogo. A divisão sexual do trabalho, baseada em relações patriarcais de sexo e gênero, permaneceu entendida como divisão natural entre os papéis sociais masculinos e os papéis sociais femininos. (Liedke, 1997).

Criadas para responsabilizarem-se pela manutenção da afetividade nos relacionamentos familiares, as mulheres são socializadas na direção de serem confiáveis, obedientes, honestas, comportadas, calorosas, amorosas, com ênfase na interdependência pessoal, sendo reforçados aspectos como submissão, docilidade e capacidade de doação (Lassance & Magalhães, 1997). Estas características limitariam a atuação das mulheres no mundo do trabalho, no qual os comportamentos valorizados são aqueles considerados como masculinos: “características como orientação para a competência, auto-afirmação, realização, independência, instrumentalidade, experiência, curiosidade” (Lassance & Magalhães, 1997, p. 52).

A partir das características consideradas ‘naturais’ a homens e mulheres ocorreria uma divisão entre as profissões possíveis a cada sexo: aos homens caberiam as profissões que comportam atividades que envolvam a autonomia, o comando e que estejam de alguma forma relacionadas à virilidade e masculinidade; já às mulheres caberiam as ocupações vinculadas ao cuidado e expressão de afeto, como a psicologia. O suposto caráter humanitário da psicologia, exercido através de práticas que envolvem a expressividade – atribuída às mulheres – constrói o cenário propício para o predomínio feminino na profissão.

Gondim (2008) apresentou estudo recente sobre a identidade profissional, o significado no trabalho e valores éticos do psicólogo brasileiro no III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Neste estudo, a identidade profissional foi considerada uma construção relacional, desenhada e redesenhada dinamicamente na oposição entre os significados compartilhados pelos membros do grupo em relação a outros grupos.

O objetivo da pesquisa da Gondim (2008) foi investigar a identidade profissional a partir da ordenação estabelecida pelos psicólogos das áreas profissionais afins e não afins à psicologia. Os resultados indicaram que 64% dos psicólogos consideram a área saúde como afim à psicologia em oposição à de exatas, seguido de 24% dos que elegeram a área social como afim, mantendo a de exatas como área de oposição à psicologia. A área de atuação do psicólogo não exerceu influência na escolha dos grupos de afinidade, sinalizando haver uma identidade supra-ordenada no grupo de psicólogos, a despeito das áreas e das atividades que estejam se dedicando.

Além deste estudo, Gondim (2008) apresentou uma pesquisa que partiu da concepção do significado do trabalho como uma cognição subjetiva e social que varia individualmente na medida em que deriva do processo de atribuir significados. Nesta pesquisa, foi focalizada a importância que a pessoa atribui ao trabalho frente às demais esferas da vida, como lazer, família, religião e comunidade. Também a caracterização de como o trabalho deve ser e a caracterização do trabalho como ele é na realidade. Foi aplicado um questionário eletrônico (por meio da internet) composto de uma questão sobre centralidade do trabalho, um inventário com 62 itens estruturados referentes aos atributos valorativos e descritivos e uma ficha sócio-demográfica em 139 psicólogos brasileiros espalhados em vários estados da federação. Os resultados indicaram que os psicólogos participantes da pesquisa tomam o trabalho como a segunda esfera de vida (a família como a primeira). Os escores nas categorias valorativas indicam que os psicólogos definem que o trabalho deve prover principalmente crescimento e independência, reconhecimento econômico bem como igualitarismo e acolhimento. Em seguida, deve prover também realização bem como dignidade e humanização.

Segundo Zanelli (2002), a carreira de psicólogo é construída ao longo da vida. O mundo do trabalho oferece perspectivas que o recém-graduado pode estranhar, mas, à medida que o tempo passa, adquire novos valores e habilidades. O desempenho bem-sucedido de um psicólogo depende do seu envolvimento amadurecido com as questões do mundo do trabalho, os jogos do poder e as regras do capital.

A abertura de espaços para a atuação psicológica, tão reclamada pelos recém-graduados e pelos profissionais com maior tempo de exercício, requer uma mudança que não se deve esperar que provenha, dadas as condições, de um ato formal de algum ponto da estrutura. Ou os psicólogos se refazem para se fazerem necessários, ou os espaços são progressivamente reduzidos (Zanelli, 2002). A partir deste breve apanhado geral acerca do contexto da profissão, percebe-se a importância de novas pesquisas na área, atualizando dados sobre as práticas na profissão e servindo como auxílio no desenvolvimento de carreira dos psicólogos.

1.3 Desenvolvimento de carreira

1.3.1 Conceitos e fundamentos

A carreira nasce, cresce, amadurece e morre. É preciso ter consciência de que a mesma, como os seres vivos, não é imóvel ou permanente. Tem um ciclo de vida. Tem uma dinâmica específica de funcionamento, que deve ser bem entendida para ser melhor dominada (Saviolli, 1999).

Para Souza, Bittencourt, Pereira Filho e Bispo (2005), a carreira poderia ser definida como uma sequência de funções e cargos que os indivíduos assumem ao longo de sua vida profissional. A discussão contemporânea sobre o tema atribui ao profissional a responsabilidade pelo gerenciamento de sua carreira, que é visualizada como uma relação estabelecida entre indivíduo e organização, na qual os interesses das partes precisam ser contemplados e trabalhados em conjunto. A carreira passa a ser concebida como um processo de negociação entre interesses pessoais e profissionais, ou seja, o profissional passa a fazer escolhas e a planejar sua própria carreira, desenvolvendo seu próprio projeto de desenvolvimento profissional.

Ainda se tratando da definição de termos e definições adotados em carreiras, Pontes (2007) apresenta uma tabela de termos e conceitos (Tabela 1).

Tabela 1

Termos e definições adotados em carreiras

TERMOS	CONCEITOS
Plano de Carreira	É o instrumento que define as trajetórias de carreiras existentes na empresa.
Trajetoária de Carreira	Sucessão de cargos que exigem requisitos crescentes.
Trajetoária de Carreira – Linha de Especialização	Sucessão de cargos de uma mesma família (atividade de mesma natureza) que exigem requisitos crescentes.
Trajetoária de Carreira – Linha Generalista	Sucessão de cargos de famílias diferentes que exigem requisitos crescentes.
Trajetoária de Carreira – Linha Hierárquica	Sucessão de cargos executivos que exigem requisitos crescentes e alocados em graus superiores aos cargos técnicos e administrativos.
Trajetoária de Carreira – Y	Sucessão de cargos técnicos ou administrativos com complexidade similar aos cargos executivos. Permite ao profissional crescer na organização através da ocupação de

	cargos técnicos ou gerenciais.
Segmento de Carreira	Cargos configurados de forma ampla e dispostos em níveis crescentes de complexidade.
Planejamento de Carreira	É o estabelecimento do plano de desenvolvimento individual com os funcionários.
Carreira Individual	É a sucessão de cargos ocupados por um indivíduo em sua trajetória profissional.
Plano de Desenvolvimento Individual	É o objetivo de desenvolvimento futuro do profissional e o acompanhamento constante desse objetivo. Refere-se ao aprendizado atual com as experiências profissionais do indivíduo que possam melhorar as competências para atingir o objetivo de desenvolvimento.

Dutra (1996) coloca que carreira é um termo de difícil definição, pois pode ser utilizado para referir-se à mobilidade ocupacional como, por exemplo, o caminho a ser trilhado por um executivo, ou para referir-se à estabilidade ocupacional, ou seja, a carreira como uma profissão. Para Dutra (1996), a carreira não é uma sequência linear de experiências e trabalhos, mas sim uma série de estágios e transições que irão variar em função das pressões sobre o indivíduo, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido. Além disso, a carreira é fruto da relação estabelecida entre a pessoa e a empresa, englobando as perspectivas de ambas.

O modelo tradicional de carreira, que tem como fundamentos principais o cargo, a senioridade, o esquema escalar de remuneração vem sendo progressivamente substituído por um sistema centrado na valorização das competências, na consideração do valor agregado e na flexibilidade da remuneração (Cherques, 2006). Três atributos são fundamentais na definição do conceito de carreira tradicional: o da previsibilidade, concepção na qual o trabalhador ao ingressar na carreira possui o conhecimento das possibilidades de seu futuro profissional; o da progressão, concepção da existência de um crescimento gradual e sistemático (promoções); e o da determinação, concepção da estabilidade nas regras das posições verticais.

Neste conceito formal o sistema de carreira é anacrônico porque trata os diferentes de forma homogênea, não considera as peculiaridades das áreas, das funções e evidencia uma visão reducionista da realidade organizacional. Gradualmente, o entendimento da carreira tradicional, na qual o indivíduo deveria adaptar-se as oportunidades oferecidas pelas organizações mudou para outro entendimento, na qual as organizações devem oferecer as

condições necessárias para a realização das expectativas e demandas dos empregados (Cherques, 2006).

Outro tipo de carreira é a denominada Carreira Proteana. O conceito de carreira proteana é o contraponto da carreira organizacional situada no tempo e no espaço. Na perspectiva proteana, o conceito de carreira é ampliado para as noções de inclusão ou centralidade, que representa o progressivo reconhecimento da expertise de um profissional em determinada área; e progressão interfuncional, representa a movimentação lateral em diversos segmentos, propiciando a visão do todo. Neste cenário, o profissional passa a ser o proprietário de sua carreira e a se perceber como uma unidade econômica autônoma, disputando espaço no mercado de competências (Martins, 2006).

A atual preocupação das organizações em atrair e manter os profissionais já evidencia o impacto do novo comportamento individual (proteano). Nesse modelo, o profissional participa ativamente tanto do planejamento como da execução das ações de desenvolvimento, a capacidade de administrar-se assume caráter prioritário. A gestão de carreira proteana abrange as seguintes etapas: escolha, referente às decisões fundamentais de carreira; planejamento, estabelecimentos de metas e estratégias de carreira; implementação, execução do plano e avaliação, bem como apreciação dos resultados alcançados. Assim, a carreira proteana realoca, o mesmo desafio com que a gestão de pessoas sempre se defrontou: compatibilizar os interesses individuais e organizacionais, buscando simultaneamente os resultados e satisfações (Martins, 2006).

Além disso, o progresso da automação, aliado a outros fatores sociais e econômicos como maior oferta de mão-de-obra e a competição exacerbada contribuem para a redução do emprego e para o aumento de sua temporalidade e vulnerabilidade. A carreira significa administrar a própria vida pessoal e profissional visando cuidar do aperfeiçoamento e dos relacionamentos profissionais. Crescer e desenvolver-se são grandes desafios imposto pelas novas exigências das organizações do trabalho (externamente) e pelos sonhos, esperanças e expectativas (internamente) (Motta, 2006).

Ainda para Motta (2006), a concepção do trabalho descartável alterou o significado das relações de trabalho. O trabalho é visto menos pelos seus aspectos sociais de contribuição e mais como uma transação econômica em que os sujeitos negociam suas atividades específicas em troca de ganhos. Desta maneira, os valores que inspiraram os primeiros grandes planos de carreira gerencial há mais de cinquenta anos, já estão ultrapassados. São menos comuns os planos de contribuir para o progresso da empresa e de sentir-se socialmente mais responsável e útil com o aumento das responsabilidades administrativas. Atualmente,

prevalecem as expectativas de preservar a individualidade, obter satisfação no trabalho e a aquisição de bens materiais.

Nessa nova realidade estimulam-se as pessoas a construir espaços de empregabilidade e de crescimento profissional através do desenvolvimento constante de suas habilidades e atitudes. Independentemente das organizações, as carreiras constroem-se como um sequência de percepções individuais, comportamentos que mostram um auto-desenvolvimento e um êxito nas experiências de trabalho e de vida das pessoas. Para Resende (2003), cuidar da empregabilidade significa ajustar ou adequar suas qualificações aos novos desenhos das profissões e dos cargos que estão sendo criados nas organizações. Significa adquirir novos conhecimento, desenvolver novas especialidades e assim poder ter atender aos requisitos dos cargos multifuncionais em crescimento nas empresas. Significa aprender a planejar e replanejar sua carreira, mantendo-se atento às mudanças que estão acontecendo no meio ambiente.

Nos marcos da empregabilidade, a qualificação profissional deixa de ser somente uma atividade concentrada em um período da vida do trabalhador, para tornar-se uma exigência permanente pela atualização das capacidades adquiridas, um movimento constante em direção a conquista de novas habilidades e disposições (Lemos, 2006). Juntamente com este conceito uma nova atitude frente ao trabalho é esperada e essa atitude vem modificando a concepção tradicional de carreira. Na era da empregabilidade a carreira passa a ser uma construção individual, marcada por uma sucessão de escolhas autônomas do trabalhador, responsável pela sua trajetória profissional.

Desta forma a segurança do profissional do séc. XXI não será mais garantida pelo emprego prolongado, mas sim pela empregabilidade, ou seja, conseguir empregos para seus conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidas por meio de educação e treinamento sincronizadas com as necessidades do mercado. No atual contexto de transformações no mundo do trabalho, as carreiras tornam-se fluídas, exige-se do trabalhador versatilidade e capacidade de se autogerir, assumindo riscos pelas mudanças em sua trajetória profissional. A principal ruptura da carreira tradicional deve-se ao desaparecimento de um guia externo para as experiências de trabalho. A carreira começa quando o indivíduo define suas metas, seu caminho, ela é mais pró-ativa, portátil, descontínua, menos previsível e mais improvisada (Lemos, 2006).

Uma carreira eficaz beneficia o indivíduo, a organização e a sociedade. Na perspectiva do indivíduo, proporciona o desenvolvimento e utilização do potencial. Quanto à organização, ocorre uma complementaridade entre as competências individuais e suas necessidades. Para a sociedade, uma carreira bem-sucedida integra o sujeito a comunidade. A partir deste enfoque

distinguem-se quatro significados de carreira, como: progressão, como profissão, como seqüência de ocupações assumidas por um indivíduo em sua vida, como seqüência de experiências relacionadas ao trabalho (Coelho, 2006).

A principal ruptura da carreira tradicional deve-se ao desaparecimento de um guia externo para as experiências de trabalho. As possibilidades de carreira sem fronteiras têm como pressuposto a existência de um mercado de trabalho dinâmico e capaz de contratar competências, através de contratos pontuais e de curto prazo. A carreira não termina com a maturidade ou com a aposentadoria ou com o rompimento do contrato de trabalho com a empresa. Construir uma carreira para uma empresa específica representa um risco cada vez maior (Falcoz & Chanlat, 2006).

Antes de emergirem as carreiras das corporações, considerava carreiras as trajetórias das profissões liberais, constituídas através do estudo e do conhecimento sistemático através de um longo período de educação. Com todas as mudanças e transformações no mundo do trabalho ocorrendo, previa-se que o conceito de carreira e o preparo profissional também se modificassem. Surgiram diversos tipos de contratos, de local de trabalho e de relação empresa x empregado ou empresa x trabalhador autônomo. Assim, para o desenvolvimento de uma carreira sem fronteiras é necessário se adaptar as novas formas de relacionamento com a empresa e adotar um novo significado para o trabalho. Este modelo pressupõe uma alta identidade com o trabalho, autonomia do trabalhador e mobilidade profissional (Coelho, 2006)

Para Lacombe e Chu (2006), a carreira sem fronteiras compreende vários tipos de carreiras desenvolvidas em diversos cenários e demanda a apropriação pelo indivíduo do planejamento e do desenvolvimento de sua carreira e, para tanto, apontam a necessidade de se investir em competências como o *know-how* (o conhecimento, a técnica), o *know-why* (as motivações para o exercício do trabalho) e o *know-whom* (a rede de relacionamentos). Para desenvolver a carreira, as pessoas precisam buscar expandir o seu conhecimento e as suas habilidades, bem como a sua rede de relacionamento para além das fronteiras de uma única organização, o que poderá proporcionar mais oportunidade de desenvolvimento de carreira.

De acordo com pesquisa realizada pela consultoria DBM do Brasil, mais de 50% das colocações de profissionais no mercado são feitas através da indicação de amigos ou profissionais reconhecidos. Portanto, criar e manter uma boa rede de contatos é a chave que consegue abrir diversas portas. A pesquisa realizada pela consultoria DBM do Brasil provou o quanto ter uma boa rede de relacionamentos pode contar pontos na hora de conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho. Dos profissionais entrevistados que encontraram uma recolocação, 70% foram ajudados pelas redes de contatos que possuíam. Outros 15% por

conta de empresas especializadas em recolocação profissional, 12% por meio de *headhunting*, 2% por métodos tradicionais, como envio de currículo, e apenas 1% via internet. Ou seja, na maioria dos casos, a conquista de um emprego aconteceu por indicação de amigos, ex-colegas ou pessoas conhecidas (Semerene, 2006).

Até bem pouco tempo, a escolha da profissão se fazia aos 17 anos, no momento em que se prestava o exame vestibular. Uma vez formada, a pessoa seguia na mesma carreira até se aposentar. Segundo especialistas, esse cenário mudou, hoje é incomparavelmente mais fácil seguir carreira numa área completamente diferente da formação acadêmica. Uma pesquisa do Observatório Universitário, instituição de pesquisa ligada à Universidade Cândido Mendes, do Rio de Janeiro, concluiu que 54% das pessoas não trabalham na área que estudaram (Crippa, 2008). Dos que fazem engenharia, por exemplo, 67% trabalham em ramos diversos. Em comunicação, esse número é de 72% e em administração, 50%. Em parte, isso se explica pelo lento crescimento de alguns setores da economia. Como não avançam, essas áreas não absorvem mão-de-obra na mesma velocidade em que ela é formada pelas universidades.

