

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO
Faculdade de Ciências - Campus de Bauru
Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem

Simone Pantaleão Macedo

**FORMAÇÃO EM PSICOLOGIA E MERCADO DE TRABALHO:
INSERÇÃO, ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA**

Bauru - SP
2023

Simone Pantaleão Macedo

**FORMAÇÃO EM PSICOLOGIA E MERCADO DE TRABALHO:
INSERÇÃO, ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA**

Tese apresentada como requisito para a obtenção do título de Doutor à Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP, Faculdade de Ciências, campus de Bauru – Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, área de concentração: Aprendizagem e Ensino.

Orientador: Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso

Bauru - SP
2023

Macedo, Simone Pantaleão.

Formação em Psicologia e mercado de trabalho:
inserção, estresse e qualidade de vida / Simone
Pantaleão Macedo, 2023

117 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso

Tese (Doutorado)-Universidade Estadual
Paulista (Unesp). Faculdade de Ciências, Bauru,
2023

1. Psicologia. 2. Inserção no mercado de
trabalho. 3. Análise estatística. 4. Análise
qualitativa. 5. Qualidade de Vida. I.
Universidade Estadual Paulista. Faculdade de
Ciências. II. Título.

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA TESE DE DOUTORADO DE SIMONE PANTALEÃO MACEDO, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO E APRENDIZAGEM, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS - CÂMPUS DE BAURU.

Aos 01 dias do mês de março do ano de 2023, às 14:00 horas, no(a) Anfiteatro da Seção Técnica de Pós-graduação da Faculdade de Ciências (Unesp/Câmpus de Bauru), realizou-se a defesa de TESE DE DOUTORADO de SIMONE PANTALEÃO MACEDO, intitulada **Formação em Psicologia e Mercado de Trabalho: Inserção, estresse e qualidade de vida**. A Comissão Examinadora foi constituída pelos seguintes membros: Prof. Dr. HUGO FERRARI CARDOSO (Orientador(a) - Participação Presencial) do(a) Departamento de Psicologia / Universidade Estadual Paulista, Profa. Dra. PATRICIA CARDOSO SOARES (Participação Presencial) do(a) Graduação / Faculdade da Fundação Educacional Araçatuba (FAC FEA), Profa. Dra SANDRA LEAL CALAIS (Participação Presencial) do(a) Departamento de Psicologia / Universidade Estadual Paulista. Após a exposição pela doutoranda e arguição pelos membros da Comissão Examinadora que participaram do ato, de forma presencial e/ou virtual, a discente recebeu o conceito final: APROVADO. Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelo(a) Presidente(a) da Comissão Examinadora.



Prof. Dr. HUGO FERRARI CARDOSO

AGRADECIMENTOS

Nesses 30 anos de profissão pude viver experiências extraordinárias e, por isso, tenho o maior respeito a minha profissão e enorme gratidão por todos que conheci, que me acompanharam, acompanhei e me acompanham neste percurso.

Início meus agradecimentos imbuída do sentimento de gratidão e saudades de duas egressas que não estão mais entre nós e tornaram alguns anos do meu período de docência em riso, encantamento, beleza e pureza. Meu eterno agradecimento a **Silvia Teodoro** e **Ana Lúcia Viana** que por intermédio da arte transformaram vários dias da minha vida profissional. Foi nesse momento de luto e dor pela querida **Silvinha** que a força do Universo me concedeu a gentileza de trazer de volta um escudeiro e companheiro, **Dario Rosa**. Gratidão por esse reencontro.

Agradeço a todos os docentes que caminharam comigo durante esses 22 anos de magistério, em especial, os que participaram ativamente da concretização desta pesquisa.

Ao Professor **Me. Pascoal Manfredi Neto** que me auxiliou com reflexões e incentivo a alinhar o tema desta pesquisa e me concedeu a oportunidade de concretizá-la na instituição de ensino pesquisada.

À Professora **Ma. Silvia Salibe Piguinelli**, parceira de muitos anos de trabalho, companheira dedicada que não mede esforços para o crescimento do Curso de Psicologia.

Ao Professor **Dr. Rafael Gelaletti** pela disponibilidade constante, competência, orientações e participações durante o processo de construção desse estudo.

À Professora **Ma. Talita Barizon Poço** pelo cuidado, carinho, empenho, orientações e participações, disponibilizando seu restrito tempo livre para me acompanhar nesse processo.

A Professora **Dra. Patrícia Cardoso Soares** que, além de me conceder o prestígio de participar como banca avaliadora do trabalho, acompanhou as discussões e me amparou com sua energia espiritual durante todo o processo. Que toda energia emane em dobro na sua vida!

À mais nova integrante da Instituição, Professora **Dra. Ângela Liberatti**, agradeço o carinho, preocupação, disponibilidade e os momentos de reflexão e auxílio na confecção deste trabalho.

À Professora **Ma. Daniela Georgina Somaio Teixeira Sala**, companheira maravilhosa de gestão, agradeço todos os momentos em que tivemos a oportunidade de refletirmos e decidirmos juntas as estratégias para manutenção e progresso da Instituição.

À advogada **Dra. Jéssica Luptifieri**, por me amparar com prontidão, dedicação e gentileza nesse tempo de uma gestão tão desafiadora.

À **Dra. Melissa Pimentel**, por me defender no exercício de meus direitos como cidadã e profissional, por me acolher e suportar meus momentos de angústia e dor.

Meus agradecimentos aos funcionários da Secretaria da Faculdade que forneceram todos os dados necessários para a concretização deste trabalho, em especial: **Marcelino Duarte Neto**, pelo carinho e paciência em todos os momentos que solicitei sua ajuda; e ao meu alicerce no trabalho, na vida pessoal, na luta cotidiana permeada por todas empreitadas possíveis, minha querida amiga e companheira de trabalho **Marcia Cristina da Silva**, não tenho palavras para descrever a representação que passou a ter na minha vida nesses últimos dois anos.

À **Eunice de Moura Silva**, bibliotecária da faculdade, gratidão pela revisão da bibliografia e pela paciência em revisar e adequar à tese as normas acadêmicas.

Ao Professor **Dr. Wagner Garcez de Mello**, membro suplente da banca, gratidão por me acompanhar nesse processo e ter sido um grande parceiro de reflexão sobre a Graduação e possível concretização de projetos inovadores na área da saúde.

À Professora **Dra. Marianne Feijó**, por aceitar fazer parte como membro suplente da banca de avaliação desta pesquisa, além de professora do doutorado pela oportunidade de aprimorar minha carreira como discente e eterna aprendiz.

À querida e inesquecível **Dra. Sandra Leal Calais** que marcou minha trajetória desde o mestrado, presenteando-me com encontros maravilhosos, construtivos, repletos de aprendizado. Meu eterno agradecimento por sua existência e por aceitar contribuir com seus preciosos ensinamentos para o aprimoramento desta pesquisa.

Ao maravilhoso orientador **Dr. Hugo Ferrari Cardoso**, pela paciência, pela sensibilidade de perceber os momentos críticos de indecisão e me incentivar a continuar, por ter permitido e participado do compartilhamento da pesquisa com o corpo docente e discente de nossa Instituição.

Aos meus queridos alunos e ex-alunos, todos os discentes que enriqueceram minha trajetória profissional e foram respaldo, refrigério e mentores nesse processo.

Gostaria de agradecer, em nome do **discente Francisco Medeiros**, a todos os discentes da Pós-Graduação da Unesp de Bauru. Gratidão, Francisco, por revisar toda a Tese,

em um momento de sufoco da construção da sua. Sua benevolência, altruísmo e competência me deram energia para finalizar.

Gostaria de agradecer, em nome do **egresso Caio Fernando Souza Nicolau**, a todos os egressos do Curso de Psicologia que fizeram parte dessa pesquisa. Querido Caio, meu quarto filho de alma, gratidão pelo amor a mim concedido e por todo auxílio no decorrer do processo, desde as discussões e contribuições até à formatação do trabalho. Agradeço também, especialmente, às **egressas Beatriz Lima de Castro Domingues e Natália Leal Vio** por todas as reflexões e contribuições preciosas.