Resende (2003) aponta que o cenário para os próximos tempos não deixa dúvidas quanto ao crescimento gradativo de dificuldades para se ter êxito na vida social e profissional e quanto ao aumento das exigências de mais requisitos de qualificações, habilidades e competências das pessoas para que possam ser bem-sucedidas. As mudanças rápidas e constantes de tecnologia e de características do mercado de trabalho bem como a descontinuidade e imprevisibilidade da economia, das empresas e do mercado apresentam uma realidade que exige com que as pessoas se conscientizem da necessidade de desenvolver e ampliar competências e habilidades. Os profissionais devem desenvolver a disposição para estudar e a capacidade de aprender, além de serem flexíveis, adaptativos e polivalentes para estarem preparados para o mundo do trabalho atual.

1.3.2 Teorias de desenvolvimento de carreira

Pensando na importância da biografia pessoal quando se fala em carreira, pode-se dizer que o somatório de cada encontro, desencontro, dos eventos, momentos, emoções, ações, omissões que se tem ao longo da vida nesses contextos faz ser o que as pessoas são hoje. Faz da sua biografia pessoal o seu patrimônio existencial inalienável e intransferível, no qual podem ser localizados os potenciais para a felicidade pessoal e para a missão de vida de cada um (Moggi & Burkhard, 2003).

Antigamente, era muito comum depositar a responsabilidade do rumo da carreira ao chefe ou aos recursos humanos das empresas, porém hoje está cada vez mais claro que este papel é de cada pessoa por si só. Moggi e Burkhard (2003) enfatizam a evolução das leis

biológicas como fases que influenciam diretamente e como determinado indivíduo vai se comportar no restante da sua vida. Uma das explicações está na medicina, que começa a mapear e indicar que a cada sete anos os órgãos internos têm as suas células trocadas, isso equivale a dizer que, a cada sete anos, as pessoas são diferentes.

A partir desta visão, Moggi e Burkhard (2003) traçam o desenvolvimento de carreira em setênios. Por exemplo, a vivência da fase infantil (zero aos sete anos) de que o mundo é bom faz a criança desenvolver-se de forma positiva até mesmo organicamente e forma o extrato básico para o seu senso moral para o resto da vida. Na fase juvenil (sete aos 14 anos), forma-se o próprio mundo interior, e dependendo dos valores vivenciados e transmitidos, a morada interior pode ser bem estruturada, harmônica ou desleixada e caótica. A vivência fundamental de que o mundo é belo forma a base para o senso estético para o resto da vida. É a partir dos 14 aos 21 anos que se representa a fase adolescente, é a hora de pensar na escolha profissional, que carreira se quer seguir. Por mais que se considere precoce falar em carreira nesta idade, é preciso que haja uma definição.

De acordo com os autores, na fase emotiva, dos 21 aos 28 anos, as habilidades técnicas tornam-se mais evidentes. E, psicologicamente falando, é uma época de grandes variações emocionais. É a fase de maior experimentação profissional. A fase racional, marcada dos 28 aos 35 anos, destaca a qualidade de ponderação, quando a razão começa a dominar os impulsos. Saber falar, ouvir e perceber o que está por trás das situações são algumas habilidades sociais que começam a ficar mais evidentes nesta fase da vida. Quanto à carreira, é neste período que desenvolvem as habilidades sociais, isto é, as faculdades para saber falar com propriedade e saber ouvir.

A fase consciente, dos 35 aos 42 anos, representa a fase da consolidação e, ao mesmo tempo, a crise da autenticidade. Tudo é questionado, os papéis que são desempenhados, as expectativas dos outros que são atendidas para ser bem-vindos e aceitos. O casamento também é avaliado, as obrigações, os objetivos, etc. A fase imaginativa é característica dos 42 aos 49 anos, em que as pessoas se reinserem numa fase de experimentação, vivendo de acordo com as próprias convicções e tentando ser autênticos.

A fase inspirativa é marcada dos 49 aos 56 anos, em que a faculdade inspirativa que desabrocha nessa etapa da vida é uma faculdade metamorfoseada de ouvir e sentir em um nível mais elevado. A faculdade inspirativa capacita a pessoa a ler uma mensagem ou escutar uma pessoa e ouvir o que existe entre as linhas ou atrás das palavras. Na fase intuitiva, dos 56 aos 63 anos, é colhido o que foi plantado nas fases anteriores em termos de um verdadeiro desenvolvimento existencial. É importante ressaltar que muitas pessoas derrapam em suas

carreiras ao não perceberem de forma consciente o momento de mudar de curva no seu processo de desenvolvimento (Moggi & Burkhard, 2003).

Isto que dizer que muitas pessoas são brilhantes técnicos no início de sua carreira e se deixam levar por essa competência pelo resto da vida, ou seja, é preciso estar atento a novas qualidades latentes interiores que podem e precisam ser desenvolvidas nas pessoas. O ideal, de acordo com Moggi e Burkhard (2003) é que se mude a ênfase em cada uma das fases da vida, para que se possa ter uma carreira adequada e que dê satisfação e sentimento de estar cumprindo com a sua missão de vida.

Diversas teorias de desenvolvimento de carreira vêm sendo trabalhadas e desenvolvidas, porém, para fins deste estudo, será apresentada a seguir a Teoria *Life-Span*, *Life-Space*, proposta e desenvolvida por Donald Super e colaboradores.

1.3.2.1 Teoria *Life-Span*, *Life-Space*

A proposta teórica do desenvolvimento de carreira de Donald Super e seus colaboradores foi construída ao longo do século XX (Super, 1957; Super, 1980; Super, 1983; Super, Savickas & Super, 1996) e é chamada abordagem de desenvolvimento ou evolutiva. O enfoque desenvolvimental caracteriza-se por ser uma teoria específica do comportamento vocacional, e tem seu maior mérito em buscar explicitar o caráter sequencial do mesmo ao longo da vida (Teixeira, 2002).

A teoria conhecida como *life-span*, *life-space*, consolidou-se como um modelo para compreender o desenvolvimento vocacional e auxiliar no aconselhamento e educação de carreira (Brown & Brooks, 1996). No Brasil, o modelo de Super tem orientado trabalhos de pós-graduação (Sparta, Lassance, Paradiso & Bardagi, 2005) e a intervenção em orientação profissional (Lassance, 1999). Super (1980) propôs um modelo, o Arco-íris de Carreira (*Life-career Rainbow*), no qual a dimensão longitudinal é apresentada na extensão do arco e a dimensão transversal é apresentada nos diversos segmentos que compõem o conjunto dos arcos.

Super (1963a) coloca que cada indivíduo possui um sistema de autoconceito que é formado pelas percepções que possui sobre si e estas podem mudar ao longo de sua vida. Os autoconceitos são estruturas que preparam os indivíduos a organizarem suas experiências. É importante observar, porém, que as pessoas não possuem um autoconceito, mas vários. São exemplos dele o de pai, filho, profissional ou cônjuge.

Quando uma pessoa expressa uma preferência vocacional, está mostrando o tipo de pessoa que imagina ser. Futuramente, ao exercer uma profissão, ela tenta aprimorar este

conceito e, ao estabelecer-se profissionalmente, ela atingirá a auto-realização, que é a representação efetiva de um papel profissional (Super, 1963b).

Super apresenta cinco estágios de desenvolvimento de carreira em sua teoria (*Life-Span*), são eles: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio (Super, 1957; Super, 1963b; Super, Savickas & Super, 1996). O estágio de crescimento (quatro aos 13 anos de idade) vai da infância até a adolescência e se caracteriza pelos movimentos de identificação da criança com outros significativos, o que lhe permite ir construindo o seu autoconceito.

O estágio exploratório (14 aos 24 anos de idade) vai da adolescência até o início da vida adulta, sendo o período no qual o jovem explora profissões e representa papéis na escola, no lazer e no trabalho. O estágio de estabelecimento (25 aos 44 anos de idade) se caracteriza pelo esforço do indivíduo em manter-se na escolha profissional. Na fase de permanência (45 aos 65 anos), a preocupação do indivíduo é a sua manutenção na posição que conquistou.

Por fim, o estágio de declínio (a partir dos 65 anos) representa a velhice e caracteriza-se pela redução gradual das atividades ocupacionais até a sua interrupção. É importante colocar que as idades são aproximadas, podendo variar de pessoa para pessoa.

1.3.2.1.1 Estágio de estabelecimento de carreira

Considerando-se que este estudo teve como foco o adulto jovem, será mais bem descrito o estágio de estabelecimento de carreira proposto por Super. O estágio de estabelecimento constitui-se das tarefas evolutivas relacionadas à estabilização, consolidação e avanço em uma posição ocupacional. Do jovem adulto (entre 25 e 44 anos) espera-se que se estabilize em uma posição ocupacional ou profissão que permita a auto-expressão de interesses, valores e autoconceitos, através da assimilação da cultura organizacional e do desempenho satisfatório das tarefas sob sua responsabilidade. Ainda demanda-se que demonstre atitudes de trabalho positivas e hábitos produtivos, além de que demonstre capacidade de estabelecer bons relacionamentos interpessoais com parceiros de trabalho. Ao final do estágio de estabelecimento, espera-se que o trabalhador refine seus autoconceitos de forma a estabelecer profundidade e concretude à sua história ocupacional, possibilitando uma reflexão produtiva acerca dos propósitos, potencialidades e limitações, na direção de uma maior coerência. Esta visão mais refinada de si mesmo oportuniza as condições para progresso (vertical nas posições, ou horizontal nas tarefas), de forma a potencializar a integração com o ambiente do trabalho, tarefa central da teoria do desenvolvimento vocacional (Super, 1980).

De acordo com Super (1980), os estágios correspondem a uma grande linha de desenvolvimento que ocorre ao longo da vida. Os momentos em que se dão as transições de um estágio a outro podem variar muito de indivíduo para indivíduo. Além disso, dentro de cada estágio podem ocorrer mini-ciclos de declínio, manutenção, estabelecimento, exploração e crescimento; ou seja, o avanço no desenvolvimento da carreira envolve um movimento contínuo de explorar novos papéis e tentar se estabelecer através de avanços e recuos contínuos (Super, Super & Savickas, 1996).

Além dos estágios de desenvolvimento de carreira (*Life-span*), a teoria destaca a existência de um espaço de vida (*Life-Space*) composto pelos diversos papéis que uma pessoa desempenha ao longo de sua vida, embora cada papel possa variar em importância ou mesmo não existir em determinadas épocas da vida. De acordo com Super, Savickas e Super (1996) alguns papéis são bastante comuns em nossa sociedade: o papel de criança (inclusive o de filho ou filha); o de estudante; o de lazer (quando o indivíduo está em atividades de lazer); o de cidadão; o de trabalhador; o de dono ou dona-de-casa; e o papel de aposentado.

Ao longo das mudanças que compõem o ciclo vital, o indivíduo vai modificando os conceitos que tem de si em relação a cada papel. O seu sistema de autoconceito passa por modificações importantes. A teoria reconhece que o autoconceito não é estático e pode se modificar ao longo da vida de acordo com as experiências pelas quais o indivíduo passa e das chances que lhe são oferecidas. A qualidade das decisões relevantes tomadas pelo indivíduo ao longo de sua vida vai depender da sua maturidade vocacional. O grau de entrelaçamento entre as tarefas de desenvolvimento vocacional e a preocupação de carreira indica o nível de maturidade vocacional (Savickas, 2002; Super, 1963a).

A partir da realidade profissional observada, e do exposto acima, esta pesquisa buscou compreender a trajetória profissional de psicólogos porto-alegrenses. De forma mais específica, as vivências relacionadas às tarefas evolutivas do estágio de estabelecimento de carreira proposto por Super (1980) em sua Teoria de desenvolvimento de carreira, *Life-span*, *Life-space*.

1.4 Justificativa, apresentação do problema e dos objetivos da pesquisa

As preocupações com a colocação dos psicólogos porto-alegrenses no mercado de trabalho, bem como com o seu estabelecimento em carreiras estáveis são assuntos de interesse desta pesquisa. Como visto anteriormente, alguns estudos focalizam os desafios diante das incertezas do mundo do trabalho e do desemprego, bem como o processo de empregabilidade, inserção e trajetórias profissionais.

Desta forma, o objetivo geral deste estudo foi compreender como psicólogos porto-alegrenses estão vivenciando as tarefas evolutivas do desenvolvimento de carreira inerentes ao estágio de estabelecimento. Os objetivos específicos buscaram 1) analisar o estágio de desenvolvimento da carreira no qual se encontram os psicólogos pesquisados e as características específicas que apresentam neste estágio; 2) verificar as diferenças percebidas entre a realização das tarefas do desenvolvimento de carreira de psicólogos com relação ao tipo de vínculo empregatício, seja ele público, privado ou autônomo; 3) verificar se ocorrem transições dentro do mesmo estágio de desenvolvimento de carreira; e 4) conhecer como os profissionais relacionam a atual conjuntura sócio-econômica na inserção do psicólogo no mercado de trabalho.

CAPÍTULO II: MÉTODO

O delineamento desse estudo é qualitativo exploratório descritivo. Foi realizada análise de conteúdo categorial temática, conforme as indicações propostas por Bardin (1977). A análise de conteúdo pode ser considerada como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações” (p. 33). Isso implica na utilização de “procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (p. 40).

No entanto, o que se objetiva nessa perspectiva de análise são as condições de produção de dada mensagem, o que ocorre através da inferência desses conhecimentos. Tal procedimento só pode ocorrer utilizando-se de indicadores, sejam eles quantitativos ou qualitativos. Neste estudo optou-se por uma análise de conteúdo qualitativa, que, segundo Bardin (1977), é definida pela ausência ou presença dos indicadores e não pela sua frequência.

2.1 Participantes

Participaram desta pesquisa 15 psicólogos com idades entre 30 e 38 anos, que estavam exercendo a profissão. Optou-se por limitar a faixa etária dos participantes com o objetivo de levar em consideração o contexto no qual estão inseridos. Este número buscou satisfazer os critérios de representatividade e saturação dos dados (Pourtois & Desmet, 1992). Os participantes de níveis sócio-econômicos variados residem na região metropolitana de Porto Alegre – RS. Buscou-se a proporcionalidade na escolha de sexo, conforme porcentagem obtida no Conselho Federal de Psicologia (2004), ou seja, três homens e doze mulheres. As características dos participantes podem ser verificadas na Tabela 2.

Quanto à situação ocupacional, os participantes foram igualmente distribuídos em termos de vínculo empregatício em empresas públicas, privadas ou como autônomos, de forma que possibilitou uma avaliação das diferenças entre os grupos no que se refere às vivências das tarefas do estágio de estabelecimento do desenvolvimento de carreira em cada uma. A escolha dos participantes foi efetuada de forma intencional, de modo a contemplar a forma de contrato trabalhista dos participantes, e de maneira que se tivessem cinco participantes para cada tipo de contrato de trabalho, dentre eles quatro mulheres e um homem. Dentre os participantes, procurou-se garantir que trabalhassem em diferentes áreas do campo da psicologia, a fim de se representar a profissão sem dar enfoque para uma única especialidade.

A idade média foi de 31 anos ($X = 31,6$; $SD = 2,2$) e a média do tempo de formação foi de seis anos ($X = 6,6$; $SD = 2,2$). Os dados mostram ainda que todos os participantes

complementaram sua formação acadêmica prosseguindo nos estudos. Embora tenha predominado a busca por especializações, foram frequentados também mestrado, cursos de aperfeiçoamento e capacitações.

Tabela 2

Características dos participantes

Participante ^a	Idade (em anos)	Sexo	Tempo de formado (em anos)	Formação complementar	Vínculo empregatício	Área de atuação
1. Ana Paula	34	F	7	Formação e Mestrado	Autônoma	Clínica
2. Ana Rita	30	F	4	Uma especialização	Autônoma	Clínica
3. Ana Mara	30	F	5	Três especializações	Autônoma	Avaliação psicológica e clínica
4. Ana Laura	31	F	6	Uma especialização e mestrando (and.)	Autônoma	Clínica
5. Antônio	31	M	6	Mestrado	Autônomo	Clínica e esporte
6. Maria Clara	30	F	5	Duas especializações	CLT	Clínica
7. Maria Inês	31	F	6	Residência e uma especialização	CLT	Saúde mental
8. Maria Helena	32	F	7	Uma especialização	CLT	Assistência social
9. Maria Luísa	31	F	6	Mestrado e residência	CLT	Docência e clínica
10. Mario	32	M	5	Uma especialização	CLT	Organizacional
11. Eva Lúcia	34	F	10	Duas especializações	Concurso Público	Clínica
12. Eva Patrícia	30	F	7	Uma especialização	Concurso Público	Social
13. Eva Lara	30	F	5	Três especializações	Concurso Público	Saúde mental
14. Eva Roberta	38	F	13	Uma especialização	Concurso Público	Assistência social
15. Everton	30	M	7	Duas especializações e mestrado	Concurso Público	Social comunitária

^a Os nomes aqui apresentados são fictícios

Quanto às atividades profissionais, predomina a atuação em clínica entre os autônomos, social entre os concursados e, entre os celetistas, varia a área de atuação entre clínica, saúde mental, social, docência e organizacional. Porém, alguns desenvolvem duas ou mais atividades de trabalho, concomitantemente, como os docentes que também atendem no consultório.

2.2 Instrumentos e materiais

A coleta de dados foi realizada através de dois instrumentos, o questionário de dados sociodemográficos e a entrevista semi-estruturada. Ambos estão descritos a seguir.

Questionário de dados sociodemográficos (Anexo B): Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico construído especialmente para este estudo. O questionário coletou dados sobre sexo, idade, escolaridade, renda, estado civil, situação familiar e situação ocupacional. Sobre a situação ocupacional, abordou-se o vínculo de trabalho atual (serviço público, privado ou autônomo) para se garantir cinco participantes de cada vínculo.

Entrevista semi-estruturada (Anexo C): A entrevista foi realizada a partir de um roteiro que buscou contemplar as tarefas do desenvolvimento de carreira, que dizem respeito às tarefas do estágio de estabelecimento. A estrutura do roteiro da entrevista semi-estruturada foi desenvolvida a partir da literatura acerca das tarefas evolutivas do desenvolvimento de carreira inerentes ao estágio de estabelecimento, considerando as tarefas de estabilização, consolidação e progresso. As questões expressas no roteiro da entrevista foram apenas norteadoras. Nem todas as perguntas previstas foram necessariamente feitas aos entrevistados, pois alguns discorreram sobre tais aspectos antes mesmo de serem questionados.

2.3 Procedimentos de escolha dos participantes e coleta de dados

As entrevistas foram agendadas conforme a disponibilidade dos participantes, após assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A). Foram observados os procedimentos de garantia do anonimato dos participantes e confidencialidade dos dados, que serão guardados em local seguro por cinco anos. Nenhum participante solicitou atendimento em orientação profissional, mas, de qualquer forma, este foi oferecido, conforme consta no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A).

Foi realizado contato telefônico com cada participante e combinado a data e o horário de realização da entrevista, em local definido por ele, de acordo com sua facilidade de acesso. Foi priorizado um espaço físico que garantiu a privacidade e permitiu a realização da entrevista livre de ruídos e de interrupções de terceiros.

O primeiro passo foi o estabelecimento de contato com participantes em potencial, que foram inicialmente indicados através da rede de relacionamento da pesquisadora após terem ciência dos objetivos da pesquisa. O procedimento adotado para a captação dos próximos participantes foi reconhecido como *bola-de-neve* (Turato, 2003), em que o participante indica um novo sujeito a pedido do pesquisador, até concluir o processo. Para se garantir a diversidade de áreas de atuação dos psicólogos participantes, foi solicitado ao participante que indicasse algum colega atuante em uma área da psicologia diferente da sua. Os psicólogos contatados receberam bem a proposta de participar da pesquisa, sendo solícitos e alegando a importância do tema. Apenas um convite foi recusado por motivo de falta de tempo.

A interrupção de entrevistas com novos participantes se deu a partir da constatação de que as informações obtidas apresentaram certa reincidência, configurando o que Flick (2004) denomina saturação. Ao iniciar a entrevista, foi solicitado ao entrevistado que respondesse aos itens do formulário de dados sociodemográficos (Anexo B). As entrevistas foram realizadas pela pesquisadora e gravadas em arquivo digital compactado (*mp3*), sendo transcritas integralmente para realização da análise de dados.

A seleção de participantes foi delicada, exigindo a observância de muitos cuidados éticos, uma vez que, sendo a pesquisadora componente desse universo de profissionais, corria o risco de enviesar o processo de escolha, tornando-o intencional e incluindo, por exemplo, apenas pessoas conhecidas ou, ainda, apenas pessoas bem-sucedidas profissionalmente. Estes cuidados foram tomados, chegando-se aos 15 participantes que aceitaram colaborar com a pesquisa sem qualquer problema ou desconforto.

2.4 Procedimentos de análise de dados

Os dados coletados foram submetidos à análise de conteúdo. A análise deve seguir as quatro etapas propostas por Bardin (1977), o levantamento, a partir das entrevistas, o recorte do material em unidades temáticas, a categorização, as inferências e a interpretação de dados.

A primeira fase incluiu as transcrições das entrevistas na íntegra e as leituras gerais do material. Após, foram destacadas unidades de sentido das transcrições. As unidades de sentido foram posteriormente agrupadas em categorias definidas a partir dos dados encontrados e agrupados em temáticas.

Na fase da inferência e interpretação, tentou-se desvendar o conteúdo subjacente ao que está manifesto nos trechos selecionados e categorizados. Para inferir o pesquisador deve utilizar “índices cuidadosamente postos em evidência por procedimentos mais ou menos complexos” (Bardin, 1977, p.41). A autora ainda apresenta que a descrição é o primeiro passo da análise e a interpretação é o último, considerando a inferência seu intermédio. Quanto a essa fase, que ela traduz como um procedimento de dedução lógica, a autora esclarece que pode servir a dois tipos de problemáticas, uma relativa às causas possíveis, e outra às consequências prováveis.

A apresentação de resultados e a discussão foram feitas inicialmente através de um resumo da entrevista de cada participante e em seguida identificados e definidos os temas emergentes dentro de cada contexto e os resultados relativos aos mesmos. Após a apresentação dos resultados, foi realizada uma discussão geral dos dados obtidos a fim de compreender como os psicólogos estão vivenciando as tarefas evolutivas do estágio de estabelecimento no desenvolvimento de carreira. Também foi realizada uma discussão acerca

das diferenças entre os três grupos de participantes, de acordo com o tipo de vínculo empregatício de cada um.

Para análise dos dados colhidos com os participantes, foi utilizado o *software* Atlas.ti 5.6, que tem como pano de fundo a abordagem específica da codificação teórica. Segundo Flick “os computadores e o *software* devem ser vistos como uma ferramenta pragmática para auxiliar a pesquisa qualitativa” (2004, p.270). Foram identificados nos registros os indicadores definidos a priori, com o auxílio deste *software*.

2.5 Procedimentos éticos

Respeitando a resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde no Brasil, os participantes desta pesquisa foram informados dos principais objetivos e procedimentos do estudo. Desta forma, foi possível que os mesmos tivessem uma decisão livre e esclarecida sobre sua participação, recebendo e assinando em duas vias de igual teor o termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A).

Assim sendo, todos os participantes concordaram com a realização da pesquisa e tomaram ciência dos seus objetivos, não sendo identificados e tendo seus nomes resguardados. Foi solicitada a autorização de todos os participantes para a publicação dos resultados. Esse estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (CEP/UFRGS) conforme Anexo D.

Somente foi agendada a entrevista com os participantes após o aceite inicial em participar da pesquisa. Antes do início da entrevista, a pesquisadora explicou novamente ao participante os objetivos e procedimentos da pesquisa e solicitou a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A).

CAPÍTULO III: RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a apresentação dos resultados, inicialmente será descrito o resumo da trajetória profissional dos participantes deste estudo, e, em seguida, será apresentada a análise de conteúdo categorial qualitativo. Após a apresentação dos resultados, será realizada uma discussão geral dos dados obtidos.

3.1 Resumo da trajetória profissional dos participantes

A apresentação da história resumida de cada participante será feita por agrupamento conforme o vínculo empregatício. Primeiramente, será apresentada a trajetória profissional dos autônomos, seguida pelos celetistas e, por fim, pelos concursados. A figura 4 apresenta os nomes fictícios dados a cada um dos 15 participantes, facilitando identificá-los conforme o seu vínculo empregatício.

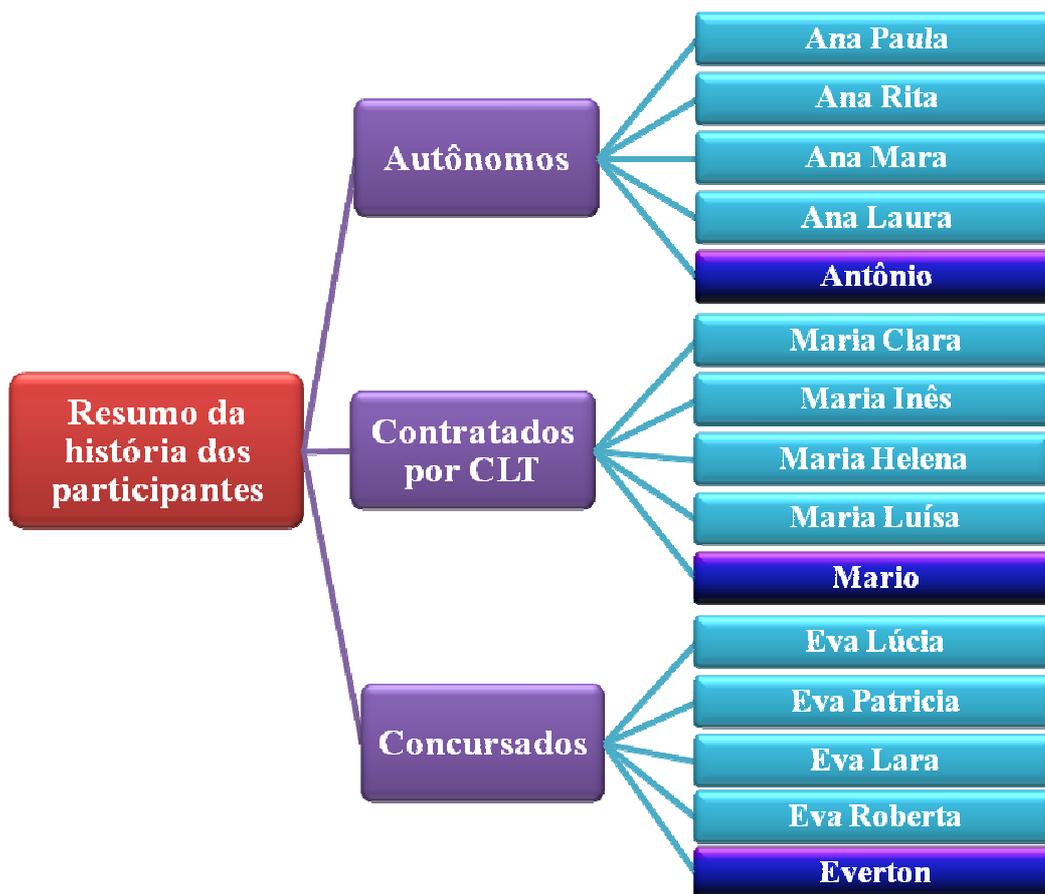


Figura 4. Participantes

3.1.1 Ana Paula

Ana Paula tem 34 anos, mora sozinha e trabalha como psicóloga clínica há cerca de sete anos. No momento da entrevista, atua como autônoma, atendendo em sua clínica particular, que também subloca para outros psicólogos. Durante a graduação, fez um curso de formação em psicologia clínica e, após, concluiu um mestrado acadêmico.

Quando se formou, abriu um Instituto de psicologia clínica com colegas. Começou a atender e, após dois anos de formada, começou a supervisionar estagiários. Um ano depois, também entrou em uma clínica de convênios de plano de saúde, por indicação de uma colega. Ficou quatro anos e meio e foi demitida por que estavam reduzindo o quadro. Nesse período, também fechou o Instituto, pois com a saída de muitos colegas ficou difícil de manter os custos. Buscou o mestrado, que terminou há um ano. No início do ano, fez um contrato emergencial com a Prefeitura de Porto Alegre por quatro meses, onde dava aulas para ensino médio, técnico de contabilidade e ensino normal.

Recentemente, foi aprovada em um concurso para professor substituto de uma Universidade Federal no interior do Estado, que irá iniciar no próximo mês. Está ansiosa, pois ainda não sabe quais disciplinas vai lecionar e como vai ser. Diz estar muito feliz também com essa oportunidade, por estar buscando a área da docência e da clínica. Tem planos de iniciar o doutorado, que também é algo que vai impulsionar a carreira, o que irá auxiliar a ter uma estabilidade maior que está buscando.

Está investindo na profissão, na experiência, na docência e no contato com as pessoas que estão na área. Acredita que é importante manter o contato com colegas e continuar estudando para poder estar inserido nesse mercado. Percebe que, neste momento, sua realização pessoal está bem, se realiza com o que faz e gosta da profissão que escolheu, porém, não tem estabilidade financeira. Em termos financeiros, não consegue se sustentar, ainda precisa de auxílio da família. Está formada há cerca de sete anos e tem uma renda mensal entre mil e dois mil reais. Considera seu momento de vida como de transição e angustiante. Está saindo de um contrato temporário para um trabalho no qual vai se sentir mais segura, mais firme, quando assumir o cargo de professora substituta na Universidade.

3.1.2 Ana Rita

Ana Rita tem 30 anos, nasceu em Bagé, local onde fez a graduação de psicologia. Hoje mora em Porto Alegre e trabalha como psicóloga clínica há cerca de quatro anos. No momento da entrevista, atua como autônoma, atendendo em uma clínica particular onde subloca horários. Fez um curso de especialização em psicologia clínica.

Quando acabou a graduação, fez uma especialização em psicologia clínica humanista, com duração de três anos em Pelotas. Em 2005, veio morar em Porto Alegre. Trabalhou por um ano como voluntária em uma ONG, atendendo meninas e mulheres vítimas de violência sexual, física e psicológica. Nesse período, também iniciou os atendimentos na clínica particular onde atende até o momento. Em 2006, entrou na Sociedade de Psicologia, onde participa de grupos de estudo da obra de Freud e clínica. Também realizou trabalho voluntário no Hospital São Pedro, onde fez cursos sobre dependência química.

Atualmente, está participando de grupos de estudo e buscando aumentar a rede de contatos. Considera que é preciso estar em contato com a rede de relacionamentos e estar no meio para ter encaminhamento de pacientes. Também está fazendo contato com algumas empresas pra se vincular e dar desconto no atendimento aos funcionários.

Ana Rita está há dois anos estudando para concurso público, refere que esse é o seu foco, sua meta, pois sempre buscou essa estabilidade e segurança financeira e profissional. Já realizou vários concursos para psicólogo, mas ainda não foi chamada em nenhum.

No momento da entrevista, Ana Rita referiu sentir-se bastante insatisfeita e frustrada com a profissão e com a falta de estabilidade econômica, por estar formada há cinco anos, com pós-graduação e ter pouco retorno, tanto em relação a pacientes, como em relação a empregos. Ana Rita não consegue pagar as contas com o que ganha dos pacientes, de mil a dois mil reais, e é ajudada pela família. Porém, coloca que ainda não perdeu as esperanças, está motivada, com força de vontade e muita persistência para atingir suas metas e passar em um concurso público.

3.1.3 Ana Mara

Ana Mara tem 30 anos, é casada, mora com o marido e trabalha com clínica e avaliação psicológica há cerca de cinco anos. No momento da entrevista, atua como autônoma, atendendo em uma clínica particular que aluga e realiza avaliações em algumas empresas. Possui três especializações, em psicoterapia psicanalítica, em avaliação psicológica e em dinâmica de grupos.

Ana Mara atende desde que se formou em uma clínica. Refere que muitos pacientes vêm da clínica mesmo, outros através de amigos e familiares. Já quanto às avaliações psicológicas, uma amiga indicou Ana Mara para uma empresa de segurança, pois não podia atendê-la por não ter especialização na área, e, como Ana Mara estava cursando a especialização de avaliação psicológica, a amiga a indicou. Atualmente, realiza as avaliações nessa empresa como autônoma, e também ministra treinamentos nesse local.

Coloca ter sido muito feliz nas suas escolhas e utilizar todo conhecimento aprendido. Foi a partir do momento que abriu seu campo de atuação, conciliando clínica e avaliação, que percebeu a sua carreira deslanchar. Aponta a ampliação da rede de contatos e relacionamento como fundamental para seu crescimento.

Ana Mara se percebe estabilizada como psicóloga, mas diz que as conquistas são muito recentes e que vieram de uma caminhada. Com o ganho que tem hoje, cerca de três a quatro mil reais, consegue se manter. Pensa ter feito a escolha certa na carreira, acredita poder conquistar muito mais na profissão, sempre aliando o conhecimento a supervisão e o autoconhecimento.

3.1.4 Ana Laura

Ana Laura tem 31 anos, é casada, mora com o marido e trabalha com clínica há cerca de seis anos. No momento da entrevista, atua como autônoma, atendendo em uma clínica particular que aluga. Possui especialização em atendimento psicológico/psicanálise e está concluindo o mestrado em psicologia social.

Atualmente está fazendo o mestrado. Também faz supervisão e análise. Aluga o consultório com outros colegas. Mesmo não tendo muitos encaminhamentos, sente-se tranquila com a clínica, e quem indica os pacientes são os amigos e conhecidos. Por trabalhar em consultório, refere ter bastantes horários para estudo e lazer. Considera que o mestrado é um momento de produção científica, além de proporcionar uma titulação que conta bastante. Se sente satisfeita com a qualidade do trabalho que realiza, mas já pensa em fazer doutorado ao terminar o mestrado. Coloca como possibilidade buscar algum concurso no futuro, desde que não impossibilite o trabalho na clínica.

Ana Laura não se considera estabelecida profissionalmente, pois o que recebe hoje, de quinhentos a mil reais, é insuficiente pela relação tempo e quantidade de estudo, além disso, muitas vezes precisa da ajuda dos pais ou do companheiro, até mesmo por morar na casa dele, pois ele que arca com as despesas. Hoje se sente bem no caminho que está construindo como psicóloga e psicanalista.

3.1.5 Antônio

Antônio tem 31 anos, é casado, mora com a esposa e trabalha com psicologia clínica e do esporte há cerca de seis anos. No momento da entrevista, atua como autônomo, atendendo em uma clínica particular que aluga e com psicologia do esporte. Possui mestrado em epidemiologia.

Antônio se formou em 2003, um mês depois de formado já estava trabalhando no consultório da sua namorada na época, hoje esposa. No segundo mês de formado, começou a trabalhar com esporte no local onde tinha realizado um estágio. Em 2006, sentiu a necessidade de fazer o mestrado. Por ser autônomo, conseguiu conciliar o tempo entre mestrado, trabalho na clínica e no esporte. O mestrado foi uma oportunidade de pesquisar, de fazer contatos profissionais, ampliar a rede profissional de esporte que não tinha. Desde 2005, trabalha com a Federação Brasileira de Vela, e acompanha atletas da equipe olímpica Brasileira.

Profissionalmente, faz duas coisas que gosta muito, no entanto, esperava que já tivesse mais resultados financeiramente e de estar mais seguro. Acredita que está investindo e já está tendo um resultado suficiente pra que continue tanto do ponto de vista do trabalho, quanto econômico, pois atualmente ganha de três a quatro mil reais por mês. Tem um bom nível de encaminhamentos de colegas e também de pacientes. Pensa em fazer o doutorado, pois é uma forma de orientar o estudo e pensa na docência como algo complementar.