Agradeço às companheiras do Instituto de Psicologia *Essência* e da Associação de Apoio à Saúde Mental (ASAS) pela paciência e companheirismo nesses vários anos de trabalho. À equipe do CRAVI: **Psicóloga Claudia Gonçalves Belazi, Ana Mariá Oliveira, Solimar Aparecida dos Santos, Assistente Social Ivana Nobre Módena e Enzo Belazi**. Em especial minhas duas irmãs de alma, minha sócia **Dra. Mirella Martins Justi**, que me aquece com palavras, que me presenteia com amor e energia e a **Psicóloga Claudia Gonçalves Belazi**, uma grande cuidadora dos momentos em que estou na clínica e dos imprevistos do dia a dia, além de ter me presenteado com a filha postiça **Laura Caroline Gonçalves Sanches** e a mascotinha **Giulia Sanches da Mata**, minha afilhada maravilhosa. Em relação à ASAS gostaria de agradecer, especialmente, ao **Giulio Belazi, Yuri Macedo Pessoa Pinheiro e Christian Capobianco** pelo empenho e dedicação.

Agradeço aos meus pais, **Sylvio Macedo e Maria Inez Pantaleão Macedo**, por me darem a honra e alegria de estarem aqui para acompanharem mais uma conquista na minha vida.

Agradeço meus filhos, **Yuri Macedo Pessoa Pinheiro, Yasmim Macedo Sato e Yan Massakichi Macedo Sato**, amores incondicionais na minha vida; e meus genros e nora por contribuírem com a evolução daqueles de quem fui o portal de entrada nesse mundo.

Agradeço a meus irmãos, **Sylvio Macedo Junior e André Pantaleão Macedo**, *brothers* nesta caminhada.

Gratidão aos meus amigos que torcem pelo meu progresso e a minha irmã-amiga, companheira de 40 anos, **Ana Paula Bernardes da Silva**.

Gratidão a minha prima-irmã **Valéria de Aguiar Souza Macedo** que veio me dar acalento na reta final dessa jornada, trazendo o clima familiar de volta para o nosso lar.

Ao querido **Edson Neves Terra** por confiar no trabalho da Associação de Apoio à Saúde Mental (ASAS) e ser um parceiro de reflexão e sonhos. Espero que vários deles ainda se concretizem!

Aos meus companheiros de evolução, **meus pacientes**, que confiaram a mim suas histórias e me fazem repensar constantemente no(s) sentido(s) da existência. Gratidão pela paciência nas trocas constantes de horário e por serem o vento bom que me ajudou a suportar a tempestade.

Com admiração, agradeço ao promotor **Dr. Joel Furlan** pelos encontros produtivos, comprometidos e destinados à conquista de uma sociedade mais justa onde os direitos de todos possam ser preservados.

À maravilhosa **Dra. Edna Flor** (Vice-Prefeita), gestora que me inspira e me enche de energia a cada discurso, sempre repleto de ensinamentos, sensibilidade e muito amor.

“O presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de financiamento 001.”

“À Psicologia e à Docência”

Meus pacientes, meus alunos, meus ex-alunos, meus companheiros de trabalho, meus amigos, minha família, meus filhos são também meus mentores.

MACEDO, S. P. **Formação em Psicologia e mercado de trabalho:** inserção, estresse e qualidade de vida. 155f. Tese (Doutorado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências, Bauru, 2023.

RESUMO

Este estudo - transversal, quali-quantitativo, descritivo, inferencial e exploratório - buscou identificar e analisar as variáveis vinculadas ao curso de Psicologia de uma Instituição de Ensino Superior, a inserção no mercado de trabalho dos psicólogos formados, suas dificuldades e desafios, bem como o grau de vulnerabilidade de estresse ao trabalho, e percepção de qualidade de vida no ambiente laboral. Participaram da pesquisa 186 profissionais formados em Psicologia no período de 2006 a 2018, os quais responderam aos questionários elaborados pelos autores, à Escalas de Vulnerabilidade de Estresse ao Trabalho (EVENT) e à Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A amostra foi composta majoritariamente pelo gênero feminino, com faixa etária entre 20 e 39 anos. Com relação ao ano de formação dos egressos, a maior concentração de participantes foi entre 2015 e 2018 e os inseridos no mercado de trabalho totalizaram 73,12% (n=136), com uma porcentagem representativa de profissionais atuando na área clínica, da saúde e na assistência social. Em relação às dificuldades apontadas pelos participantes desta pesquisa sobressaíram a falta de conhecimento da profissão pela sociedade, a restrição no mercado de trabalho, a incompatibilidade entre o salário pago e o desejado, a falta de especialização e a falta de capacitação profissional. Ao analisar a vulnerabilidade de estresse ao trabalho foi percebida alta frequência de estressores relacionados ao clima e funcionamento dos locais de trabalho, com apontamentos para sobrecarga de atividades laborais e incômodos quanto à infraestrutura e rotina no ambiente de trabalho. Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, os psicólogos/as perceberam que no ambiente de trabalho há adequado relacionamento interpessoal profissional, sendo possível verificar o respeito e autonomia entre os trabalhadores. Concluiu-se que o grupo de psicólogos investigados tiveram uma formação com qualidade suficiente para inserção no mercado de trabalho, ocorrida em tempo razoavelmente curto. As dificuldades e desafios encontrados apontaram para fatores frequentes nos inícios de carreira e trouxeram como dispositivo importante de crescimento e enfrentamento dos desafios a inserção na educação continuada, com cursos de extensão, pós-graduação e aprimoramentos.

Palavras-chave: Formação em Psicologia; mercado de trabalho; estresse no trabalho; qualidade de vida no trabalho.

MACEDO, S. P. **Training in Psychology and the labor market:** insertion, stress and quality of life. 2023. 155f. Thesis (Doctorate in Psychology of Development and Learning) – Universidade Estadual Paulista, Faculty of Science, Bauru, 2023.

ABSTRACT

This cross-sectional, quali-quantitative, descriptive, inferential and exploratory study sought to identify and analyze the variables linked to the Psychology course at a Higher Education Institution, the insertion of trained psychologists into the labor market, their difficulties and challenges, as well as, the degree of vulnerability to stress at work, and perception of quality of life in the work environment. 186 professionals trained in Psychology from 2006 to 2018 participated in the survey, who answered the questionnaires prepared by the authors, the Stress Vulnerability Scale at Work (EVENT) and the Quality of Life at Work Scale (QVT). The sample consisted mostly of females, aged between 20 and 39 years. Regarding the year of graduation of the graduates, the highest concentration of participants was between 2015 and 2018 and those inserted in the labor market totaled 73.12% (n=136), with a representative percentage of professionals working in the clinical, health area and in social assistance. Regarding the difficulties pointed out by the participants of this research, the lack of knowledge about the profession by society, the restriction in the labor market, the incompatibility between the salary paid and the desired one, the lack of specialization and the lack of professional training stood out. When analyzing the vulnerability to stress at work, a high frequency of stressors related to the climate and functioning of the workplace was noticed, with notes for overload of work activities and discomfort regarding the infrastructure and routine in the work environment. Regarding the Quality of Life at Work, psychologists realized that in the work environment there is adequate professional interpersonal relationship, and it is possible to verify respect and autonomy among workers. It was concluded that the group of investigated psychologists had a training with sufficient quality to enter the job market, which occurred in a reasonably short time. The difficulties and challenges encountered pointed to frequent factors at the beginning of a career, and brought insertion into continuing education as an important device for growth and coping with challenges, with extension courses, postgraduate courses and improvements.

Keywords: Training in Psychology; job market; work stress; quality of life at work.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO GERAL	14
2	COMPILAÇÃO DOS CAPÍTULOS	18
2.1	Capítulo 1 – Artigo 1: Formação em Psicologia: perfil dos egressos e percepções em relação à formação	18
2.1.1	Introdução	19
2.1.2	Método	21
2.1.2.1	Procedimentos de coleta de dados	22
2.1.2.2	Procedimentos para análise de dados	23
2.1.3	Resultados	23
2.1.3.1	Perfil do grupo amostral em relação aos aspectos sociodemográficos	24
2.1.3.2	Ano e continuidade da formação	25
2.1.3.3	Locais e Áreas de Atuação	27
2.1.4	Discussão	28
	Referências	34
2.2	Capítulo 2 – Artigo 2: Estresse e a qualidade de vida de egressos formados em Psicologia inseridos no mercado de trabalho	36
2.2.1	Introdução	37
2.2.2	Método	44
2.2.2.1	Procedimentos de coleta de dados	45
2.2.2.2	Procedimentos para análise de dados	46
2.2.3	Resultados	46

2.2.4	Discussão	47
	Referências	51
2.3	Capítulo 3 – Artigo 3: Percepção de egressos em Psicologia sobre as dificuldades e desafios enfrentados no mundo do trabalho	55
2.3.1	Introdução	56
2.3.2	Método	59
2.3.2.1	Procedimentos de coleta de dados	60
2.3.2.2	Procedimentos para análise de dados	60
2.3.3	Resultados	61
2.3.4	Discussão	66
	Referências	71
3	DISCUSSÃO GERAL	73
	REFERÊNCIAS	76
	ANEXOS	85
	APÊNDICES	88

APRESENTAÇÃO

A formação da minha carreira profissional tem se consolidado em uma gama de experiências que envolvem o processo de aprender a ser docente, pesquisadora e gestora.