3.1.6 Maria Clara

Maria Clara tem 30 anos, é solteira, mora com a mãe e trabalha com psicologia clínica. No momento da entrevista, atua como psicóloga clínica contratada por um centro de plano de saúde. Também trabalha como autônoma, atendendo em uma clínica particular que aluga. Possui curso de formação incompleto em psicologia clínica – humanismo e atualmente está fazendo especialização em cognitivo comportamental.

Meio ano depois de formada, Maria Clara foi contratada por uma empresa de plano de saúde de grupo. A entrada foi através da rede de relacionamento, por indicação. Está lá há cinco anos. Refere estar lá pela segurança, garantia de um salário fixo, férias, 13°. Mas percebe que o salário não é proporcional ao trabalho realizado, remunerando pouco o psicólogo. Acredita ser uma referência para os colegas, por ser uma das psicólogas mais antigas e também pelas indicações que recebe para atendimento.

Maria Clara também atende em seu consultório particular, que divide com outras colegas. Quer investir mais na clínica, pois para se estabilizar ainda precisa crescer em termos de clientela, pois sua intenção é priorizar o consultório ao plano de saúde, embora ainda precise dele como garantia de um salário fixo. Buscou credenciamento junto a empresas para atender os funcionários, a fim de melhorar o número de pacientes.

Percebe-se no caminho certo e tem planos futuros de fazer cursos curtos, aumentar o círculo de relações e se aprofundar nas coisas que já aprendeu, com uma boa supervisão. Atualmente seu pai a ajuda com parte do custo da especialização e da terapeuta, pois não teria

como pagar os dois com os cerca de dois a três mil reais mensais que ganha no emprego e na clínica particular somados, pois além dos custos com o curso, ela paga contas de moradia e transporte. Sem essa ajuda não poderia estar investindo na carreira nesse momento. Percebe como muito importante ter um planejamento de carreira e um planejamento financeiro, preparando já nos dias de hoje sua aposentadoria.

3.1.7 Maria Inês

Maria Inês tem 31 anos, nasceu em Bom Retiro do Sul, é casada, mora com o marido e trabalha com saúde mental em um CAPS de uma Prefeitura de um município da região metropolitana de Porto Alegre. No momento da entrevista, atua como psicóloga contratada pelo município. Possui residência em saúde mental coletiva e especialização em humanização da atenção e gestão do SUS.

Após se formar, Maria Inês ficou meio ano estudando e entrou para residência em saúde pública, período muito intenso, chegando a fazer 60 horas semanais, entre trabalho e disciplinas. Ao término da residência montou uma empresa com um projeto de estruturação de CAPS com mais quatro colegas e apresentaram o projeto em diversos municípios. Fecharam um contrato de seis meses com um município e começaram as atividades, porém, por motivos políticos, não conseguiram manter as atividades e fecharam.

Ficou dois meses sem trabalhar e foi indicada por uma conhecida para atender em uma empresa privada de nutrição, com um contrato informal de trabalho como autônoma. Porém, tinha que cumprir horários, o vínculo e as relações eram precários, além do salário que era muito baixo. Maria Inês ficou ali, pois precisava se sustentar.

Cerca de um ano depois, Maria Inês recebeu um telefonema para participar de um processo seletivo em um CAPS do município onde trabalha há dois anos e meio. A contratação foi feita através de um convênio da Prefeitura com uma associação de usuários e familiares. Um ano depois, Maria Inês foi convidada para assumir a coordenação do CAPS e, ao assumir o cargo, Maria Inês entrou na especialização em humanização da atenção e gestão do SUS, que deu todo o respaldo técnico para exercer suas atividades.

Maria Inês sempre sonhou em fazer um concurso público. Percebe a precariedade do vínculo no seu local atual de trabalho e também acha que pagam muito mal os psicólogos, recebendo de mil a dois mil reais por mês. Percebe-se estabilizada do ponto de vista da escolha, mas sente-se instável quanto ao vínculo empregatício, sente o risco de demissão e procura pela estabilidade de um concurso público. Está fazendo grupo de estudo na Escola de Saúde Pública e pensa em fazer mestrado, pois acredita ter muito a aprender.

3.1.8 Maria Helena

Maria Helena tem 32 anos, nasceu em Bom Princípio, é casada, mora com o marido e uma filha e trabalha como psicóloga na assistência social da Prefeitura de Porto Alegre. No momento da entrevista, atua como psicóloga contratada pela Prefeitura. Possui especialização em transtornos do desenvolvimento.

Trabalhou algum tempo com voluntariado e buscou a especialização; na semana que entregou a monografia de conclusão da graduação foi chamada para assumir na unidade de assistência social de um processo seletivo que havia participado algum tempo atrás. Está lá há cinco anos, gosta do trabalho e do atendimento às famílias. Nunca havia trabalhado com a questão da assistência antes. Refere ter se identificado com o trabalho e com a equipe, que a acolheu muito bem. Para ela, estes cinco anos foram muito gratificantes e espera ficar bastante tempo lá. Existe a possibilidade de que o programa, que é federal, seja cancelado, mas enquanto não acabar ela se sente motivada para ficar ali trabalhando.

Maria Helena trabalha 30 horas semanais e o trabalho é tranquilo. Sempre pensou em fazer mestrado e doutorado, mas pensa nisso para o futuro. Atualmente, sente-se realizada profissionalmente, além disso, tem uma filha pequena e está pensando em ter outro filho, então, por enquanto, vai se voltar pra isso. A rotina e o local de trabalho são importantes para Maria Helena, pois consegue almoçar em casa e chegar em casa às cinco horas e trinta minutos da tarde, o que dificilmente conseguiria em outro lugar. Pensa que poderia ganhar mais, porque ganha entre mil e dois mil reais por mês, mas, no momento, o seu marido ganha mais e pode arcar com as contas.

Percebe ter feito uma caminhada bonita, passando por várias coisas e acabando nesse lugar. Maria Helena não se sente estabilizada no trabalho devido ao vínculo, pela instabilidade de ser um programa federal, de ter a questão política, da possibilidade de mudar a gestão. Porém, tem uma grande rede de contatos e relacionamento e, se o programa acabar, acredita que conseguirá se recolocar sem problemas.

3.1.9 Maria Luísa

Maria Luisa tem 31 anos, nasceu em Nova Friburgo/RJ, é casada, mora com o marido e está grávida. Trabalha como professora em uma Universidade do interior do Rio Grande do Sul. No momento da entrevista, atua como professora contratada pela Universidade e atende em uma clínica que aluga com colegas. Possui mestrado em psicanálise e residência em saúde pública.

No último ano da faculdade fez alguns concursos públicos. Participava de muitos grupos de estudo e, ao se formar, não sabia ao certo o que ia fazer e decidiu fazer o mestrado

no Rio de Janeiro, se dedicou um semestre estudando para prova e passou. No segundo ano do mestrado, foi chamada em um dos concursos que havia prestado no último ano da faculdade, então assumiu a vaga no concurso da Prefeitura do Rio de Janeiro e terminou o mestrado também. Na prefeitura, foi lotada na assistência social, trabalhando com equipes multiprofissionais. Inicialmente ficou na supervisão de projetos sociais, foi onde mais gostou de trabalhar, pela equipe e pelas atividades que desempenhava. Porém, houve uma mudança política e a nova gestão colocou as pessoas de confiança na supervisão, e Maria Luísa foi enviada para trabalhar em um abrigo de adolescentes construído em baixo de um viaduto. Ali ficava mais no âmbito da saúde mental, pois era a única psicóloga da equipe. Já estava há dois anos trabalhando na Prefeitura. Neste ano, casou-se com um psicólogo de Porto Alegre que estava morando lá há algum tempo e trabalhando em outra área, em uma empresa de informática que vinha desde Porto Alegre. Por estar muito cansada do trabalho no abrigo, decidiram sair do Rio de Janeiro e vieram morar em Porto Alegre para que os dois pudessem buscar trabalho na psicologia.

Quando veio para Porto Alegre, Maria Luísa começou a estudar para a residência de saúde pública, se dedicou e passou. Refere ter sido ótimo, ter tido muito trabalho e dedicação exclusiva. Ao término da residência, alugou uma sala com alguns colegas e voltou a atender na clínica, mas com poucos pacientes ainda, por não ser daqui e ainda não ter formado uma rede que ajude nos encaminhamentos. Meio ano após terminar a residência, participou da seleção para uma vaga de professor em psicologia escolar em uma universidade particular do interior do Rio Grande do Sul que viu na *internet*, pois estava sempre buscando acompanhar a abertura de concursos na área. Está trabalhando lá há um ano contratada com carteira assinada como professora horista. Ainda não está cansada de viajar toda semana para o interior, e a universidade dá um bom suporte. Além disso, financeiramente também é bom, a universidade tem um plano de carreira docente e também arca com todas as despesas de deslocamento, recebendo de três a quatro mil reais por mês sem ter que gastar com o deslocamento. Atualmente se sente bem como psicóloga, mas tem vontade de exercer mais a atividade clínica psicanalítica, e não só a docência. Maria Luísa havia iniciado uma formação psicanalítica, mas teve que trancar pelas viagens ao interior e também porque agora está grávida.

Maria Luísa se considera estabilizada na profissão. Por ter passado pelos três tipos de vínculo empregatício, refere que enquanto autônoma foi totalmente inseguro, instável e angustiante. Quanto ao concurso público, refere ser parecido com seu contrato atual de carteira assinada, pois ambos passam a ela a mesma relação de estabilidade, pois com a carteira assinada, desde que desempenhe um bom trabalho e se dedique, está segura. A

diferença é que no concurso o desempenho pode variar sem risco de demissão. Pretende assumir supervisões de estágio no futuro, após ganhar o bebê e tem vontade de fazer o doutorado. Futuramente também pensa em buscar dar aula em Porto Alegre, para não ter que viajar tanto. Também vai fazer concursos, e acredita que se dedicando muito consegue passar, mesmo com a concorrência alta.

3.1.10 Mário

Mário tem 32 anos, é solteiro e mora sozinho. Nasceu em Caxias do Sul e trabalha como psicólogo em uma empresa multinacional na região metropolitana de Porto Alegre. No momento da entrevista, atua como psicólogo organizacional contratado pela empresa há três meses. Está cursando uma especialização em gestão empresarial.

Ao terminar a faculdade, foi efetivado como consultor residente na consultoria onde era estagiário. Após um tempo, recebeu uma proposta de trabalhar em uma empresa na área de recursos humanos. Ficou dois anos e meio lá e refere ter sido uma ótima experiência, onde foi promovido três vezes. Recebeu uma proposta de transferência para Santa Catarina, onde realizou um trabalho por um ano e decidiu voltar para Porto Alegre pelas diferenças culturais. Em Porto Alegre, começou a trabalhar em outra empresa, mais voltado para treinamento e desenvolvimento. Algum tempo depois, viu sua atuação limitada e buscou outra empresa.

Há três meses foi contratado por uma multinacional, como analista sênior, onde ganha um salário de cerca de quatro a cinco mil reais mensais. Refere que o volume de trabalho é muito grande e nunca trabalhou tanto. De todas as transições de emprego, esta é a que está mais difícil, por causa da carga de trabalho. Refere ter ficado angustiado pela sensação de que não iria dar conta das cobranças, mais internas do que externas. Por isso, começou a fazer uma pós-graduação em gestão empresarial e tem se dedicado a aprender o funcionamento da empresa.

Para o futuro, busca o nível de gestão, um cargo de supervisão, coordenação, ou gerência. Mas para isso Mário diz que terá que investir muito em capacitação, compreensão de negócios, conhecimento em línguas, entre outros. Se sente estabelecido e confortável na carreira, refere ter trilhado um caminho que se orgulha e com muitas conquistas.

3.1.11 Eva Lúcia

Eva Lúcia tem 34 anos, nasceu em São Luiz Gonzaga, é casada e mora com o marido. Trabalha como psicóloga na Prefeitura de um município da região metropolitana de Porto Alegre. No momento da entrevista, atua como psicóloga concursada da Prefeitura há um ano e atende em sua clínica particular há cerca de nove anos. Possui duas formações em psicanálise.

Quando se formou abriu consultório e continuou estudando mais na área clínica, fez a sua primeira formação em psicanálise que durou dois anos, depois fez outra de quatro anos também na psicanálise. Atende no consultório há cerca de nove anos e Eva Lúcia gosta muito da clínica, mas refere que no consultório o retorno é demorado e difícil, pois o investimento é alto, pela formação, as especializações, o investimento em supervisão e em análise pessoal, refere que teve momentos de frustração, e de até repensar a clínica.

Há um ano Eva Lúcia fez um concurso para uma Prefeitura de um município da região metropolitana de Porto Alegre e passou. Lá ela atende crianças e adolescentes com deficiência. Fez o concurso para mudar um pouco e não ficar só no consultório. Além disso, financeiramente o concurso proporciona um alívio, por ter um valor fixo e também uma segurança pelos direitos. Trabalha lá 30 horas por semana, e este foi uma das condições para assumir o concurso, pois assim pode continuar se dedicando ao consultório. A bagagem que tem de formação e experiência ajuda muito seu trabalho na Prefeitura. Também está aprendendo muito lá, por trabalhar com pacientes deficientes o que torna a atividade mais complexa. Eva Lúcia trabalha com uma equipe de fonoaudióloga, terapeuta ocupacional, psicopedagoga e assistente social, as trocas são constantes e conseguem ter uma visão ampliada dos pacientes.

Eva Lúcia pretende seguir estudando, fazendo supervisão e análise. Tem planos de no futuro fazer a formação oficial de analista didata. Sente-se hoje mais experiente, mais madura, acredita que teve paciência para acreditar e seguir investindo na carreira, e a experiência de análise também ajudou nisso. Acredita estar estabelecida na carreira, hoje tem mais pacientes na clínica e sente seu trabalho reconhecido na Prefeitura, atendendo um grande volume de pacientes lá, o que também dão muita experiência. Atualmente recebe de dois a três mil reais por mês, somando a clínica e a prefeitura. Refere que a indicação de pacientes vem mais dos colegas, pela rede de contatos profissionais e também alguns pacientes que encaminham, pois acreditam que fez um bom trabalho.

3.1.12 Eva Patrícia

Eva Patrícia tem 30 anos é solteira e mora com os pais. Trabalha como psicóloga na Prefeitura de um município da região metropolitana de Porto Alegre. No momento da entrevista, atua como psicóloga concursada da Prefeitura há um ano e atende em sua clínica particular há cerca de sete anos. Possui uma especialização em clínica com ênfase em saúde comunitária.

Ao se formar, refere que o primeiro ano foi difícil, alugou uma sala com colegas, mas tinha poucos pacientes. Também levou seu currículo a escolas e ofereceu orientação

vocacional junto com uma colega. Então, aceitou um convite de uma colega para trabalhar na APAE de um município no interior do Estado. Estava trabalhando dois dias por semana lá, quando outra colega a convidou para assumir um posto de saúde em um município próximo. Então, Eva Patrícia viajava e ficava quatro dias no interior. Já cansada das viagens, dois anos depois, decidiu deixar de trabalhar na APAE, pois a psicologia não era muito valorizada lá, e não era vantajoso financeiramente.

Ao realizar o trabalho no posto de saúde, Eva Patrícia buscou como suporte a especialização em saúde comunitária, que durou dois anos. Gostava muito do seu trabalho no posto de saúde, porém, após dois anos de trabalho foi demitida por questões de mudança política. Começou a fazer a licenciatura em psicologia, pois gostava da área escolar. Nesse período, um amigo entrou em contato e a convidou para assumir uma vaga de professora em uma escola, para dar aula de psicologia para o ensino médio. Eva Patrícia lecionou por três anos nesta escola, foi sua primeira experiência com carteira assinada, o que oferecia uma estabilidade que não tinha com a clínica. A escola fechou e Eva Patrícia foi demitida.

Então, decidiu que queria ser funcionária pública. Estava chateada por ter se dedicado tanto à profissão e não ser valorizada. Começou a estudar e prestar concursos. Meio ano depois foi aprovada e chamada para psicóloga da assistência social de uma Prefeitura de um município da região metropolitana de Porto Alegre, onde está até o momento da entrevista. Gosta do seu trabalho, mas enfrenta dificuldades, dentre elas políticas, além do salário que refere ser baixo. Para complementar está atendendo também em uma clínica de hemodiálise. Trabalhando no município, e na clínica particular, ganha no total entre dois a três mil reais por mês.

Sente-se feliz, com a estabilidade do concurso está conseguindo fazer planos, mas ainda mora com sua mãe. Se sente segura no trabalho, mas não estabilizada. Tem a expectativa de ser chamada em dois outros concursos que foi aprovada, o que seria um progresso, pois são melhores financeiramente, e também locais mais tranquilos de trabalhar. Também tem realizado algumas orientações vocacionais em uma escola que há três anos a chama para trabalhar no período de escolhas dos alunos.

3.1.13 Eva Lara

Eva Lara tem 30 anos e mora com o companheiro. Trabalha como psicóloga na Prefeitura de um município da região metropolitana de Porto Alegre. No momento da entrevista, atua como psicóloga concursada da Prefeitura há três anos e meio. Possui três especializações, uma em psicologia social e institucional, uma em humanização da atenção e da gestão do SUS e uma em psicanálise.

Quando se formou foi convidada para participar da organização de uma cooperativa que seria contratada por uma ONG em projetos sociais, que durou um ano, porém, ficou mais no planejamento do que na execução por questões políticas. Naquele mesmo ano tentou entrar na residência, mas não conseguiu. Ao longo do ano seguinte estudou para a residência e para os concursos que apareciam.