A experiência de escrever a referida tese me concedeu um tempo de análise e reflexão sobre os complexos processos que se organizam na práxis da docência e da gestão no Ensino Superior.

A formação profissional é um caminho longo de constituição da identidade profissional que se inicia na Graduação e permanece em construção durante todo o trajeto da carreira profissional. A consolidação da Psicologia enquanto ciência e profissão, os diversos desdobramentos que têm sofrido desde a sua regulamentação em 1962, a complexidade dos aspectos que envolvem a formação na graduação, o aumento expressivo de psicólogos e a busca de inserção no mercado de trabalho foram aspectos reflexivos norteadores da organização desta pesquisa.

A tese foi realizada com psicólogos formados entre 2006 e 2018 em uma Instituição de Ensino Superior (IES) localizada no interior do Estado de São Paulo. Foram analisados o perfil dos egressos, as formas de inserção no mercado de trabalho, o grau de vulnerabilidade ao estresse no trabalho, a qualidade de vida no trabalho e as dificuldades e desafios encontrados na inserção e durante a atuação profissional.

O estudo transversal, quali-quantitativo, descritivo e exploratório foi organizado em três capítulos sequenciais construídos com os dados coletados e analisados no instrumento aplicado nos participantes.

O leitor encontrará uma introdução geral que antecede o primeiro capítulo, formada pela contextualização do processo histórico de formação da Psicologia enquanto ciência e profissão, e da organização do ensino desde a Psicologia como disciplina de outros cursos até à Graduação pautada nas Diretrizes Curriculares atuais.

O primeiro capítulo foi formado pelos dados da Instituição, histórico do Curso de Psicologia, identificação do perfil dos psicólogos formados e análise das dificuldades e desafios para inserção no mercado de trabalho. O segundo capítulo buscou compreender os resultados da avaliação da percepção da vulnerabilidade ao estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho dos egressos participantes da pesquisa. O terceiro capítulo abordou as dificuldades e desafios na atuação profissional, as percepções dos egressos sobre a realização da graduação em Psicologia e as sensações ao responder a esta pesquisa.

Pautada no princípio da importância de uma formação consistente e transformadora, pretendo que a referida pesquisa promova reflexões, contribuições e possibilidades de projetos que alicercem e deem sustentação para uma formação pautada na ética, no conhecimento e no progresso.

1 INTRODUÇÃO GERAL

Conhecer de forma mais detalhada o processo histórico do ensino em Psicologia é essencial para a compreensão da diversidade em relação ao processo formativo ao longo dos tempos, bem como a inserção do profissional no mercado de trabalho. O estabelecimento da Psicologia como ciência se deu no final do século XIX, com a criação do primeiro laboratório experimental de Psicologia sob autoria de Wilhelm Wundt, entretanto, até o início do século XX, não havia uma sistemática nas teorias filosóficas e discussões sobre o homem (MACHADO *et al.* (2020). Lisboa e Barbosa (2009) salientaram que o ensino de Psicologia, enquanto disciplina autônoma, teve início na segunda metade do século XIX.

No contexto brasileiro, entre 1900 e 1920, os médicos foram protagonistas das publicações de ensaios, teses e experimentos na área, corroborando com a psicologia científica da época. Entre 1920 e 1960, por sua vez, os autores foram, em sua maioria, educadores que se aproximaram da ciência psicológica para fundamentar os trabalhos realizados junto aos contextos educacionais, tendo destaque a área de orientação profissional e os testes desenvolvidos para este enfoque (SOARES, 2010). Neste período, diversas ações ocorreram para que a Psicologia fosse inserida como disciplina nos cursos de ensino superior.

A Psicologia passou a ser efetivamente inserida em uma Instituição de Ensino Superior (IES) brasileira somente em 1934, com a inauguração da Universidade de São Paulo (USP) e a transformação do Instituto de Educação Caetano de Campos (antiga Escola Normal de São Paulo) em Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP. Em um primeiro momento, a Psicologia, sem autonomia para a área acadêmica independente, passou a fazer parte da formação de outros profissionais (PEREIRA; PEREIRA NETO, 2003; FERES-CARNEIRO, 2011; SCARPARO, 2011).

O grande destaque no processo histórico da Psicologia no Brasil ocorreu a partir da década de 1960. Yamamoto *et al.* (2012) referiram que, em 1962, o Conselho Federal de Educação emitiu o Parecer nº 403 (BRASI, 1962), o qual dispôs acerca do currículo mínimo para os cursos de Psicologia, discriminando as matérias necessárias para o bacharelado e licenciatura (com duração de quatro anos) e formação de psicólogos (com duração de 5 anos); sendo exigido, nesse último, treinamento prático em estágios supervisionados.

Atrelado a esse movimento histórico, na década de 1970, com a regulamentação da profissão no país, foi nítida a organização da categoria no que tange à criação de associações e sociedades científicas na área. Nessa mesma direção, houve a criação dos Conselhos Regionais e Federal de Psicologia, com a promulgação da lei de criação dos

conselhos, em 1971 (BAPTISTA, 2010). A partir da década de 1980, foi percebido o notório aumento de publicações e oferta de cursos (graduação e pós-graduação) em Psicologia no Brasil (VILELA, 2012).

Até aí, vigorava a formação profissional apoiada em um currículo mínimo. Porém, com a ampliação das possibilidades de atuação da Psicologia em áreas emergentes no mercado de trabalho, a formação do psicólogo sofreu importantes mudanças estabelecidas pela publicação das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), em 2004 (BOCK, 2015). Tal documento buscou garantir maior adequação dos profissionais às necessidades da realidade naquele momento, bem como maior preparo ético e técnico para atuar perante a diversidade de demandas presente na população (CRUCES, 2010).

As DCNs são baseadas em princípios e compromissos que se relacionam com o avanço do conhecimento científico, a compreensão da amplitude do fenômeno psicológico, o reconhecimento das diversidades para a compreensão do ser humano e o incentivo ao diálogo com outros campos do saber; configuram-se, portanto, em alterações importantes para o processo de formação do psicólogo. Para compreendê-las é necessário apropriar-se dos elementos que a compõe, sendo eles: eixos estruturantes; núcleo comum; competências e habilidades; ênfases curriculares; estágios supervisionados e o Serviço de Psicologia.

Os eixos estruturantes são como pilares de articulação dos conhecimentos, habilidades e competências, envolvendo tanto questões epistemológicas e teóricas, como aspectos relacionados à investigação científica e à prática profissional. O núcleo comum é definido por um conjunto de conhecimentos, habilidades e competências que capacitam o aprendiz a lidar minimamente com os conteúdos da Psicologia, enquanto campo de conhecimento e de atuação (BRASIL, 2004).

Por competências, entende-se desempenhos e atuações que são requeridos do futuro profissional psicólogo, envolvendo tanto o domínio básico de conhecimentos psicológicos como a capacidade de usá-los em diferentes contextos e demandas. As habilidades são apresentadas como os elementos que alicerçam as competências. Ambas, competências e habilidades devem ser desenvolvidas pelo aluno ao longo de todo o curso. As ênfases curriculares, por sua vez, são entendidas como um conjunto delimitado e articulado de competências e habilidades que proporciona oportunidades de concentrar estudos e estágios em algum dos domínios de atuação profissional em Psicologia no país (BRASIL, 2004).

O curso de formação em Psicologia deverá ofertar, no mínimo, duas ênfases curriculares, assegurando ao aluno a possibilidade de escolha. Além disso, as definições gerais das ênfases adotadas devem ser acompanhadas pelo detalhamento das competências

específicas a serem desenvolvidas em cada uma delas e pelo conjunto de disciplinas que fornecerão o suporte do conhecimento necessário para o seu desenvolvimento. Outro elemento apresentado são os estágios supervisionados, os quais têm a finalidade de garantir o contato do formando com situações, contextos e instituições, possibilitando que conhecimentos, habilidades e atitudes se consolidem em ações profissionais (BRASIL, 2004).

Os estágios supervisionados, se possível, devem ser distribuídos ao longo do curso, sendo divididos em dois níveis: básico (voltado para o desenvolvimento de práticas integrativas das competências e habilidades previstas no núcleo comum) e específico (voltado para o desenvolvimento de práticas integrativas de competências, habilidades e conhecimentos que definem cada ênfase proposta). Por fim, o último elemento mencionado é o Serviço de Psicologia, que tem dupla função: atender às exigências para a formação do psicólogo (em consonância com as competências que o curso objetiva desenvolver no aluno), e às demandas de serviço psicológico da comunidade em que está inserido (BRASIL, 2004).

Com a Resolução nº 5, de 15 de março de 2011, o curso de Psicologia aprimora a finalidade de promover a construção e o desenvolvimento do conhecimento científico a partir dos múltiplos referenciais do comportamento humano. Tendo em vista a diversidade cultural e a pluralidade dos fatores determinantes da condição humana, o curso busca desenvolver perspectiva crítica e abrangente dos diferentes métodos e estratégias de produção científica. Visa também compreender o funcionamento e a importância das políticas públicas que regem as instituições de saúde e socioeducativas promovendo a participação ativa e transformadora da prática do psicólogo. As ênfases do curso encontram-se vinculadas a seis eixos estruturantes nos quais se balizam os conhecimentos, habilidades e competências que, desta forma, asseguram condições pedagógicas de formação e de atuação profissional. As ênfases estão voltadas para a inserção do discente no mercado de trabalho mediante atitudes de transformação ético-político-social comprometidas com a qualidade de vida da população. Considerando a diversidade de orientações teórico-metodológicas, de práticas e contextos de inserção do psicólogo, a meta central é garantir o domínio de conhecimentos psicológicos e a capacidade de utilizá-los em diferentes campos de atuação compatíveis com as demandas sociais atuais valorizando os procedimentos socioeducativos, assim como a prevenção e a promoção da saúde (BRASIL, 2011).

Conforme análise da Resolução nº 597 de 13 de setembro de 2018, as DCNs vigentes da Psicologia foram publicadas em 2004 (Resolução CNE/CES nº 8/2004) e republicadas em 2011 (Resolução CNE/CES nº 5/2011), apenas com alteração do Artigo 13 que trata do projeto complementar da Licenciatura. Passados 14 anos da publicação original,

foi possível acumular conhecimento e experiência suficientes para avaliar sua efetividade e, através de uma proposta de revisão, avançar no objetivo de construir uma formação profissional do psicólogo cada vez mais qualificada e consonante com as necessidades de nossa população e com a evolução dos conhecimentos da área. Essa Resolução, ainda não vigente como norma para a Graduação em Psicologia, foi processo de construção de diretrizes curriculares com caráter amplo, democrático e participativo, envolvendo o Conselho Federal de Psicologia- CFP; a Associação Brasileira de Ensino de Psicologia- ABEP; a Federação Nacional dos Psicólogos- FENAPSI; profissionais da área, professores e estudantes de todo o território nacional, que trabalharam conjuntamente em reuniões locais, regionais e nacional. Essa Resolução traz recomendações do Conselho Nacional de Saúde (CNS) à proposta das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação Bacharelado em Psicologia (2018).

Souza *et al.* (2020) enfatizaram que apesar do processo histórico e coletivo para a construção e reconstrução das diretrizes curriculares e dos esforços para melhorar os cursos de Psicologia, muitos desafios ainda permanecem nos processos formativos da área. No Brasil, diversos estudos tiveram como objetivo apresentar reflexões acerca de problemas relativos à formação (TRAVASSOS; MOURÃO, 2018; GONDIM; BASTOS; PEIXOTO, 2010; YAMAMOTO; OLIVEIRA, 2010; ZILIOOTTO *et al.*, 2014; LINS; SILVA; ASSIS, 2015). De forma geral, grande parte das pesquisas publicadas salientaram lacunas na formação, com carências em qualificação técnica, associada a uma baixa capacidade de análise do contexto e do campo de atuação, bem como de investigação científica, atuação inter e multiprofissional e avaliação.

A qualidade do processo de formação profissional tem estreita relação com a qualidade do ensino superior e a capacidade de intervenção profissional. O objetivo principal dos processos de ensino-aprendizagem é o desenvolvimento de competências científicas e profissionais dos alunos por intermédio da operacionalização de mecanismos educativo-pedagógicos que facilitem a incorporação e o aprimoramento do juízo científico, distinto do senso comum, além dos métodos e recursos técnicos necessários e válidos aos processos de investigação de fenômenos psicológicos e à intervenção profissional (CRUZ, 2016).

2 COMPILAÇÃO DOS CAPÍTULOS

2.1 Capítulo 1 – Artigo 1: Formação em Psicologia: perfil dos egressos e percepções em relação à inserção no mercado de trabalho.

RESUMO

Pouco se conhece acerca dos egressos dos cursos de graduação nas mais diversas áreas de formação, inclusive sobre egressos do curso de Psicologia. Visando a compreensão desse cenário, a presente pesquisa investigou formados em Psicologia em uma instituição de ensino superior (IES) localizada no interior do estado de São Paulo. Participaram do estudo 186 formados (dos 474 psicólogos formados pela IES). O objetivo foi traçar o perfil do egresso em seus aspectos sociodemográficos, nas áreas de atuação e continuidade da formação, bem como, explanar os desafios de inserção no mercado de trabalho. Como resultado, o estudo aponta para um perfil de mulheres, casadas, jovens, com rápida inserção no mercado de trabalho, com jornada integral e semi-integral, autônomas, com prevalência de atuação na área clínica. A predominância da atuação dos profissionais no mercado de trabalho de forma autônoma apontou para trabalhadores gerenciadores de sua própria carreira; espaço ainda limitado de inserção dos psicólogos nos equipamentos da região; formas não mais estáveis de vínculo empregatício na contemporaneidade. Como possibilidades para o desenvolvimento da Psicologia enquanto Ciência e Profissão no Município, os autores acreditam ser de suma importância que a IES estudada busque cada vez mais ampliar e estreitar o contato com a rede de equipamentos do município que absorve os profissionais psicólogos, tanto por intermédio do campo de estágio, como cursos e projetos de extensão, além de preparar o discente para a concorrência e capacitá-lo para a gestão como profissional autônomo.

Palavras-chave: Perfil do egresso; mercado de trabalho; Psicologia.

ABSTRACT

Little is known about graduates from undergraduate courses in the most diverse areas of training, including graduates from the Psychology course. Aiming at understanding this scenario, this research investigated graduates in Psychology at a higher education institution (HEI) located in the interior of the state of São Paulo. A total of 186 graduates (out of 474 psychologists trained by the IES) participated in the study. The aim was to outline the profile

of graduates in their sociodemographic aspects, in the areas of activity and continuity of training, as well as to explain the challenges of insertion in the labor market. As a result, the study points to a profile of women, married, young, with rapid insertion in the labor market, with full and semi-full shifts, self-employed, with a prevalence of work in the clinical area. The predominance of professionals acting autonomously in the labor market pointed to workers managing their own careers; still limited space for insertion of psychologists in the region's equipment; no more stable forms of employment in contemporary times. As possibilities for the development of Psychology as a Science and Profession in the Municipality, the authors believe that it is of the utmost importance that the HEI studied seeks to increasingly expand and strengthen contact with the network of equipment in the municipality that absorbs professional psychologists, both through internship field, such as courses and extension projects, in addition to preparing the student for the competition and qualifying him to manage as an autonomous professional.

Keywords: Graduate profile; job market; Psychology.

2.1.1 Introdução

Segundo Silva *et al.* (2015), conhece-se pouco acerca dos egressos dos cursos de graduação nas mais diversas áreas de formação e, em particular, sobre egressos no curso de Psicologia, seja em termos de atividades profissionais, seja em termos de cursos ou especializações desenvolvidas após a graduação. Contudo, um estudo realizado por Cruces (2010) apontou para o fato de que os concluintes do curso de Psicologia demonstraram, ao mesmo tempo, desejo e insegurança frente ao novo ramo de trabalho e às atividades profissionais da área, dando visibilidade ao desamparo e corroborando a importância da formação como propiciadora da ampliação do mercado e responsável pelo preparo de maneira adequada.

Nessa linha, Mazer e Silva (2010) ressaltam que os anos de estudos durante a graduação geralmente não são suficientes para que haja uma boa formação e defendem uma contínua busca de aprendizado e descobertas, o que também auxiliaria no desenvolvimento da identidade profissional do formando. Bardagi *et al* (2006) destacam, ainda, a supervalorização do modelo clínico e do perfil do psicólogo como profissional liberal, deixando relegadas as outras formas de inserção profissional que ascenderam nos últimos tempos, como por

exemplo, a atuação em unidades de saúde. Os dados do estudo realizado pelos autores mostraram que a primeira inserção profissional mais pretendida tem sido a clínica, sendo apontada por 35,8% dos recém-formados investigados na pesquisa. Os autores inferiram que apesar de os acadêmicos terem adquirido conhecimentos sobre diversas áreas de atuação, ainda há prevalência pela clínica. Costa et al. (2012) reafirmam a prevalência da Psicologia Clínica, porém enfatizam a valorização de áreas e campos tradicionais da Psicologia, como a Psicologia Escolar/ Educacional e Organizacional/do Trabalho.