Passou na residência e começou a cursar. No entanto, durante o ano que estava na residência, Eva Lara passou no concurso que está hoje, e optou por abandonar a residência e assumir o concurso. Coloca que no trabalho tem questões políticas de gestão bem complicadas, e que buscou as especializações que a auxiliaram a compreender o seu papel e o funcionamento da instituição. Além disso, por estar atendendo os pacientes no CAPS, sentiu falta da formação clínica, e buscou a especialização na psicanálise. Coloca que trabalha 20 horas por semana, mas se sente totalmente absorvida no trabalho. Gosta do seu trabalho, mas continua buscando outros concursos pela questão financeira, pois refere ter investido muito na formação, na análise e na supervisão e o salário não é compatível com isso.

Eva Lara se sente estabilizada na carreira, gosta do que faz e toma esse trabalho como um aprendizado muito grande de vida. Mas, financeiramente não consegue se sustentar com esse trabalho, pois recebe cerca de mil a dois mil reais por mês. Contudo, percebe o trabalho como um investimento na experiência ainda. Pensa, no futuro, em buscar o mestrado e doutorado para trabalhar com ensino e poder abrir horizontes.

3.1.14 Eva Roberta

Eva Roberta tem 38 anos é casada e mora com o marido. Trabalha como psicóloga na Prefeitura de Porto Alegre. No momento da entrevista, atua como psicóloga concursada da Prefeitura há nove anos. Possui uma especialização em psicoterapia com orientação analítica.

Logo depois de formada, estava muito motivada e começou a fazer concursos para as cidades próximas. Foi aprovada em um concurso de uma Prefeitura da região metropolitana de Porto Alegre, o que deu um grande alívio a Eva Roberta, pois sabia que tinha essa vaga garantida. Mas, como não sabia quanto tempo levaria para ser chamada, iniciou um projeto de pesquisa de um ano e meio, com uma bolsa. Também iniciou uma especialização em psicoterapia de orientação analítica, que durou três anos e começou a atender em um centro espírita, onde ficou quatro anos como autônoma.

Levou três anos para ser chamada no concurso, onde foi alocada na assistência social, para trabalhar com abrigos. Um ano após assumir, passou em outro concurso e foi chamada na Prefeitura de Porto Alegre também na assistência social. Além de poder trabalhar na mesma cidade em que morava e ter uma remuneração melhor, refere que o serviço de Porto Alegre

era muito mais organizado. Está trabalhando há nove anos na Prefeitura e refere que, nesse período, as gestões mudaram bastante, e que as colegas de trabalho também mudavam, o que dificultava a construção do serviço.

Sente-se estabilizada e satisfeita como psicóloga, por estar fazendo aquilo que gosta. Pelo lado financeiro tem a satisfação pela estabilidade, mas acredita que pela complexidade o trabalho deveria ser mais valorizado, pois ganha cerca de três a quatro mil reais por mês. Para Eva Roberta a questão da estabilidade do concurso e da certeza da aposentadoria proporciona uma grande segurança. Refere que não tem como progredir na carreira, pois o concurso é um caminho único, porém, está sempre participando de cursos e já pensa em fazer uma especialização ou buscar o mestrado para qualificar o seu trabalho.

3.1.15 Everton

Everton tem 30 anos e mora com a esposa. Trabalha como psicólogo na Prefeitura de um município do interior do Rio Grande do Sul. No momento da entrevista, atua como psicólogo concursado da Prefeitura há três anos e meio. Possui duas especializações, uma em saúde e trabalho e outra em humanização do SUS. Também tem mestrado em psicologia social.

Após se formar continuou atendendo na clínica onde fez estágio e dois meses depois foi chamado para trabalhar em um centro de plano de saúde por indicação de uma colega da clínica. Coloca que o local tinha regras de atendimentos e não havia nenhum trabalho multidisciplinar e que os psicólogos eram muito pouco valorizados. Nesse período, tentou fazer a prova para residência em saúde pública, porém, passou nas provas e não passou na avaliação do currículo. Everton estava a quase dois anos trabalhando quando foi demitido sem motivo.

Ficou um ano desempregado apenas estudando para concursos, mas, nesse período percebeu que precisava qualificar o seu currículo, motivo pelo qual não tinha sido aprovado nas seleções da residência. Buscou a especialização em saúde e trabalho. Também fez vários concursos, sendo chamado no concurso que está há quatro anos, na Prefeitura de um município do interior do Estado. Trabalha 24 horas por semana, no começo trabalhava um pouco em cada área, educação, saúde, assistência social. No último ano focou sua atuação mais para a saúde. Quando terminou a especialização em saúde e trabalho, se inscreveu para um mestrado em psicologia social, referindo que não ia mais ficar acomodado. Ao concluir, participou da seleção para a especialização em humanização da saúde, que tinha como requisito ser servidor público. Everton coloca que não conseguiu implantar ainda a

humanização no local onde trabalha por causa de mudanças de gestão, em função das eleições.

Por isso, Everton está se planejando para buscar outro local de trabalho, porém, percebe que está mais preparado para buscar um novo concurso na área da psicologia social. Também vai buscar oportunidades de docência. Mas, coloca a importância da estabilidade que o emprego público oferece, e que, por isso, não vai largar seu trabalho a não ser que seja por algo melhor e também com estabilidade de salário. Além disso, quer ter tempo para fazer outras coisas, o que o horário do emprego público proporciona, pois prima pela qualidade de vida que tem hoje com sua esposa e seus pais, mesmo que esteja ganhando menos do que poderia. Seu salário é de mil a dois mil reais por mês, mas refere ter uma tranquilidade financeira pela ajuda da esposa.

Não se percebe estabilizado, pois está formado há sete anos e acha que pode usar mais o seu potencial. Quer chegar a um cargo de gestão, mas sabe que tem ainda que percorrer um caminho, ampliar sua rede de contatos. Everton coloca que para progredir na carreira é importante fazer parte de um grupo e não ficar sozinho, como os grupos que se formam na especialização, onde há trocas de experiência e funcionam como motivadores. Quando terminou o mestrado havia pensado em ficar um tempo sem fazer pós-graduação. Porém, após a conclusão, acabou entrando na especialização em humanização, e já está pensando no doutorado.

3.2 Análise de conteúdo categorial qualitativo

A partir das tarefas do estágio de desenvolvimento de carreira apontadas por Super, foram delimitados nove indicadores conforme a sua relação com a descrição das tarefas de desenvolvimento de carreira e referentes ao estágio de estabelecimento: 1) Profissão: descrição de conteúdos relativos à fixação profissional; 2) Provisão: descrição de conteúdos relativos à provisão material a si ou à família; 3) Habilidades: descrição de conteúdos relativos ao uso de habilidades e conhecimentos; 4) Interesses significativos: descrição de conteúdos relativos à busca de interesses significativos; 5) Preocupação Profissional: descrição de conteúdos relativos ao interesse do participante na sua própria situação profissional; 6) Segurança: descrição de conteúdos relativos à busca de segurança; 7) Firmeza: descrição de conteúdos relativos à firme consolidação em uma profissão satisfatória; 8) Benefícios: descrição de conteúdos relativos às expectativas de conseguir benefícios econômicos e 9) Avanço: descrição de conteúdos relativos à busca por postos de maior responsabilidade e independência.

Para cada indicador foram utilizados quatro critérios de análise, conforme os objetivos específicos deste estudo. Os critérios de análise são 1) descrição das características específicas expressas no indicador; 2) diferenças percebidas quanto ao vínculo empregatício expressas no indicador; 3) presença de transições relativas ao trabalho, dentro do mesmo estágio de estabelecimento, expressas no indicador e 4) relações expressas entre o contexto sócio-econômico e o indicador.

Para cada um dos nove indicadores foram realizados os quatro níveis de análise propostos. As unidades menores de registro foram agrupadas em conteúdos expressos. Os conteúdos semelhantes foram agrupados em categorias, obedecendo aos critérios apontados por Bardin (1977, p.38): 1) homogeneidade; 2) exaustividade; 3) exclusividade; 4) objetividade e 5) pertinência. As categorias obtidas correspondem às formas de vivência das tarefas de estabelecimento de carreira propostas pela literatura.

A Tabela 3 mostra os conteúdos manifestos de alguns participantes e as relações de análise que foram encontradas para cada indicador relacionado às três tarefas evolutivas do estágio de estabelecimento: estabilização, consolidação e progresso. Os quatro critérios de análise 1) características específicas, 2) vínculo, 3) transições e 4) contexto foram relacionados aos nove indicadores: profissão, provisão, habilidades, interesses significativos, preocupação profissional, segurança, firmeza, benefícios e avanço.

Tabela 3

Conteúdos manifestos e relações entre os indicadores e os critérios de análise

Tarefas do Estágio de Estabelecimento	Indicadores	Características (conteúdos manifestos)	Vínculo	Transições	Contexto
Estabilização Espera-se que o jovem adulto seja capaz de fixar-se profissionalmente, de prover materialmente a si ou à família e que faça uso de suas habilidades e conhecimentos e que persiga interesses significativos	1) Profissão	Carteira Assinada Concurso Público Reconhecimento	Não descrevem	De emprego Busca local de trabalho estável	Saturação Interferência política Demanda Não atribui o sucesso da fixação a conjuntura socioeconômica
	2) Provisão	Apoio financeiro da rede familiar extensa Divisão de contas entre cônjuges	Não descrevem	Não referem	Profissão desvalorizada Nível de salário da profissão é baixo
	3) Habilidades	Construção para o uso do conhecimento Processo	Não descrevem	Busca de desafio para suas habilidades	Não referem
	4) Interesses significativos	Produz realização profissional Identificação com o trabalho	Não descrevem	Não referem	Não referem
Consolidação Espera-se que o jovem adulto passe a interessar-se pela sua situação profissional, buscando segurança e buscando estabelecer-se com firmeza em uma profissão, consolidando-a	5) Preocupação Profissional	Preocupação da relevância Preocupação com o futuro Medo do desemprego	Ampliar a rede	Não referem	Crise mundial Aumento do desemprego Poucos pacientes Qualificação e Competitividade
	6) Segurança	Serviço Público Carteira Assinada	Há diferença e há mais segurança no serviço público Mudanças Políticas podem transferir ou demitir	Não referem	Mudanças políticas
Progresso Indivíduos possuem expectativas de conseguir maiores benefícios econômicos e avançar para postos de maior responsabilidade e independência	7) Firmeza	Pleno exercícios das atividades Confiança na prática	Não descrevem	Não referem	Não referem
	8) Benefícios	Qualificação Cursos Pós-graduação Ampliação da Rede	Diferença Garantia de valor no público Possibilidade no privado de aumentar os ganhos Rede Social	Troca de emprego para aumento de benefícios	Não referem
	9) Avanço	Cargo comissionado Formação para se sentir mais capaz Ampliação da Rede	Público é estagnado	Não referem	Política Mudanças políticas não estimulam a busca por responsabilidade e independência (Concursados)

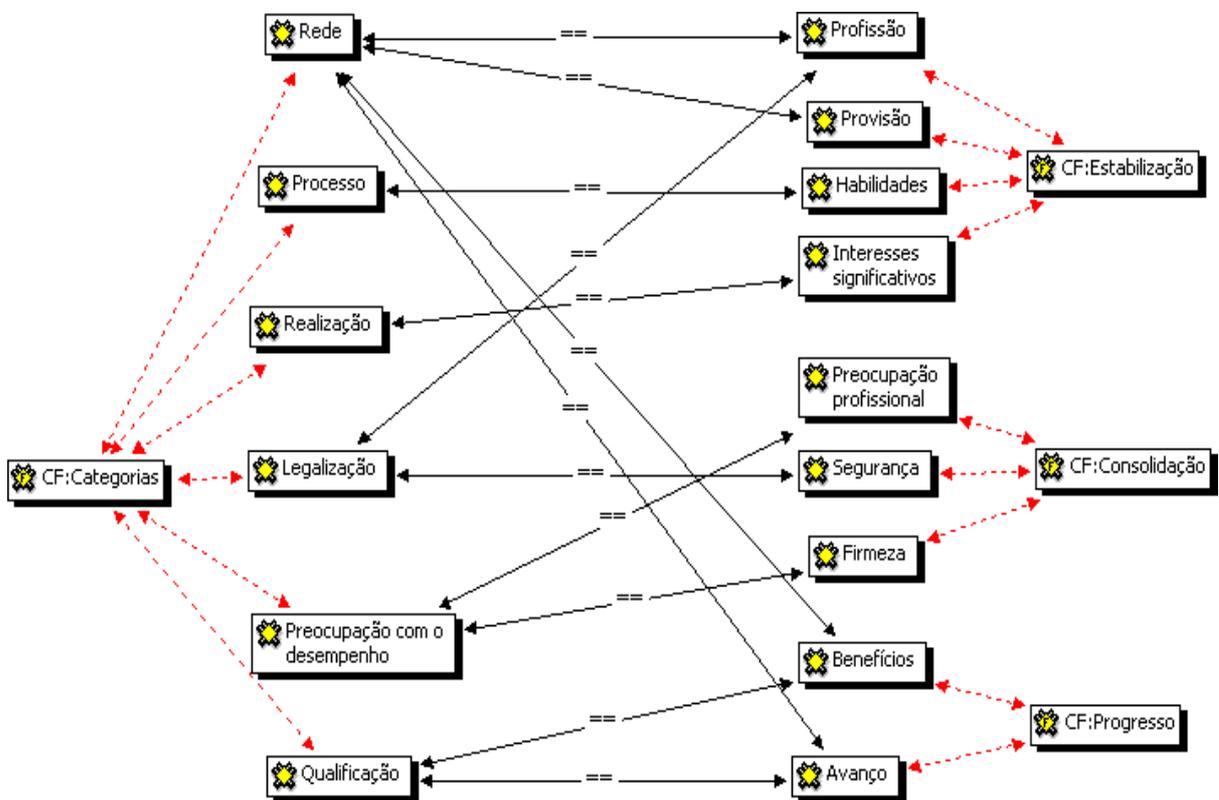
Quanto ao primeiro nível de análise, foram obtidas seis categorias temáticas, descritas a seguir, e posteriormente relacionadas às tarefas definidas a priori: 1) Rede; 2) Processo; 3) Realização; 4) Legalização; 5) Preocupação com o desempenho; 6) Qualificação. A Tabela 4 apresenta as categorias e a frequência de vezes que os participantes as mencionam, bem como os indicadores relacionados a elas.

Tabela 4

Categorias temáticas

Categorias (Nº de Indexações)	Indicadores
1. Rede (48)	Profissão, Provisão, Benefícios e Avanço
2. Processo (41)	Habilidades
3. Realização (48)	Interesses significativos
4. Legalização (57)	Profissão e Segurança
5. Preocupação com o desempenho (32)	Preocupação profissional e Firmeza
6. Qualificação (42)	Benefícios e Avanço

Com auxílio do *software* Atlas.ti, foi possível identificar as relações entre os indicadores e as categorias emergentes, conforme é possível visualizar na Figura 5. Os indicadores foram indexados aos conteúdos expressos nas falas dos participantes, e após relacionados às categorias emergentes.



== significa "é associado a"

Figura 5. Relações entre as categorias e os indicadores

A categoria *Rede* foi definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes e podem ser compreendidos como relativos às relações de rede entendidas pelos participantes como necessárias para o estabelecimento profissional. Isto se dá, pois referem a importância do apoio familiar no seu sustento para continuar investindo na psicologia, bem como na importância da rede de relacionamentos para buscar trabalho e encaminhamento de pacientes. Os conteúdos foram identificados a partir dos indicadores 1) Profissão; 2) Provisão; 8) Benefícios e 9) Avanços. Entre os conteúdos analisados descritos pelos participantes, houve 48 citações indexadas a esta categoria, referentes a treze participantes. A seguir, algumas citações que podem exemplificar esta categoria.

Um exemplo da importância do apoio da rede pode ser observado na fala de Ana Rita (“Então, assim, como eu não consigo (...) ter uma segurança pra pagar as contas, né, com o que eu ganho dos meus pacientes, a minha família me ajuda, né, me dá um auxílio familiar”). Outra fala da participante Ana Paula também mostra a importância do suporte familiar (“pra eu me sustentar e ter minha independência financeira... não tenho hoje, assim, eu ainda preciso de auxílio da minha família”). Eva Patrícia refere ainda morar com sua mãe pela questão da instabilidade que sente (“Eu ainda moro com a minha mãe, né, acho que isso é importante falar, por causa dessa instabilidade muito, né”). Ana Laura mora com o namorado, e refere que se tivesse que morar sozinha com o que ganha não conseguiria (“Mas se eu tivesse que morar sozinha não teria condições. Mas com ele sim, né (...) é ele que acaba tendo os custos com isso, com a maioria das coisas, assim, né”). Maria Helena diz que conta com o suporte do marido (“No momento, o meu marido ganha mais que eu, pode bancar algumas coisas, e eu tenho essa facilidade de ter essa vida que favorece a maternidade. Então, cada um faz a sua parte, assim”).

Everton conta com o suporte da esposa (“(...) uma coisa também que dá essa tranquilidade, é na função do casal, ela tá bem, tá bem empregada agora. Então, é uma coisa que se soma, né. Ela trabalhar e ganhar bem mais que eu, eu não tenho problema nenhum com isso”). Maria Clara está fazendo um curso de especialização e conta com a ajuda do pai (“O meu pai, ele me dá uma ajuda pra, porque assim, é bem alto o custo do meu curso e o custo da minha psicóloga, então, assim, eu não teria como pagar os dois inteiros agora, (...) ele me dá um apoio que sem ele eu não poderia estar fazendo o que eu estou fazendo”).