Piasson e Freitas (2020) apontam para a complexidade da realidade social do Brasil e a exigência de uma compreensão aprofundada das nuances da intervenção psicológica, demandando, por vezes, competências e habilidades destes profissionais que extrapolam o modelo clínico. Os autores enfatizam que, cada vez mais, os psicólogos têm trabalhado com demandas inter e multiprofissionais, colaborando com outros profissionais, como juízes, médicos, assistentes sociais, professores, policiais, promotores, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas, entre outros.

Ruda *et al.* (2019) sinalizam a expansão da Psicologia Brasileira e reafirmam o aumento dos desafios na formação para o desenvolvimento de habilidades e competências específicas para atuação nos diversos campos.

É exatamente dentro desse contexto que as mudanças nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) organizam-se na importância da reformulação das matrizes curriculares para formação do psicólogo. Com base na Resolução 03/2016 do Conselho Federal de Psicologia (CFP), o profissional egresso do curso de psicologia pode atuar em diversas áreas, sendo 12 áreas como especialidades da categoria reconhecidas pelo CFP. A tabela 1 apresenta uma síntese das áreas e suas principais atividades.

Tabela 1: Especialidades da Psicologia – CFP (2016)

Área	Principais atividades
Psicologia Escolar/Educacional	Gerência, formação e assessoria técnica nas diferentes instâncias em que o sistema educativo se organiza.
Psicologia Organizacional e do Trabalho	Avalia a organização, o ambiente e equipes de colaboradores, identificando pontos a serem trabalhados e sugerindo soluções.
Psicologia de Trânsito	Estuda o comportamento das pessoas nas rodovias e demais redes viárias urbanas, de forma a contribuir positivamente nas condições de segurança.
Psicologia Jurídica	Colabora no planejamento e execução de políticas de cidadania, Direitos Humanos e prevenção da violência.
Psicologia do Esporte	Analisa emoções e comportamentos no ambiente esportivo, verificando como as características psicológicas atuam na performance do praticante ou atleta.
	Realiza psicoterapia, aconselhamento psicológico, orientação familiar e

Psicologia Clínica	profissional, psicodiagnóstico, dentre outras que são desenvolvidas de acordo com o local de atuação.
Psicologia Hospitalar	Faz atendimentos a pacientes e familiares, oferecendo suporte emocional em situações específicas de adoecimento.
Psicopedagogia	Promove desenvolvimento satisfatório no processo ensino e aprendizagem.
	Realiza reeducação, terapia e educação, a partir de atividades motoras relacionadas a aspectos afetivos, cognitivos e sociais.
Psicomotricidade	
Psicologia Social	Estuda as percepções do meio social, visando compreender o comportamento dos sujeitos, bem como a sociedade como um todo.
	Atua no diagnóstico, acompanhamento, tratamento e na pesquisa das funções psíquicas.
Neuropsicologia	
	Realiza contribuições visando à promoção e manutenção da saúde, prevenção e tratamento das doenças.
Psicologia da Saúde	

Fonte: Elaborada pelos autores da pesquisa, 2022.

Frente à expansão das áreas de atuação do Psicólogo, a formação torna-se mais complexa e a reflexão para a organização de uma matriz curricular capaz de capacitar o egresso para inserção no mercado de trabalho, cada vez mais urgente nas Instituições de Ensino Superior. Além disso, tem-se vivenciado constantes mudanças no mundo do trabalho exigindo cada vez mais do trabalhador características como flexibilidade, multiplicidade de tarefas, rapidez, produção e capacitação. A fim de compreender o trabalhador psicólogo formado na IES estudada, este capítulo tem como objetivo traçar o perfil do egresso em seus aspectos sociodemográficos, nas áreas de atuação e continuidade da formação, bem como, explicar os desafios de inserção no mercado de trabalho.

2.1.2 Método

Trata-se de um estudo quali-quantitativo em que foram identificadas e analisadas as variáveis vinculadas ao curso de Psicologia da Instituição de Ensino Superior (IES) estudada tendo em vista a inserção dos psicólogos formados no mercado de trabalho.

Participantes

Foram convidados a participar da pesquisa todos os psicólogos formados até 2018 pela IES investigada. Segundo dados da instituição, 474 alunos se formaram em Psicologia de 2006 a 2018. Neste estudo, fizeram parte da amostra 186 formados, correspondendo a aproximadamente 39,25% da população graduada.

Instrumentos (Apêndice A)

O instrumento foi composto por um questionário de quatro partes e duas escalas de avaliação, porém neste capítulo foi utilizado apenas o questionário.

Questionário sobre a inclusão no mercado de trabalho em Psicologia

Instrumento elaborado pelos pesquisadores com o objetivo de analisar o percurso do profissional formado em Psicologia. O instrumento foi composto por 27 questões – sendo 21 fechadas com alternativas para assinalar e 06 questões abertas. Além disso, foi organizado em quatro partes, de acordo com a descrição a seguir:

Parte I – informações gerais correspondentes aos dados sociodemográficos, da questão 1 a 7;

Parte II – informações profissionais, da questão 8 a 16;

Parte III – informações sobre o primeiro emprego, da questão 17 a 21;

Parte IV – Informações atuais, da questão 22 a 27.

Neste instrumento, as questões que contêm categorias de resposta sobre o perfil do egresso, as áreas de atuação, continuidade da formação, dificuldades na inserção do mercado de trabalho e motivos de não estar inserido foram todas situadas na parte I, todas as questões da parte II do questionário e as questões 18, 19, 20 e 21 da parte III.

2.1.2.1 Procedimentos de coleta de dados

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) CAAE 30411020.1.0000.5398 e parecer nº 4.029.539. Após a aprovação, foi realizado contato com a IES estudada, os dados obtidos apontaram para 474 egressos do curso de Psicologia formados no período de 2006 a 2018. Esses foram contatados por intermédio de comunicação eletrônica (e-mail, mensagens por aplicativos e telefonemas), por meio da qual se obteve a participação de 186 psicólogos. Foi enviado para os participantes um endereço eletrônico contendo os instrumentos de pesquisa, composto por TCLE (Apêndice A) e o questionário sobre a inclusão no mercado de trabalho em Psicologia. O tempo estimado para que o participante respondesse e contribuísse com a coleta dos dados foi de 40 minutos.

2.1.2.2 Procedimentos para análise de dados

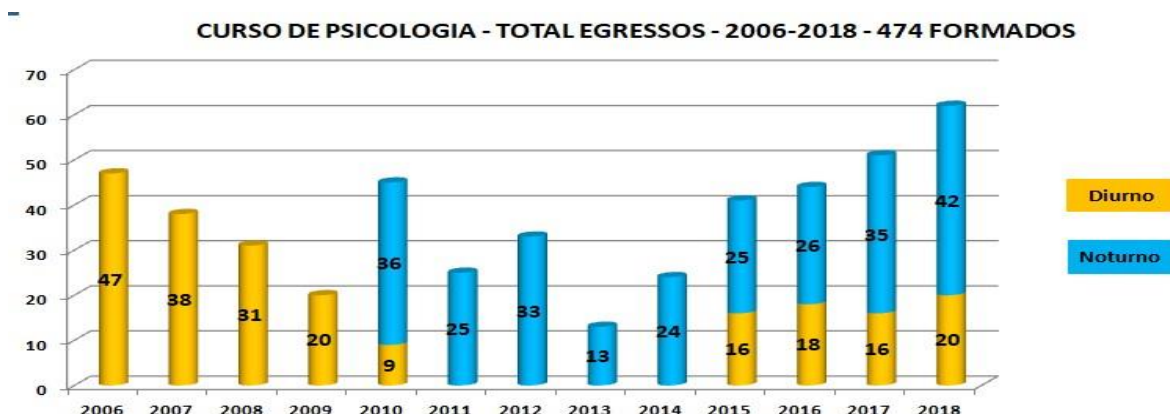
As análises dos dados foram realizadas de forma quantitativa em termos de frequências, porcentagens, além de pontuações mínimas e máximas dos participantes. Neste capítulo foram analisadas as dezesseis questões fechadas da parte I e II, e as questões 18, 19, 20 e 21 da parte III do questionário sobre a inclusão no mercado de trabalho em Psicologia (Apêndice A).

2.1.3 Resultados

A Instituição referida nesta pesquisa trata-se de uma faculdade mantida por fundação no interior do estado de São Paulo. Por ter como mantenedora uma fundação, é considerada pública de direito privado, sendo avaliada pelo Conselho Estadual de Educação (CEE). Foi criada pela Lei municipal nº 1.306/67 e reconhecida de utilidade pública municipal pela Lei 1.547/71, com o objetivo de organizar uma faculdade para o Município devido ao déficit em relação a cursos e vagas oferecidos aos futuros alunos da região.

O pedido de autorização para abertura do Curso de Psicologia para o Conselho Estadual de Educação (CEE) ocorreu em 2000 com autorização para início em 23 de maio de 2001, conforme Parecer CEE/CES nº 107/2001 e 28 de junho de 2001 pela Portaria CEE/GP nº 153/2001, disponibilizando 90 vagas diurnas. O curso foi reconhecido em 2006 e passou por quatro renovações até o momento.

Formou 474 psicólogos entre 2006 e 2018, sendo 45,36% (n=215) do período diurno e 54,64% (n=259) do período noturno, o que demonstra uma porcentagem relativamente próxima com diferença de aproximadamente 50 formados entre os períodos (diurno e noturno). A Figura 1 apresenta os dados ao longo dos anos analisados (2006 a 2018), com base no período de oferecimento de turmas, ou seja, diurno e noturno.

Figura 1: Gráfico de total de egressos do Curso de Psicologia entre 2006 e 2018

Fonte: Banco de dados da secretaria acadêmica da IES investigada.

Verificou-se que, no início de sua trajetória de formação de psicólogos, em 2006, a instituição formou 47 psicólogos que frequentaram o curso no período diurno. Apesar de uma variabilidade de formandos entre os 13 anos, a média geral durante esse período foi de 36,46 psicólogos formados anualmente.

Em relação ao número de formandos, de 2006 a 2009 houve um decréscimo, tendo oscilações nos anos seguintes (2010 a 2012) e, a partir de 2013, um significativo aumento. Cabe destacar que no período de 2011 a 2014 não foram formadas turmas diurnas. Em relação ao gênero dos formados, os dados da amostra indicaram prevalência de mulheres, totalizando 81% (n=384) formadas em Psicologia e 19% (n=90) homens, conforme Tabela 2.

Tabela 2: Distribuição dos formandos em relação ao gênero entre os anos 2006 e 2018

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
M	5	5	4	5	11	5	6	-	3	8	15	11	12
F	42	33	27	15	34	20	27	13	21	33	29	40	50
T	47	38	31	20	45	25	33	13	24	41	44	51	62

Legenda: M: Masculino; F: Feminino; T: Total.

Fonte: Banco de dados da secretaria acadêmica da IES investigada.

Após uma breve introdução dos dados dos psicólogos formados na IES estudada, a seguir serão apresentados os resultados acerca dos 186 profissionais que compuseram a amostra deste estudo em relação ao perfil sociodemográfico; ano e continuidade da formação, dificuldades encontradas para inserção e solidificação no mercado de trabalho, locais e áreas de atuação em Psicologia.

2.1.3.1 Perfil do grupo amostral em relação aos aspectos sociodemográficos

A população do estudo (pessoas formadas no curso de Psicologia) compreendeu 474 profissionais. Neste estudo, o grupo amostral ficou composto por 186 profissionais formados, totalizando aproximadamente 39,25% desta população. A Tabela 3 apresentará os dados sociodemográficos dos participantes.

Tabela 3: Varáveis Sociodemográficas

Variáveis sociodemográficas		Fr.	%
Gênero	Feminino	137	73,7
	Masculino	48	25,8
	Não binário	1	0,5
Estado civil	Casado/União estável	96	51,6
	Solteiro	67	36,0
	Divorciado	19	10,2
	Separado	3	1,6
	Namoro estável	1	0,6
Idade	20 a 39 anos	122	65,59
	40 a 65 anos	62	33,33
	Mais de 65 anos	2	1,08

Legenda: Fr = Frequência

Fonte: Banco de dados da pesquisa.

Como pode ser visto na Tabela 3, a amostra foi composta majoritariamente pelo gênero feminino. Quanto ao estado civil, 51,6% (n=96) dos entrevistados da referida pesquisa foram compostos por pessoas que se declararam casadas e/ou em união estável, o que requer responsabilidades e necessidade de sustentabilidade, com demanda considerável de inserção no mercado de trabalho, encontrando-se também em fase produtiva, já que em relação à faixa etária, a maioria do grupo amostral tinha entre 20 e 39 anos.

2.1.3.2 Ano e continuidade da formação

Em relação às variáveis de formação presentes por meio da investigação de psicólogos formados de 2006 a 2018, foram apresentadas, na tabela a seguir, as frequências e porcentagens vinculadas ao ano de formação dos entrevistados, além de dados sobre a continuidade de formação.

Tabela 4: Variáveis relacionadas à formação

Variáveis relacionadas à formação		Fr.	%
Ano de formação	2006	6	3,2
	2007	10	5,3
	2008	9	4,9
	2009	9	4,9
	2010	18	9,7
	2011	4	2,1
	2012	8	4,3
	2013	-	-
	2014	6	3,2
	2015	22	11,8
	2016	18	9,7
	2017	24	14
	2018	50	26,9
Estudos (nível de pós-graduação)	Especialização	81	43,5
	Mestrado	9	4,8
	Doutorado	2	1,1
	Sem pós-graduação	93	50,6

Legenda: Fr = Frequência.

Fonte: Banco de dados da pesquisa.

Com relação ao ano de formação dos egressos, a maior concentração de participantes foi entre 2015 e 2018 (anos finais de análise deste estudo). Cabe destacar que esse número não representa o total de discentes formados em cada ano pela IES analisada.

No que tange à continuidade de estudos (em nível *lato* ou *stricto sensu*), a maior parte neste estudo - 50,6% (n=93) - informou que não realizou estudos complementares após a formação. Dos que tiveram a formação complementar, a maior frequência foi em nível *lato sensu* – especialização.

Em relação à pergunta se trabalha ou não na área e o período e carga horária de trabalho em Psicologia, grande parte da amostra - 73,1% (n=136) dos psicólogos encontra-se atuando na área da Psicologia, sendo 54,3% (n=101) de forma integral e 18,8% (n=35) parcialmente. Dos que não estavam atuando (n=50), 20 apresentavam cadastro no Conselho Regional de Psicologia (CRP), indicando uma provável intenção em darem prosseguimento à carreira de psicólogo, o que pode sugerir a possibilidade de terem trabalhado anteriormente na profissão ou a intenção de ainda se inserirem. Quanto à carga horária diária de trabalho, a maior frequência foi de oito horas diárias, seguida por profissionais que atuam seis horas diárias.

Quando questionados sobre a forma de vínculo empregatício, os profissionais poderiam indicar mais de uma resposta (pois diversos apresentavam mais de um vínculo de trabalho, por diversas vezes em áreas de atuação distintas na Psicologia). Por essa razão, as frequências relativas ultrapassaram 100%. Dos resultados, foram indicados por 70,42%

(n=100) das pessoas como profissionais autônomos, seguido de 20,42% (n=29) empregados com carteira de trabalho (CLT), 11,26% (n=26) funcionários públicos concursados.

Das 140 respostas em relação ao número de locais de trabalho, as maiores frequências foram de psicólogos que trabalhavam em apenas um local de trabalho - 57,1% (n=80); seguido por 31,4% (n=44) em dois locais de trabalho; 8,6% (n=12) em três locais de trabalho e 2,9% (n=4) em mais de três locais de trabalho.

Em relação às dificuldades encontradas para a busca do primeiro emprego, das 214 respostas, 29% (n=62) apontaram para dificuldade na formação da clientela; 17,8% (n=38) das respostas identificaram nenhuma dificuldade; 15,4% (n=33) das respostas assinalaram quanto à insegurança na formação; 14,0% (n=30) vinculadas a não encontrar emprego com o salário desejado; 13,1% (n=28) indicaram para falta de especialização; e 10,7% (n=23) pontuaram outras dificuldades, sendo as mais frequentes totalizadas em 3,74% (n=8) das respostas sobre a necessidade de experiência para inserção no mercado de trabalho.

2.1.3.3 Locais e Áreas de Atuação

Os locais e áreas de atuação dos 73,1% (n=136) de psicólogos inseridos no mercado de trabalho estão expostos nas Tabelas 5 e 6. As porcentagens correspondem ao número de respostas e não de participantes, já que cada participante poderia estar atuando em mais de um local e mais de uma área de trabalho.