Já quanto ao papel da rede enquanto contatos que facilitam a busca de trabalho e encaminhamentos, Eva Patrícia refere que conseguiu seu primeiro trabalho através de uma amiga (“aí uma amiga (...) me ligou perguntando se eu não queria (...) trabalhar num posto de

saúde, porque ela tava saindo de lá”). Ana Paula refere como fundamental sua rede de relacionamentos (“(...) tanto no início, logo que eu me formei, até agora, eu sempre tive essa rede de contato, então até esses trabalhos que eu tive (...) foi através da rede de contatos”). Ana Mara também aponta a rede de contatos como principal fonte de encaminhamento de trabalhos (“então, alguns encaminhamentos vieram da própria clínica, e outros dos amigos, principalmente, da família, começa assim né... “Ah, minha filha se formou, dá um cartãozinho”, aquela coisa, né”). Maria Inês diz ter sido indicada por uma colega para um trabalho (“Por indicação, foi uma colega da residência, que não podia assumir o trabalho e me passou”). Antônio coloca a rede que formou durante o mestrado como importante (“o mestrado (...) foi uma oportunidade que eu tive de pesquisar, de fazer outros contatos profissionais, uma rede profissional em cima de esporte que eu não tinha”).

A categoria *Processo* foi definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à passagem temporal e o desenvolvimento, experiência e uso de conhecimentos e habilidades. Os conteúdos foram identificados a partir do indicador 3) Habilidades. Entre os conteúdos analisados descritos pelos participantes, houve 41 citações indexadas a esta categoria, referentes aos quinze participantes. A seguir, algumas citações que podem exemplificar esta categoria.

Eva Lúcia descreve seu processo (“Ai... chega um tempo, assim, que tu investe, investe, investe, e o retorno ele não é igual ao investimento que tu fez. Aí tu começa a te frustrar, tu começa a repensar, né. Então, tem que ter paciência, tu tem que acreditar naquilo, né... tu tem que passar pela experiência. Hoje, eu acho que eu já tô mais, ah... madura, mais decidida, mais... tendo um retorno melhor, né, no consultório... em cada paciente, com mais pacientes, né, a bagagem que eu tenho, hoje, facilita um monte o meu trabalho”), bem como Eva Patrícia (“Eu fico muito feliz, porque eu acho que agora eu tô colocada, assim, né, claro que eu acho que eu já tenho uma experiência, eu já tenho uma caminhada, né”). Ana Mara descreve suas conquistas (“muito bom eu posso considerar, porque é um crescente que não é duma hora pra outra, foram coisas que foram conquistadas e plantadas”) e Maria Helena comenta sobre sua caminhada (“Então, assim, eu fiz uma caminhada de acordo com o que a vida me trouxe. Eu tenho agora 7 anos de formada só. Então, acho que é uma vitória, assim”).

O processo também é descrito por Maria Luísa (“quando a pessoa vai atingindo uma maturidade, eu acho que é mais difícil, sinceramente, pra quem tem 24, 25 anos, que acabou de se formar. A gente, que caminhou um pouquinho já, foi acumulando um pouquinho mais de experiência. Aí, eu me sinto, hoje, um pouco mais segura”) e por Maria Clara (“assim, até o tempo de experiência, tu fica cada vez mais perspicaz, né, e tu começa a ter uma visão que já engloba várias coisas, e é aquele raciocínio diagnóstico, que daqui um pouco tu já pensa lá

a diante, tu recebe um paciente e tu já sabe muitas coisas que ele vai te trazer, como é que tu vai intervir”).

A categoria *Realização* foi definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à importância da realização profissional e a identificação com o trabalho que realizam e com a área da psicologia que escolheram. Os conteúdos foram identificados a partir do indicador 4) Interesses significativos. Entre os conteúdos analisados descritos pelos participantes, houve 48 citações indexadas a esta categoria, referentes a quatorze participantes. A seguir, algumas citações que podem exemplificar esta categoria.

A realização de Mário com sua carreira é expressa em vários momentos (“Na minha carreira eu me sinto tão confortável, que eu penso: “poxa, se eu fosse abrir mão disso e fazer uma outra coisa, o que que eu faria, e porque eu faria”), Ana Paula refere estar em um momento de realização pessoal (“Eu vejo que na minha vida, a minha realização pessoal está bem, eu tô me realizando com o que eu faço, eu gosto do que eu faço, é essa a profissão que eu quero”). Para Ana Mara, as escolhas trouxeram realização (“Eu fui muito feliz nas minhas escolhas porque eu uso tudo nos dias de hoje, tudo que eu aprendi eu uso”), Maria Inês também aponta suas conquistas (“Foi a minha vitória! Era o que eu queria mesmo, né, voltar para aquilo que eu me formei, que eu me planejei, que era o que realmente me faz sentido no trabalho, né, estar num serviço como esse”). Antônio refere estar realizado nas suas atividades (“eu faço duas coisas que eu gosto muito de fazer, não tem nada nessas duas coisas que eu não goste de fazer”). Everton aponta a realização pela tranquilidade que conseguiu alcançar (“Eu acho que a visão que se tem dos outros, as pessoas: “pô, tu trabalha 3 dias por semana, que vida boa”. Eu tô muito contente com isso, é bom mesmo”).

A categoria *Legalização* foi definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à legalidade dos contratos trabalhistas, no que se refere aos direitos e benefícios de trabalhador, oferecendo uma estabilidade no trabalho. Os conteúdos foram identificados a partir dos indicadores 1) Profissão e 6) Segurança. Entre os conteúdos analisados descritos pelos participantes, houve 57 citações indexadas a esta categoria, referentes aos quinze participantes. A seguir, algumas citações que podem exemplificar esta categoria.

Ana Rita refere como meta passar em um concurso público pela segurança que vai encontrar (“entrar num concurso público, o quanto isso é importante pra mim, sabe. O quanto isso tem significado na minha vida, porque vai me trazer uma tranquilidade e uma segurança que eu não consigo em nenhum local, sabe”). Já Eva Lúcia refere a estabilidade alcançada através do concurso (“É que o concurso público tem aquela coisa, né... de tu ter o salário no fim do mês, ah... tu ter alguns benefícios que como autônomo tu não tem. Tu sabe que aquilo

que tu vai ganhar é aquilo que tu vai ganhar, né”). Eva Patrícia conta sua busca pela legalização para sair da instabilidade (“Aí eu decidi que eu queria passar num concurso, que eu tava cansada dessa coisa de instabilidade, né, a história quando eu fui demitida do posto de saúde foi muito sofrido pra mim, porque eu amava trabalhar lá, né, e a questão da clínica muito instável”). Maria Inês (“mas agora eu me sinto instável nesse vínculo empregatício, isso eu me sinto muito instável, me sinto com risco de demissão, e procuro pela estabilidade de um concurso público, essa é a minha meta”). Maria Luísa aponta se sentir segura com a carteira assinada (“o fato de ter todos os benefícios previstos, carteira assinada, férias, 13º, tudo muito... bem tranquilo, bem certinho”), bem como Maria Clara (“ali paga pouco pro trabalho que a gente tem, mas é uma segurança, então, eu tenho essa segurança em estar lá, porque eu tenho um fixo, tudo, tem férias, tem 13º, e isso me dá uma segurança”). Para Everton o concurso é uma garantia (“É a garantia... a coisa da garantia, né. Tu sabe que todo mês vai tá ali o teu salário. E tu ter a tua vida, pra fazer as coisas”).

A categoria *Preocupação com o Desempenho* é definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à preocupação com o futuro, devido ao seu desempenho e à qualidade do trabalho oferecido, também referem o medo do desemprego caso seu desempenho não corresponda com as exigências do mercado. Os conteúdos foram identificados a partir do indicador 5) Preocupação profissional e 7) Firmeza. Entre os conteúdos analisados descritos pelos participantes, houve 32 citações indexadas a esta categoria, referentes a doze participantes. A seguir, algumas citações que podem exemplificar esta categoria.

O trabalho de Eva Patrícia fez com que se preocupasse em buscar uma formação para dar conta das atividades (“E aí, o trabalho no posto começou a exigir uma formação mais na comunitária, eu fiz, concluí a especialização, no fim, foram 2 anos, né, terminei”), assim como Maria Inês (“Na mesma época que eu assumi a coordenação, e acho que foi uma das coisas que me potencializou pra assumir, foi ter entrado também no curso de especialização em humanização do SUS e que deu todo um respaldo também técnico pra estar pensando esse lugar de coordenação e trabalho”).

Para Maria Luísa, a preocupação com o desempenho é constante (“E hoje, eu sinto segurança, porém há um custo, o custo que tem é eu estar sempre procurando me dedicar muito, sabe, não deixar furo, e isso eu me preocupo muito, assim, de não me atrasar pras aulas, é uma preocupação que eu tenho, sabe. Então, eu me sinto muito nessa obrigação de mostrar que eu tô, assim, dedicada e empenhada naquilo que eu tô fazendo”), também para Maria Clara (“Mas, aí, eu comecei a entrar de novo em, lá pelas tantas em conflito, assim, de, bá... “não, mas não é suficiente isso que eu sei e eu preciso buscar mais, eu preciso de alguma

coisa que me ajude na prática. Então, hoje eu me sinto muito mais eficaz enquanto profissional”).

A categoria *Qualificação* é definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à busca de formação específica para desenvolver novas competências e se sentir mais capacitado para o trabalho e também a busca de especializações e outras pós-graduações como forma de alcançar maiores benefícios e avanços profissionais. Os conteúdos foram identificados a partir dos indicadores 8) Benefícios, 9) Avanço. Entre os conteúdos analisados descritos pelos participantes, houve 42 citações indexadas a esta categoria, referentes a quatorze participantes. A seguir, algumas citações que podem exemplificar esta categoria.

Mario refere sua busca por avanço através da qualificação (“comecei o pós-graduação em gestão empresarial, eu tô me dedicando muito a aprender o funcionamento da empresa, para entender exatamente que ferramentas são essas, como é que eu posso tirar o melhor proveito delas, e como é que eu posso dominá-las. Então, têm um aprendizado dentro da empresa e onde eu faço pós”). Da mesma forma, Ana Paula refere a continuação dos estudos como forma de obter avanços (“O doutorado também é algo que vai impulsionar porque eu vou continuar estudando”). Ana Mara refere o quanto a especialização abriu outros mercados de atuação (“surgiu uma oportunidade mais na área da avaliação psicológica. Então, pra dar conta disso, eu busquei a especialização em avaliação psicológica, e foi quando eu comecei, aliando a teoria, né, com a prática. Então, essa parte de avaliação me abriu todo um outro mercado, que eu até então desconhecia”).

Já Antônio refere poder ampliar sua atuação a partir do mestrado realizado e já pensa em fazer doutorado (“Eu penso em fazer o doutorado, me interessa muito, porque é uma forma de orientar o meu estudo, mais do que qualquer outra coisa e penso também na alternativa de mandar o meu currículo com o mestrado para alguns lugares pra dar aula”). Everton aponta que as qualificações potencializam seu trabalho (“E quando eu terminei o mestrado, eu não tinha pensado logo em especialização, mas já comecei outra, logo depois, e aí eu falei: “ai, agora quero dar um tempo, não quero ficar fazendo pós-graduação”. Mas, esses dias, eu já me peguei pensando no doutorado, porque vai te dando gás, vai te potencializando”).

O segundo nível de análise é relativo ao segundo objetivo específico e obedece à relação entre os tipos de *vínculo*, autônomos, celetistas ou concursados e as categorias encontradas na primeira análise. Este tipo de análise compreende as descrições dos participantes sobre diferenças percebidas por eles entre os tipos de vínculos trabalhistas e os indicadores identificados. Há diferenças expressas pelos participantes entre os vínculos quanto às categorias *Rede*, *Legalização* e *Qualificação*. Entre os conteúdos analisados

descritos pelos participantes, houve 36 citações indexadas ao vínculo, referentes a dez participantes. A seguir, algumas citações que podem exemplificar estas relações.

Na categoria rede, as diferenças entre os vínculos estão relacionadas à possibilidade do trabalhador autônomo em ampliar sua rede de contatos e também de benefícios. Eva Lúcia aponta a questão (“É... que o concurso público tem aquela coisa, né... de tu ter o salário no fim do mês, ah... tu ter alguns benefícios que como autônomo tu não tem. Tu sabe que aquilo que tu vai ganhar é aquilo que tu vai ganhar, né, na clínica tem épocas que tu fica um tempão ganhando aquela coisa por mês, mas aquilo ali é aquele tempo, aquilo pode aumentar. Porque, na verdade, chega um momento na clínica que tu cria um patamar e fica, né. E vai crescendo, menos do que aquilo não”).

Na categoria legalização, as diferenças entre os vínculos estão relacionados ao fato de haver mais segurança no serviço público e celetista, garantias de vínculo legal e benefícios e, por outro lado, autonomia e liberdade no trabalho autônomo. Isto pode ser identificado nas falas de Eva Roberta (“a questão da estabilidade, de ter um ganho que tu sabe que tu vai ter, né, se eu continuar trabalhando na prefeitura depois de me aposentar, isso dá uma segurança, né, inevitável, a questão do final do ano, de 13º”) e de Ana Mara (“Olha, eu tenho uma vida muito tranquila, porque eu tenho muitos espaços... como a gente tem uma situação autônoma, a gente acaba tendo muito espaço livre, então, eu tenho muita liberdade”).

Na categoria qualificação, as diferenças entre os vínculos são relacionadas à possibilidade dos profissionais autônomos e celetistas de progredir na carreira e ter mais benefícios na medida em que buscam mais qualificação e formação. Mário diz que seu foco é atingir um cargo de gestão e, para isso, está cursando gestão empresarial e se capacitando enquanto líder (“Então, eu tenho que continuar investindo em compreensão de negócios, tenho que aprofundar meu conhecimento em línguas, tenho que me capacitar como líder, como *coach*...”).

O terceiro nível é relativo ao terceiro objetivo específico de análise e obedece à relação entre as *transições* dentro do mesmo estágio de estabelecimento e os conteúdos identificados pelos indicadores. As transições descritas pelos participantes estão relacionadas às categorias *Processo*, *Legalização* e *Qualificação*. Entre os conteúdos analisados descritos pelos participantes, houve 22 citações indexadas às transições, referentes a nove participantes. A seguir, algumas citações que podem exemplificar estas relações.

As relações encontradas relativas à categoria processo dizem respeito às mudanças de emprego que são descritas pelos participantes como relativas à busca de desafio para suas habilidades e aumento de benefícios ao longo do tempo. Mário refere sua decisão de transição na busca de novos desafios (“Chegou num ponto, na consultoria, que eu conhecia tudo o que a

gente fazia. Não conhecia tudo de RH, mas conhecia tudo o que a consultoria podia oferecer. E eu queria mais, sabe. Eu sempre quis RH interno. Em consultoria tu não tem aquela coisa processual, longitudinal, que é o que sempre me fascinou em RH.”).

Para atingirem novas responsabilidades precisam buscar qualificação. Maria Inês refere a importância da especialização para desempenhar o cargo de coordenação que assumiu (“Na mesma época que eu assumi a coordenação, e acho que foi uma das coisas que me potencializou pra assumir foi ter entrado também no curso de especialização em Humanização que deu todo um respaldo também técnico pra estar pensando esse lugar de coordenação, e isso me ajudou a ficar, permanecer na coordenação”).

Outra relação percebida é a busca pela legalização do trabalho através de um concurso público, o que fez com que alguns participantes realizassem transições em busca da estabilidade do concurso. A fala de Maria Inês reflete essa relação (“mas agora eu me sinto muito instável nesse vínculo empregatício, me sinto com risco de demissão, e procuro pela estabilidade de um concurso público, essa é a minha meta”).

O quarto nível corresponde ao quarto objetivo específico de análise e obedece às relações existentes entre o *contexto* sócio-econômico e os conteúdos identificados pelos indicadores. O contexto descrito pelos participantes está relacionado às categorias *Rede, Legalização e Preocupação com o desempenho*. Entre os conteúdos analisados descritos pelos participantes, houve 43 citações indexadas ao contexto, referentes a treze participantes. A seguir, algumas citações que podem exemplificar estas relações.

A relação encontrada relativa à categoria rede diz respeito à desvalorização da profissão no mercado e o baixo salário dos psicólogos, o que leva os participantes a dependerem do apoio da família para se manter. Eva Patrícia refere essa experiência (“aí eu deixei a APAE, porque eu tava com muita coisa e porque eu não tava rendendo nada, assim, ó, uma exploração financeira... é que faz muito tempo, assim, eu trabalhava como autônoma lá, com RPA, e a hora de trabalho era um absurdo, assim, era tipo, oito reais a hora, eu acho que era isso, e os gastos com viagem, nada disso tava incluído (...) por causa dessa instabilidade muito, eu ainda moro com a minha mãe”).

A categoria legalização é relacionada ao contexto, pois os participantes referem que a política exerce grande influência na profissão, modificando as relações e as atividades dos profissionais. Maria Helena refere a influência na política (“não me sinto estabilizada, porque é sempre uma instabilidade essa questão de ser um programa federal, de ter essa questão política, de muda gestão, de repente muda”). Maria Inês também refere ter sentido influência política no seu trabalho (“Mas a questão política por trás disso, a ameaça da demissão, desse jogo político, ele ficou, assim, o tempo inteiro. Às vezes, a gente até brincava, assim: “quem

será o próximo a ser demitido?”. Então tem esse fantasma, hoje um pouco mais ameno, mas ele vem com a gente, vem nesse vínculo, né, empregatício”).

A relação encontrada entre o contexto e a categoria preocupação com o desempenho está relacionada ao aumento do desemprego, à competitividade e saturação do mercado e à crise mundial, que os participantes referem como preocupante. Ana Rita aponta esta questão (“com a falta de estabilidade econômica, né, porque isso às vezes é muito frustrante pra ti, assim... tu tá formada, há cinco anos, com pós-graduação, tu estuda bastante, assim, e tu... vê pouco retorno, assim, sabe. Tanto em relação a pacientes, como em relação a empregos. O quanto tá difícil o mercado de trabalho, eu trago muito isso pra terapia, assim. O quanto tá competitivo, né... o quanto tu tem que ser muito bom pras pessoas te valorizarem”). Ana Laura também aponta certa preocupação com o tema (“eu acho que é um momento, que é capaz de piorar, pelo que dizem cada vez mais psicólogos que se formam, eu acho que nesse sentido de esgotamento, assim, de muito profissional pra pouca demanda de trabalho, eu acho que talvez até piore. Mas eu ainda confio, apesar de tudo isso, eu ainda confio que o meu trabalho possa fazer com que outros encaminhamentos cheguem”).

A Figura 6 representa a síntese dos resultados, demonstrando as relações e conexões entre as tarefas de desenvolvimento de carreira do estágio de estabelecimento, as seis categorias emergentes dos conteúdos analisados no primeiro nível e suas relações com os outros três níveis de análise.

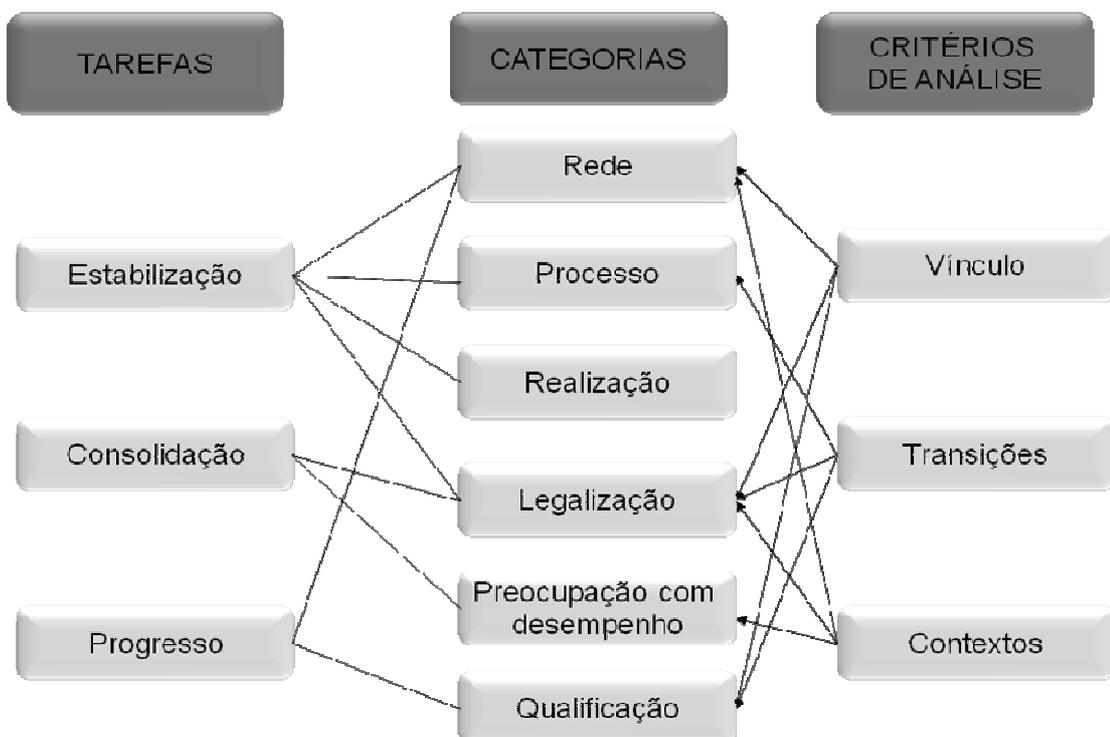


Figura 6. Síntese dos resultados

2.3 Discussão

O objetivo geral deste estudo foi compreender as vivências dos psicólogos entrevistados ao que se refere às tarefas evolutivas do desenvolvimento de carreira inerentes ao estágio de estabelecimento. Os resultados possibilitaram esta compreensão e trazem algumas questões a serem discutidas e problematizadas, relacionando-se os dados com a teoria de desenvolvimento de carreira proposta por Super (1980).

Cada participante teve sua trajetória única, buscando a inserção profissional em diversas áreas da psicologia. No entanto, a área de maior atuação entre eles é a psicologia clínica e a psicologia social, no campo da saúde mental e coletiva e assistência social. Uma pesquisa realizada no Rio Grande do Norte aponta o índice de 41% dos psicólogos inscritos no Conselho Regional trabalhando na área social, referindo haver nessa área uma possível sinalização de transição do modelo de atuação clínico individualizante para uma perspectiva coletiva, principalmente nas instituições de assistência social (Oliveira, Seixas, Lima, Ribeiro & Yamamoto, 2009). A atividade de docência também tem se apresentado como possibilidade de atividade complementar para alguns participantes, que têm buscado a formação acadêmica para este fim.

Nas entrevistas percebem-se algumas contradições entre as tarefas constitutivas do estágio de estabelecimento de carreira e a forma como ela está sendo vivenciada. A tarefa de estabilização, que indica entre outras a necessidade de o trabalhador prover materialmente a si e a sua família não é vivenciada por muitos participantes. No entanto, a vivência atual de outra tarefa também prescrita pela literatura para esse estágio, a de progresso, compreende o investimento em qualificação na busca de avanços para atividades de maior responsabilidade.

O que se percebe nos relatos dos participantes é a incompatibilidade de vivenciar as duas tarefas simultaneamente: sustento próprio e investimento em qualificação nesse estágio de estabelecimento de carreira. A rede acaba fazendo o papel da provisão e sustento enquanto os psicólogos seguem investindo em qualificação para conseguir colocarem-se no mercado de trabalho. Uma pesquisa recente realizada com profissionais de nível superior aponta que no momento do desemprego o que tende a moderar os efeitos da desocupação é o apoio moral e financeiro recebido da família, o que possibilita a dedicação na busca de emprego (Pinheiro & Monteiro, 2009).

A teoria de Super foi muito criticada por ignorar o contexto social no qual as carreiras se desenvolvem e as novas configurações do mercado de trabalho. A partir destas críticas, e embasado por perspectivas contextualistas (Young, Valach & Collin, 2002) e construtivistas (Savickas, 2002), Super desenvolveu uma nova perspectiva fundamentada na idéia da

interação entre indivíduo e contexto, no potencial para a mudança e na perspectiva de que o indivíduo é o construtor de seu próprio desenvolvimento. Super mantém a idéia dos estágios, porém, refere que os mesmos seguem uma sequência mais ou menos rígida. A partir desta idéia, é possível que os psicólogos estejam vivenciando o estabelecimento de carreira, porém, em uma ordem diferente, de acordo com o contexto no qual estão inseridos e também com as características da profissão.

Além disso, o processo vivenciado pelos participantes aponta que, ao longo do tempo, vão adquirindo maturidade e conquistando seus espaços e identidades profissionais, o que vai ao encontro da teoria na dimensão *Life-span*. Quer dizer, é ao longo do tempo, com a maturidade e experiência que os psicólogos conseguem se estabilizar, consolidar e progredir na profissão.

Outra abordagem que busca contemplar a diversidade de contextos e possibilidades em orientação profissional é o paradigma ecológico. Esta abordagem teórica, no cenário brasileiro, tem como propósito trabalhar as relações indivíduo-sociedade através da análise integrada e contextualizada dos diferentes elementos que intervêm no processo de escolha profissional e na inserção dos jovens no mercado de trabalho (Sarriera, 1999). O enfoque psicossocial se preocupa com o processo, considerando o desenvolvimento de carreira como um todo (Sarriera, 2004).

A realização foi apontada pelos participantes como algo mais importante do que a questão financeira. A identificação de habilidades e áreas específicas de trabalho onde possam se inserir é o que oferece a realização profissional e pessoal. Os resultados encontrados em uma pesquisa realizada com psicólogos por Gondim (2008) apontam que os participantes definem que o trabalho deve prover principalmente crescimento e independência, reconhecimento econômico bem como igualitarismo e acolhimento. Em seguida, deve prover também realização.

No contexto da carreira proteana, o critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo, a carreira é desenhada pelo indivíduo, e pode ser redirecionada para atender às necessidades e realizações da pessoa (Hall, 1996). Apesar de muitos participantes referirem a desvalorização do psicólogo e a baixa remuneração, foram unânimes em suas escolhas de seguir investindo na profissão, por ser esta o que lhes dava realização. A realização está relacionada ao profissional fazer aquilo que gosta, aquilo que é interessante e aquilo que optou fazer.

Outra questão abordada entre os participantes foi a busca pela estabilidade através da legalização dos contratos trabalhistas e dos direitos de trabalhador. A segurança de ter um salário fixo e o suporte de uma instituição proporciona a estabilização e consolidação

profissional esperada no estágio de estabelecimento. Os profissionais autônomos não referem esta segurança. É neste momento que o tipo de vínculo empregatício passa a ser fator chave na sensação de estabilidade e segurança no trabalho.

De acordo com Pinheiro e Monteiro (2009), em um mundo onde as relações de trabalho estão cada vez mais mutáveis, a busca por um emprego registrado se torna mais intensa. Antunes (2002) coloca que devido à redução de segurança na manutenção dos empregos, cresce a preocupação com a empregabilidade. O trabalhador passa a buscar capacitação pessoal e profissional, sendo controlado pelo tempo, até mesmo fora do trabalho. A empregabilidade refere-se às condições individuais de competência e aptidão para chegar ao mercado de trabalho, manter-se no emprego e reingressar no mercado de trabalho.

A preocupação com o desempenho é referida pelos participantes através da preocupação com o futuro, devido ao medo do desemprego caso seu desempenho não corresponda às exigências do mercado e preocupações quanto à qualidade do trabalho oferecido. No contexto da economia e na sociedade brasileira, percebe-se uma situação de desemprego estrutural, de subemprego e de precarização do trabalho cada vez maiores. Assim, o medo em relação ao desemprego passa a atingir também os trabalhadores empregados, pois cada trabalhador é potencialmente desempregado.

Para Sarriera e Silva (2003), as formas de enfrentamento da realidade do trabalho de participantes de uma pesquisa são adaptativas e não buscam melhorias e mudanças em suas condições de trabalho, visam apenas à manutenção de seus empregos por causa do sentimento de medo de perder o emprego. De acordo com Zanelli e Bastos (2004), além da exigência de novas habilidades e competências, os postos de trabalho são mais fluidos e menos definidos e as pessoas são pressionadas a conhecerem uma gama cada vez maior de tarefas e a desenvolverem competências múltiplas para atender às exigências do mercado.

A busca por qualificação é apontada pelos participantes como fundamental para progredir na carreira. Mencionam também o fato de saírem da faculdade despreparados para o mercado de trabalho, com poucas habilidades e competências para dar conta das demandas exigidas pelas atividades de trabalho. Considerando-se que seis participantes fizeram uma especialização e nove participantes têm duas ou mais especializações *lato* ou *stricto-sensu*, fica evidente a busca da educação continuada para realização do trabalho com qualidade, buscando unir o embasamento teórico às práticas cotidianas.

Nesse conjunto, pode-se, ainda, considerar que as ferramentas buscadas – cursos de formação, psicoterapia e supervisão – assim como as trocas intra e interprofissionais, aludidas como de fundamental importância, têm exercido uma mediação nesse momento. Isto se dá na medida em que permite aos psicólogos transitar dentro e fora da prática, experimentando,

aprendendo e simultaneamente refletindo e fazendo sínteses sobre a experiência concreta de ser psicólogos.

Ao que diz respeito às diferenças percebidas entre os tipos de vínculos trabalhistas, os psicólogos referem a importância da rede de contatos, ou *network* para o crescimento e estabelecimento na profissão. Para os psicólogos que trabalham como autônomos na área clínica, por exemplo, é a rede de relacionamentos que encaminha os pacientes. Além disso, as indicações para vagas de trabalho com carteira assinada foram o principal meio de conseguir as atuais posições dos participantes, que apresentaram transições importantes através destes novos postos de trabalho. Outra diferença importante de ser observada, e também apontada pela literatura (Baroni, 2007) é a liberdade percebida pelos profissionais autônomos, referindo serem gestores do seu tempo e, com isso, também gozarem de qualidade de vida, mesmo que, por outro lado, tenha a insegurança e instabilidade na profissão.

Embora para os funcionários públicos pesquisados o avanço na carreira muitas vezes não esteja relacionado à qualificação, o que para os autônomos e celetistas é diretamente atrelado, percebe-se que todos buscaram qualificar-se, apresentando uma ou mais especializações. Este fato é relacionado à busca de qualificação para atender às demandas para as quais os psicólogos não apresentavam competências necessárias para desempenhar os papéis e atribuições demandadas pelo serviço público, sendo que muitas especializações foram em áreas de saúde pública.

O contexto é outro fator que interfere diretamente na carreira dos psicólogos, pois, além da situação econômica já apontada, a influência da política nos servidores públicos foi relatada com grande intensidade. Se, por um lado, os programas públicos visam a atender os objetivos da constituição federal, através de propostas de melhorias, por outro, a mudança constante dos cargos de gestão acaba por não permitir a continuidade dos processos, levando à população ao descrédito e os profissionais da saúde acabam tendo suas ações limitadas.

Já quanto às transições vividas por alguns participantes, foram relacionadas à mudança do local de trabalho, seja por demissões, seja por busca de melhores oportunidades. Ao qualificarem-se, os participantes começam a buscar novos níveis de responsabilidade. Por outro lado, os psicólogos que foram demitidos apontaram transições no sentido de buscar a estabilidade de um concurso público, a fim de garantir sua estabilidade e legalização das relações de trabalho. Além disso, transições foram percebidas como processos naturais do desenvolvimento vital, sejam elas por mudanças de cidade ou de estado civil, por exemplo, acarretando no desenvolvimento de novos papéis sociais bem como desenvolvendo diferentes níveis de responsabilidades.

Os psicólogos participantes desta pesquisa estão buscando desenvolver a profissão através dos recursos que têm disponíveis, interagindo com o contexto em constante transformação e buscando formas justas e legais de trabalho. Através de ações que procuram valorizar a profissão, estes profissionais são os arquitetos das suas trajetórias únicas de carreira.

CAPÍTULO IV: CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste estudo foi compreender a vivência dos psicólogos participantes com relação às tarefas evolutivas do estágio de estabelecimento de carreira. Além disso, buscou-se identificar suas características específicas neste estágio; identificar as diferenças percebidas na carreira relacionadas ao tipo de vínculo empregatício, e a influência do contexto no trabalho do psicólogo. A utilização da metodologia qualitativa mostrou-se adequada para obtenção das respostas a estes objetivos, permitindo a compreensão do desenvolvimento de carreira dos psicólogos entrevistados e como estes estão vivenciando as tarefas do estágio de estabelecimento de carreira proposto por Super (1980).

A análise e discussão dos resultados mostraram que os psicólogos pesquisados não estão estabelecidos nos moldes apontados pela teoria, embora estejam realizando algumas das tarefas do estágio de estabelecimento, outras ainda não foram plenamente contempladas, como a provisão, a segurança e firmeza na profissão. Porém, a descoberta de suas habilidades, interesses de carreira e preocupação com a profissão estão sendo vivenciadas de forma a servir de estímulo para continuarem investindo na carreira de psicólogo como forma de alcançar a realização.

Além disso, há uma forte influência do vínculo na percepção de estabilidade e consolidação no trabalho dos psicólogos participantes, já que a maioria colocou a situação de sentir-se estabilizado apenas quando conseguirem (ou conseguiram, no caso dos concursados) um trabalho com carteira assinada ou, o que é o desejo de muitos, passar em um concurso público. O trabalho do psicólogo, enquanto autônomo, requer muito investimento a curto prazo, enquanto o retorno vem a médio e longo prazo, principalmente na prática da psicologia clínica. As transições vivenciadas pelos participantes foram principalmente no intuito de buscar esta estabilidade, no sentido de garantir a empregabilidade. O fato de buscarem principalmente os vínculos públicos é atribuído ao contexto, já que o contrato através da iniciativa privada não dá garantias.

Este estudo tem limitações que são importantes de serem apontadas, dentre elas o fato de não ter aprofundado a inserção dos psicólogos no mercado de trabalho, bem como a teoria de desenvolvimento de carreira ao que diz respeito à orientação vocacional e inserção no trabalho. Tal fato se deu, pois estas questões não foram objetivo da pesquisa, o que não significa que não sejam de extrema relevância no desenvolvimento de carreira, e que devam continuar sendo pesquisadas no contexto da psicologia, como já tem sido feito por outras pesquisas (Callegari, 2001; Krawulski, 2004; Pimentel, 2007).

A questão de gênero no desenvolvimento de carreira de psicólogos não foi discutida neste trabalho, sugerindo-se como tema de futuras pesquisas, pois, por ser uma profissão com maioria de trabalhadores do sexo feminino (CFP, 2004), caracteriza diferenças de gênero. Outra questão a ser estudada de forma mais específica refere-se à saúde do trabalhador, levando-se em conta a prática dos psicólogos, já que trabalham em diversos contextos, dentre eles locais que trabalham com vulnerabilidades sociais e transtornos mentais, que exigem do profissional muito preparo e capacitação. Espera-se, com este estudo, auxiliar na compreensão do desenvolvimento de carreira de psicólogos, através do estudo de suas trajetórias profissionais e dos caminhos que os levaram ou estão levando ao estabelecimento de carreira e à plena realização enquanto psicólogos.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (2002). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo, Brasil: Boitempo.
- Baiocchi, A. C. & Magalhães, M. (2004). Relações entre Processos de Comprometimento, Enrincheiramento e Motivação Vital em Carreiras Profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. 5 (1), 63-69.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo* (L. A. Reto & A. Pinheiro, Trans.). São Paulo, Brasil: Edições 70. Livraria Martins Fontes. (Original published in 1977).
- Baroni, L. L. (2007). *Vida de freelancer – Por opção - e tendência -, cresce o número de profissionais autônomos*. Recuperado em 6 de outubro de 2007 em <http://www.universia.com.br/materia/materia.jsp?id=14672>
- Bastos, A. V. (2000). Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: O impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *Revista de Administração*, 35(4), 48-60.
- Bottomore, T. & Outhwaite, W. (1996). *Dicionário do pensamento social do século XX*. Rio de Janeiro, Brasil: Zahar.
- Brown, D. & Brooks, L. (1996). Introduction to theories of career development and choice: Origins, evolution and current efforts. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3ª ed.) (pp. 1-30). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Callegari, M. (2001). *A inserção profissional de egressos universitários*. Tese de Doutorado, Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Câmara, S. G., Sarriera, J. C. & Pizzinato, A. (2004). Que portas se abrem no mercado de trabalho para os jovens em tempos de mudanças? In: J. C. Sarriera, K. B. Rocha & A. Pizzinato (Eds.), *Desafios do mundo do trabalho: Orientação, inserção e mudanças* (pp. 73-113). Porto Alegre, Brasil: Edipucrs.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 68, 301-320.
- Carter, B. & McGoldrick, M. (1995). *As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar* (2 ed.). Porto Alegre, Brasil: Artes Médicas.
- Cherques, H. R. T. (2006). Individualismo e Carreira: o Duplo Constrangimento. In M. Balassiano & I. S. A. Costa (Eds.), *Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas* (pp.20-48). São Paulo, Brasil, Atlas.