Segue na tabela abaixo os locais de destaque na presente pesquisa.

Tabela 5: Variáveis relacionadas a locais de atuação

Variáveis relacionadas à atuação profissional		Fr.	%
Locais de trabalho	Consultórios e Clínica de Psicologia	110	53,40%
	Área da assistência social	21	10,20%
	Equipamentos de Saúde Mental e de Saúde	19	9,23%
	Empresas	17	8,26%
	Escolas	11	5,34%
	Hospitais	8	3,89%
	Universidades ou Faculdades	7	3,37%
	Unidades básicas de saúde	3	1,45%
	Outros	10	4,86%

Legenda: Fr = Frequência

Fonte: Banco de dados da pesquisa.

Das 206 respostas em relação ao local de atuação dos formados foi possível observar um expressivo número de profissionais trabalhando em consultórios e clínicas de psicologia - totalizando 53,4% (n=110) das respostas; seguido de 14,57% (n=30) em locais de saúde,

contabilizando hospitais, unidades básicas de saúde e os vários equipamentos mencionados na área de saúde mental; 10,20% (n=21), nos equipamentos da assistência social; 8,26% (n=17), em organizações de trabalho; 5,34% (n=11), em escolas; 4,86% (n=10), em outros locais, como ONG, Tribunal de Justiça, Polícia Militar, Detran, Prefeitura Municipal, Instituto de Ensino, Igreja, Instituição Cultural, Centro de treinamento esportivo e Fundação Casa; 3,37% (n=07) em Faculdades e/ou Universidades. Em relação às áreas de atuação, foram obtidos 215 registros (cabe informar que um mesmo profissional pode atuar em mais de um local, o que justifica um número maior do que a amostra). Tais informações estão contidas na Tabela 6.

Tabela 6: Variáveis relacionadas à área de atuação

Variáveis relacionadas à atuação profissional		Fr.	%
Áreas de atuação	Psicologia Clínica	101	46,97
	Psicologia Social	20	9,31
	Psicologia da Saúde	16	7,45
	Psicologia Organizacional e do Trabalho	15	6,97
	Avaliação Psicológica	15	6,97
	Ensino de Psicologia e Acadêmica	12	5,58
	Psicologia Escolar e Educacional	08	3,72
	Neuropsicologia	08	3,72
	Psicologia Hospitalar	06	2,79
	Psicologia Jurídica	04	1,86
	Psicologia do Esporte	03	1,40
	Psicologia do Trânsito	03	1,40
	Psicopedagogia	02	0,93
	Psicomotricidade	02	0,93

Legenda: Fr = Frequência

Fonte: Banco de dados da pesquisa.

Observou-se na descrição dos dados da tabela que a Psicologia Clínica teve destaque muito superior a qualquer outra área de intervenção, seguida de áreas mais tradicionais da Psicologia, como a Saúde e a Social. Porém é importante ressaltar que a diversidade das áreas da Psicologia tem contemplado o mercado de trabalho, apesar da expressividade ainda baixa em áreas como Esporte e Trânsito, essas também apareceram dentre as respostas como áreas de inserção dos profissionais.

2.1.4 Discussão

De acordo com a análise dos documentos, a IES estudada tem mantido os Projetos Pedagógicos do Curso de Psicologia de acordo com as exigências das Diretrizes Curriculares Nacionais. Os projetos possuem característica híbrida e plural, com formação

generalista do profissional de Psicologia, contempla o caráter multifacetado da ciência psicológica, com conhecimento da diversidade nas bases epistemológicas e metodológicas respaldando os profissionais para as diversas áreas de atuação.

O Colegiado do Curso de Psicologia - formado pelos docentes do curso mais a representação discente - tem refletido sobre as nuances da formação e realizado mudanças necessárias para garantir um ensino capaz de qualificar os formados para a prática profissional.

A exposição dos resultados aponta para um perfil de profissionais semelhantes a várias pesquisas já desenvolvidas relacionadas ao perfil do egresso em Psicologia. A amostra identifica um perfil majoritariamente do gênero feminino, 73,7% (n=137) com 51,6% (n=96) dos entrevistados casados e/ou em união estável, sendo 65,59% (n=122) na faixa etária entre 20 e 39 anos, o que compõe uma amostra feminina, casada e no auge de sua vida produtiva laboral, familiar e social.

Oliveira *et al.* (2021) destacam que historicamente, a profissão é composta por mais de 80% de mulheres. Esse dado também foi constatado em outras pesquisas que investigaram períodos anteriores, tais como Mello (1975) que encontrou 82,9% de mulheres formadas, e Rosemberg (1984), com 88% de mulheres. Analisando os dados das pesquisas, os autores relatam que, apesar do aumento do número de homens na profissão, aspecto também encontrado na referida pesquisa, a ampla predominância das mulheres mantém a origem histórica da profissão.

Oliveira *et al.* (2021), ao revisarem a literatura, apontam como aspectos relevantes estudados ao longo dos anos para a organização da Psicologia como profissão feminina: a função de cuidado presente na profissão, associado a uma função importante do papel da mulher na sociedade. Outro aspecto evidenciado por alguns autores refere-se à isenção do esforço físico na atuação profissional em psicologia estando compatível com a estrutura física da mulher; a possibilidade de se inserir em uma profissão que permita a continuidade dos cuidados do lar e das tarefas ligadas aos cuidados dos filhos ainda bem presentes na atualidade; a baixa remuneração com a representação da mulher subordinada financeiramente ao homem; a feminização em outras profissões, em especial, naquelas da área da saúde que visavam ao cuidado integral do indivíduo, isto é, à promoção de uma alimentação adequada e do bem-estar, assim como a atenção à vulnerabilidade social, tomando como exemplo a enfermagem, a nutrição, o serviço social e a própria Psicologia.

Um questionamento interessante presente na revisão desses autores é a estratificação da profissão por uma representação social enraizada que dificulta o ingresso de

homens na profissão e a mantém como uma profissão das mulheres. A constatação identificada no estudo de Oliveira *et al.* (2021) demonstrou que o preconceito está enraizado na percepção dos próprios acadêmicos, inclusive naqueles do sexo masculino. Cabe a reflexão: será que os estereótipos da profissão afastam os homens e contribuem para sua desvalorização ao se inserir na formação, o que mantém a característica da Psicologia como “Profissão das mulheres”?

Em relação ao tempo de formação, a amostra da pesquisa apontou para participação maior de psicólogos formados recentemente de 2014 a 2018, com 116 (62,38%) participantes. Tal dado pode estar relacionado com a identificação dos profissionais com o tema da pesquisa, visto que estão em um momento menos estável da profissão, muitos lutando para inserção no mercado de trabalho, outros tentando se estabilizar e “encontrar” um lugar. Quanto ao tempo de espera para inserção no mercado de trabalho, a colocação imediata e até seis meses após a conclusão do curso equivaleram a 54,69% da amostra estudada, o que corrobora com dado encontrado na pesquisa de Rosa *et al.* (2022) com porcentagem de 55,77%.

Apesar de formados há pouco tempo, os resultados apontaram para uma porcentagem de 49,4% (n=92) já pós-graduados, sendo 43,5% (n=81) com título de especialista e também para uma porcentagem alta de inserção dos formados no mercado de trabalho: 136 egressos (73,1% dos participantes). Cabe destacar a importância da continuidade da formação para a busca de estabilidade e consolidação da carreira profissional.

Vidigal (2012) apontou que as mudanças organizacionais e o desemprego crescente contribuem para a configuração de maior exigência na qualificação e a necessidade de especialistas para lidar com a adoção de novas tecnologias e formas de gestão, estendendo cada vez mais o período de preparação para o mercado de trabalho. A continuidade da formação e sua importância para o crescimento profissional têm sido mencionadas por alguns autores. Bobato, Stock e Pinotti (2016), em pesquisa realizada com psicólogos, constataram que 65% dos participantes psicólogos deram continuidade à sua formação, sendo o curso mais frequente também o de especialização. Para esses autores, os principais fatores que tendem a motivar os psicólogos nessa busca pela especialização diz respeito às necessidades de atualização de conteúdo percebidas em suas práticas profissionais, bem como o aprofundamento de conhecimentos. Para Bock (2015), essa complementação de estudos após a formação é um indicador bastante positivo em direção à adequada gestão da carreira e atuação profissional dos egressos.