- Coelho, J. A. (2006). Organizações e carreiras sem fronteiras. In M. Balassiano & I. S. A. Costa (Eds.), *Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas* (pp. 94-108). São Paulo, Brasil, Atlas.
- Conselho Federal de Psicologia. (Ed.). (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo, Brasil: Edicon.
- Conselho Federal de Psicologia. (Ed.). (1992). *Psicólogo brasileiro: Construção de novos espaços*. Campinas, Brasil: Átomo.
- Conselho Federal de Psicologia. (Ed.). (1994). *Psicólogo brasileiro: Práticas emergentes e desafios para a profissão*. São Paulo, Brasil: Casa do Psicólogo.
- Conselho Federal de Psicologia. (Ed.). (2000). *Resolução n° 016/2000, de 20 de dezembro de 2000*.
- Conselho Federal de Psicologia. (Ed.). (2004). *Pesquisa de opinião com psicólogos inscritos no conselho federal de psicologia*. Retrieved in: October 14, 2008, from http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/publicacoes/publicacoesDocumentos/Pesquisa_IBOPE.pdf.
- Crippa, L. (2008, september). *Múltipla escolha*. *Você S/A*, 123.
- Chiavenato, I. (2002). *Carreira e competência: gerenciando seu maior capital*. São Paulo, Brasil: Saraiva.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *PSPB Society for Personality and Social Psychology*, 27(8), 930-942.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2006). *Informe Pesquisa de Emprego e Desemprego*. Ano 14, Porto Alegre, Brasil: FEE.
- Dutra, J. S. (1996). *Administração de carreiras – uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo, Brasil: Atlas.
- Falcoz, C.; & Chanlat, J. F. (2006). Carreiras estagnadas? O caso dos assalariados franceses com mais de cinquenta anos de idade. In M. Balassiano & I. S. A. Costa (Eds.), *Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas* (pp. 205-221). São Paulo, Brasil, Atlas.
- Flick, U. (2004). *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre, Brasil: Bookman, 2004.
- Frankl, V. (1987). *Em busca de sentido: Um psicólogo no campo de concentração*. Porto Alegre, Brasil: Sulina.
- Gondim, S. M. (2002). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, 7, 299-309.

- Gondim, S. M. G. (2008). *O psicólogo brasileiro: identidade profissional*. In: III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Florianópolis. III CBPOT.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead, long live the career: a relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *Career Development Quarterly*, 49(3), 193-195. Retrieved from 20/10/2001 in World Wide Web: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m0JAX/is_3_49/ai_72703618
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: PAR.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2006). *Pesquisa mensal de emprego*. Retrieved from [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho e Rendimento/Pesquisa Mensal de Emprego/fasciculo indicadores_ibge/2000](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2000) in 16th December, 2009.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2009). *Pesquisa mensal de emprego*. Retrieved from [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho e Rendimento/Pesquisa Mensal de Emprego/fasciculo indicadores_ibge/](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/) in 20th February, 2009.
- Krawulski, E. (2004). *Construção da identidade profissional do psicólogo: vivendo as “metamorfoses do caminho” no exercício cotidiano do trabalho*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Lacombe, B. M. B.; Chu, R. A. (2006). Buscando as fronteiras da carreira sem fronteiras: uma pesquisa com professores universitários em administração de empresas na cidade de São Paulo. In M. Balassiano & I. S. A. Costa (Eds.), *Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas* (pp. 109-133). São Paulo, Brasil, Atlas.
- Lassance, M. C. P. (1999). O trabalho do SOP/UFRGS: Uma abordagem integrada. In M. C. P. Lassance (Ed.), *Técnicas para o trabalho em orientação profissional em grupo* (pp. 11-47). Porto Alegre: Ed. da UFRGS.
- Lassance, M. C. P. (2005). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: Ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 41-51.
- Lassance, M. C. P. & Magalhães, M. O. (1997). Gênero e escolha profissional. In R. S. Levenfus. *Psicodinâmica da escolha profissional* (pp. 47-61). Porto Alegre, Brasil: Artes Médicas.

- Lazzarato, M & Negri, A. (2001). *Trabalho imaterial: Formas de vida e produção de subjetividade*. Rio de Janeiro, Brasil: DP&A.
- Lemos, A. H. C. (2006). Empregabilidade e individualização da conquista do emprego. In M. Balassiano & I. S. A. Costa (Eds.), *Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas* (pp.49-64). São Paulo, Brasil, Atlas.
- London, M. (1987). *Career survival in the workplace*. New York: Harper & Row.
- Martins, H. T. (2006). Gerenciamento de carreira proteana: contribuições para práticas contemporâneas de gestão de pessoas. In M. Balassiano & I. S. A. Costa (Eds.), *Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas* (pp. 81-93). São Paulo, Brasil, Atlas
- Moggi, J., & Burkhard, D. (2003). *Assuma a direção de sua carreira*. Rio de Janeiro: Campus.
- Motta, P. R. (2006). Reflexões sobre a Customização das Carreiras Gerenciais: A Individualidade e a Competitividade Contemporâneas. In M. Balassiano & I. S. A. Costa (Eds.), *Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas* (pp. 9-19). São Paulo, Brasil, Atlas.
- Noronha, E. G. (2003). Informal, Ilegal, Injusto: Percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 18(53), 111-129.
- Oliveira, A. M.; Seixas, P. S.; Lima, F. C.; Ribeiro, A. B.; Yamamoto, O. H. (2009). Prática profissional do psicólogo nas políticas sociais. In: 6º Congresso Norte Nordeste de Psicologia, Belém. Anais do 6º Congresso Norte Nordeste de Psicologia.
- Penna, G. (2008, September). *O que as empresas querem*. Você S/A, 123. Retrieved from: http://vocesa.abril.com.br/edicoes/0123/aberto/materia/mt_300877.shtml in 10th December 2008.
- Pimentel, R. (2007). “E agora José?”: *jovens psicólogos recém-graduados no processo de inserção no mercado de trabalho*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Pinheiro, L. R. S.; & Monteiro, J. K. (2009). A saúde mental de trabalhadores desempregados com ensino superior. In: J. K. Monteiro; & D. Abs. (Eds.), *Desemprego e saúde mental: pesquisas e práticas clínicas de atendimentos psicológicos* (pp. 97-120). Viamão: Entremeios.
- Pitt, G. (1995), *Employment law*. Londres: Sweet & Maxwell.
- Pontes, B. R. (2007). *Administração de cargos e salários: carreira e remuneração*. 12ed. São Paulo: LTr.
- Pourtois, J. P. & Desmet, H. (1992). *Epistemología e instrumentación en ciencias humanas*. Barcelona: Herder.

- Resende, E. (2003). *O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade*. 2ed. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Robbins, S. P.; & Decenzo, D. A. (2004). *Fundamentos de Administração: conceitos essenciais e aplicações*. 4 ed. São Paulo: Prentice Hall.
- Rodrigo, M. J. & Palácios, J. (1998). *Familia y desarrollo humano*. Madrid: Alianza.
- Sarriera, J. C. (1993). Aspectos psicossociais do desemprego juvenil: Uma análise a partir do fracasso escolar para a intervenção preventiva. *PSICO*, 24(2). 23-39.
- Sarriera, J. C. (1999). Uma perspectiva da orientação profissional para o próximo milênio. *Revista da ABOP*, 3, 85-96.
- Sarriera, J. C. (2004). El paradigma ecológico-contextual en orientación profesional [Resumo estendido]. Em: Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional, *Anais, Conferência Internacional da AIOSP 2004* (pp.651-656). La Coruña: AIOSP.
- Sarriera, J. C.; Berlim, C. S.; Verdin, R. & Câmara, S. G. (2004). Os (des) caminhos dos jovens na sua passagem da escola ao trabalho. In J. C. Sarriera (Ed.). *Psicologia Comunitária: Estudos Atuais* (pp. 43-63). Porto Alegre: Sulina.
- Sarriera, J. C., Câmara, S. G. & Berlim, C. S. (2000). Elaboração, desenvolvimento e avaliação de um programa de inserção ocupacional para jovens desempregados. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 13(1), 189-198.
- Sarriera, J. C. & Silva, M. A. (2003). O executivo pós-moderno: Transformações no trabalho e subjetividade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3(2). 35-62.
- Sarriera, J. C., Schwarcz, C. & Câmara, S. (1996). Bem-estar psicológico: Análise fatorial da escala de Goldberg (GHQ-12) numa amostra de jovens. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 9, 323-336.
- Sarriera, J. C., Schwarcz, C., Câmara, S. G., Garandillas, M. & Bem, L. A. (1996). Bem-estar psicológico dos jovens porto-alegrenses. *PSICO*, 27(2). 79-95.
- Sarriera, J. C. & Verdin, R. (1996). Os jovens à procura de trabalho: Uma análise qualitativa. *PSICO*, 27(1), 59-70.
- Savickas, M.L. (2002). Career Construction – a developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career choice and development*. 4th ed (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Saviolli, N. (1999). *Carreira, Manual do Proprietário*. 3 ed. Rio de Janeiro, Brasil: QualityMark Ed.
- Scherer, A. L. F. (1997). Globalização. In A. D. Cattani (Ed.), *Trabalho e tecnologia: Dicionário crítico* (pp. 83-90). Petrópolis, Brasil: Vozes; Porto Alegre, Brasil: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

- Semerene, B. (2006, August). *Networking virtual. Funciona? Como usufruir de comunidades de relacionamento profissional*. Retrieved from <http://www.universia.com.br/materia/materia.jsp?id=11792> and from <http://www.gestaodecarreira.com.br/ldp/carreira/dois-tercos-dos-recem-empregados-conseguiram-trabalho-por-indicacao.html>
- Silveira, P. G., & Wagner, A. (2006). Ninho cheio: a permanência do adulto jovem em sua família de origem. *Estudos de Psicologia*, 23(4), 441-453.
- Soares, D. H. P. (2000). As diferentes abordagens em orientação profissional. In D. H. P. Soares (Ed.), *Orientação profissional em ação* (pp. 24-47). São Paulo, Brasil: Summus.
- Sorj, B. (2000). Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 15(43), 56-67.
- Souza, M. Z. A.; Bittencourt, F. R.; Pereira Filho, J. L.; & Bispo, M. M. (2005). *Cargos, carreiras e remuneração*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Sparta, M, Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C. & Bardagi, M. P. (2005). Contribuições do Centro de Avaliação, Seleção e Orientação Profissional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul [Resumo estendido]. In Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional (Ed.), *Anais, Conferência Internacional da AIOSP 2005*. Lisboa: AIOSP. Retrieved from: http://www.aiospconference2005.pt/full_works/docs/posters/p72.pdf in: October 14, 2008.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1963 a). Vocational development in adolescence and early adulthood; Tasks and behaviors. In: D. E. Super, R. Starishevsky, N. Maltin & J. P. Jordaan, *Career Development: Self-Concept Theory* (pp.1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1963b). Toward making self-concept theory operational. In D. E. Super; R. Starishevsky; N. Maltin & J. P. Jordaan, *Career Development: Self-Concept Theory* (pp.17-32). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1983). Assesment in career guidance: Toward truly developmetal counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 61, 555-562.

- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3th Ed.) (pp. 178-221). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Teixeira, M. A. P. (2002). *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Brasil.
- Turato, E. R. (2003). *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Wundt, W. (1973). *An introduction to psychology*. New York: Arno Press (Original published in 1911).
- Yamamoto, O. H.; Dantas, C. M. B.; Costa, A. L. F.; Alverga, A. R.; Seixas, P. S. & Oliveira, I. F. (2003). A profissão de psicólogo no Rio Grande do Norte. *Interação*, 7(2), 23-30.
- Yamamoto, O. H. (1988). Apontamentos para um estudo da psicologia em Natal: Áreas de atuação e seus determinantes. *Revista de Psicologia*, 1, 3-13.
- Yamamoto, O. H.; Siqueira, G. S. & Oliveira, S. C. C. (1997). A psicologia no Rio Grande do Norte: Caracterização geral da formação acadêmica e do exercício profissional. *Estudos de Psicologia*, 2(1), 42-67.
- Young, R.A.; Valach, L.; & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career . In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career choice and development*. 4th Ed (pp. 206-254). San Francisco: Jossey-Bass.
- Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade, A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre, Brasil: Artes Médicas.
- Zanelli, J. C. (2002). *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre, Brasil: Artmed.

ANEXOS

ANEXO A. Termo de consentimento livre e esclarecido

Prezado(a) participante:

Sou aluna de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Estou realizando uma pesquisa sob orientação do Prof. Dr. Jorge Castellá Sarriera, cujo objetivo é compreender como os psicólogos porto-alegrenses estão vivenciando as tarefas evolutivas do desenvolvimento de carreira inerentes ao estágio de estabelecimento.

Sua participação envolve conceder uma entrevista, que será gravada em arquivo de áudio, se assim você permitir, e que tem a duração aproximada de uma hora e trinta minutos, e o preenchimento de um questionário com dados sociodemográficos.

A sua participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar, se quiser desistir ou retirar o seu consentimento a qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo sem qualquer prejuízo ou penalização. Embora esta pesquisa não apresente riscos, caso sinta a necessidade de apoio em orientação profissional, poderá ser encaminhado para atendimento em orientação profissional no Serviço de Orientação Profissional da UFRGS, (51) 3308-5453, minimizando, dessa forma, os riscos que podem ocorrer.

Os arquivos de áudio gravados, as transcrições das entrevistas e formulários preenchidos serão arquivados no Instituto de Psicologia da UFRGS, sala 122, na Rua Ramiro Barcelos, 2600, e incinerados após o período de cinco anos.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo e serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) através dos telefones: (51) 3308-5239 ou pelo e-mail: liviabedin@uol.com.br (Lívia).

A presente pesquisa foi encaminhada ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia, com sede na Rua Ramiro Barcelos, 2600, e-mail cep-psico@ufrgs.br e telefone: (51) 3308-5066 e foi aprovada em 10/07/2009, sob o protocolo de pesquisa N° 2009023.

Atenciosamente,

Orientador: Prof. Dr. Jorge Castellá Sarriera

Mestranda: Lívia Maria Bedin

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Nome e assinatura do participante

Local e data

ANEXO B. Ficha de dados sociodemográficos

1. Idade: _____

2. Sexo: () M () F

3. Situação Conjugal:

- () Solteiro(a)
- () Casado(a) formal ou informalmente
- () Separado/divorciado(a)
- () Viúvo(a)

4. Local de nascimento: _____

5. Escolaridade

Ano de Graduação: _____

Pós-graduação: () sim () não

() especialização () mestrado () doutorado

Descrição da Pós-graduação (local e área): _____

Ano de Formação do Pós: _____

6. Situação familiar (com quem você mora)

- () sozinho(a)
- () com marido/esposa ou companheiro(a) (sem filhos)
- () com marido/esposa ou companheiro(a) e filhos
- () com pais ou parentes
- () com filho(s)
- () com amigos ou conhecidos
- () outros: _____

7. Renda Mensal:

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| () Menos de R\$ 500,00 | () Entre R\$ 500,00 e R\$ 1000,00 |
| () Entre R\$ 1001,00 e R\$ 2000,00 | () Entre R\$ 2001,00 e R\$ 3000,00 |
| () Entre R\$ 3001,00 e R\$ 4000,00 | () Entre R\$ 4000,00 e R\$ 5000,00 |
| () Entre R\$ 5001,00 e R\$ 6000,00 | () Acima de R\$ 6000,00 |

8. Tempo que iniciou atividade profissional: _____ anos e _____ meses.

ANEXO C. Entrevista semi-estruturada

Questões Norteadoras:

Conte-me sobre sua trajetória profissional, desde a escolha da formação até os dias de hoje.

Como você considera que pode consolidar-se nesta posição que ocupa hoje.

É possível avançar para novos níveis de responsabilidade no seu trabalho?

O que você está fazendo atualmente para desenvolver a sua carreira?

**ANEXO D. Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul**

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

REGISTRO NUMERO: 25000.089325/2006-58

PROTOCOLO DE PESQUISA Nº 2009023

Título do Projeto:

Desenvolvimento de carreira em psicólogos portoalegrenses: Tarefas evolutivas do estágio de estabelecimento

Pesquisador(es):

Jorge Castellá Sarriera
Livia Maria Bedin

O projeto atende aos requisitos necessários. Está **aprovado** pelo CEP-Psicologia por estar adequado ética e metodologicamente e de acordo com a Resolução nº196/96 e complementares do CONEP e Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia. Eventos adversos e eventuais ementas ou modificações no protocolo de pesquisa devem ser comunicadas a este Comitê. Devem também ser apresentados anualmente relatórios ao Comitê, inicialmente em 10/07/2010, bem como ao término do estudo.

Aprovado, em 10/07/2009.



Comitê de Ética em Pesquisa
Registro 25000.089325/2006-58
Instituto de Psicologia - UFRGS