A principal área de inserção dos egressos analisados por esta pesquisa foi a clínica. Nesse sentido, a área da Psicologia Clínica impera, provavelmente, por ser inicialmente uma possibilidade de fácil inserção, ao se tratar de atividade autônoma, com investimento relativamente baixo para os iniciantes que sublocam ou dividem salas com vários colegas de trabalho. Outro aspecto que pode auxiliar o início da inserção na clínica é a possibilidade de inserção nos convênios de saúde que, apesar do valor baixo de remuneração, possibilita ao recém-formado uma renda mínima se atender um volume considerável de pacientes e/ou clientes. A possibilidade de inserção relativamente rápida por intermédio da clínica no mercado de trabalho não significa, entretanto, tranquilidade e estabilidade. A manifestação dos profissionais em relação às dificuldades encontradas aponta em porcentagem considerada a dificuldade de formação da clientela, a falta de conhecimento da profissão pela sociedade, a incompatibilidade entre o salário pago e o esperado/desejado, falta de especialização, a restrição do mercado de trabalho e a falta de capacitação profissional.

Em relação aos locais de atuação, já foi mencionada a prevalência da clínica privada, porém é importante destacar que os equipamentos de assistência social e os locais de saúde prevalecem nos resultados da amostra estudada, o que nos possibilita refletir sobre o crescimento dessas áreas de atuação no município, além da possibilidade de maior compreensão dos gestores sobre a importância da multidisciplinaridade e interdisciplinaridade no atendimento à população. Vinculado a esse possível avanço, encontramos a dificuldade de valorização do profissional em termos de remuneração, com a manifestação de 14% de respostas pontuando a incompatibilidade entre o salário pago e o esperado/desejado.

Em pesquisa realizada por Viana *et al.* (2022) dos profissionais que possuem pós-graduação, verificou-se que a modalidade predominante foi a especialização que é uma modalidade essencialmente profissionalizante, com foco em desenvolver competências específicas, de aplicação prática, para facilitar a ascensão na carreira profissional ou, até mesmo, para mudar de áreas de atuação, dado também encontrado e analisado na referente pesquisa. Piasson e Freitas (2020) ressaltam que não constatarem diferenças com relação ao estudo dos anos de 1980 em relação à atuação clínica que aparece com grande peso, porém encontraram novos dados que apontam a área de saúde como a segunda área de inserção de psicólogos, uma diferença pequena da pesquisa desse estudo em que a área da saúde aparece como terceira área de inserção, porém bem próxima da área Social que aparece como segunda maior possibilidade de inserção dos psicólogos na região estudada. Ambos os estudos

apontaram que a área de organizacional apresentou um crescimento, sendo a terceira área que mais absorve psicólogos, dado também encontrado na referida pesquisa.

Em pesquisa realizada por Bobato, Stock e Pinotti (2016) com egressos de Psicologia, as áreas de interesse apontadas foram: Psicologia Clínica, Saúde Pública, Psicologia Educacional, Psicologia Organizacional, Psicologia Social, além da pesquisa e docência. Como já dito a grande prevalência de psicólogos inseridos na área clínica pode estar relacionada com a independência do profissional para inserção, à possibilidade de administrar seu próprio tempo e espaço de trabalho, à possibilidade da inclusão nos convênios e a baixa remuneração nas outras áreas de atuação. Devido às adaptações profissionais realizadas durante a COVID-19, com a possibilidade de atendimento *on-line*, acredita-se que haja cada vez mais um aumento devido à abrangência de atendimentos e minimização dos custos para os profissionais inseridos nessa área.

Devido à complexidade da compreensão dos diversos fatores envolvidos e entrecruzados na inserção no mercado de trabalho em Psicologia, destacam-se as questões que cercam o profissional autônomo. Os resultados da referente pesquisa apontaram para 100 psicólogos que trabalham de forma autônoma, 29 com carteira de trabalho (CLT) e 16 funcionários públicos concursados. A predominância da atuação dos profissionais no mercado de trabalho de forma autônoma aponta para: trabalhadores gerenciadores de sua própria carreira; espaço ainda limitado de inserção dos psicólogos nos equipamentos da região; formas não mais estáveis de vínculo empregatício na contemporaneidade.

Na década de 1990 aconteceram muitas mudanças no mundo do trabalho, impactando no perfil de trabalhadores exigido pelas empresas. Uma delas foi o fim do contrato vitalício entre empregador e empregado, em que o bom desempenho e fidelidade por parte do trabalhador eram suficientes para que recebesse estabilidade no emprego de parte da empresa (BORDIGNON, 2021; MATTEI; CUNHA, 2020; BARTHOLO, 2019; SOUSA, GONÇALVES, 2016; MALSCHITZKY, 2012; MAGALHÃES, 2008). Atualmente, com a crise econômica que se iniciou em 2014, percebe-se o aumento do desemprego e do trabalho informal. Nesse contexto, encontra-se um mercado cada vez mais competitivo, tornando a experiência de ingresso no trabalho uma vivência incerta e imprevisível para as novas gerações. A sociedade contemporânea é marcada pelos efeitos da globalização, a partir das quais as interações no mundo se movimentam rapidamente enfatizando a mutabilidade e o dinamismo. Nesse sentido, o mundo do trabalho passou a ser marcado pela aceleração e globalização da concorrência, atrelado ao aumento do trabalho informal e sazonal e à incerteza sobre o futuro.

Frente a esses dados e os desafios mencionados é de suma importância que a IES estudada busque cada vez mais ampliar e estreitar o contato com a rede de equipamentos do Município que absorve os profissionais psicólogos, tanto através de campo de estágio, como propostas de cursos e projetos de extensão. Buscar estratégias para aumentar o campo de inserção profissional com debates e palestras sobre a importância do papel do psicólogo parece ser uma estratégia importante, bem como preparar o discente para a concorrência e capacitá-lo para a gestão como profissional autônomo.

REFERÊNCIAS

- BARDAGI, M. *et al.* Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicol. esc. educ.**, Campinas, v. 10, n. 1, p. 69-82, jun. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572006000100007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 17 abr. 2023.
- BARTHOLO, D. A. R. Instituições de Ensino Superior no Brasil: pressupostos constitutivos da realidade contemporânea. **Revista de Estudos Aplicados em Educação**, v. 4, n. 7, p. 116-132, 2019.
- BOBATO, S. T.; STOCK, C. M.; PINOTTI, L. K. Formação, Inserção e Atuação Profissional na Perspectiva dos Egressos de um Curso de Psicologia. **Psicol. Ensino & Form.**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 18-33, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-20612016000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em:
- BOCK, A. M. B. Perspectivas para a formação em psicologia. **Psicol. Ensino & Form.**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 114-122, 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-20612015000200009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 ago. 2022.
- BORDIGNON, G. L. H. Do ensino superior ao mercado de trabalho e início de carreira: a contribuição da psicologia. **Revista Universo Psi**, v. 2, n. 1, p. 17-41, 2021. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/psi/article/view/1905>. Acesso em: 07 ago. 2022.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução 03/2016**. Altera a Resolução CFP nº 013/2007, que institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Brasília: CFP, 2016.
- CRUCES, A. Professores e pesquisadores em psicologia escolar: desafios da formação. **Em aberto**, v. 23, n. 83, 2010. Disponível em: <http://www.ce.ufpb.br/eebas/contents/documentos/83-psicologia-escolar.pdf#page=152>. Acesso em: 07 ago. 2022.
- PIASSON, D. L.; FREITAS, M. H. de. A identidade do psicólogo brasileiro: produções de 2008 a 2019. **Bol. - Acad. Paul. Psicol.**, São Paulo, v. 40, n.99, p. 271 - 284, jul./dez. 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2020000200011. Acesso em: 07 ago. 2022.
- MAGALHÃES, M. O. Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: problematizando as bases do comprometimento organizacional. **Revista brasileira de orientação profissional**, v. 9, n. 2, p. 67-80, 2008.
- MALSCHITZKY, N. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Revista da FAE**, v. 15, n. 1, p. 150-165, 2012.
- MAZER, S. M.; MELO-SILVA, L. L. Identidade profissional do psicólogo: uma revisão da

produção científica no Brasil. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. 2, p. 276-295, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200005>. Epub 12 Ago 2011. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200005>. Acesso em: 07 ago 2022.

OLIVEIRA, L. R. *et al.* Da Psicologia como profissão feminina à Psicologia feminista: criando novos modos e novas epistemologias a partir do feminismo negro. **Pesqui. prá. psicossociais**, São João del-Rei, v. 16, n. 3, p. 1-10, dez. 2021. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082021000300013&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 24 jul. 2022.

ROSEMBERG, F. Afinal, por que somos tantas psicólogas? **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 4, p. 6-12, 1984.

SILVA, D. *et al.* O trabalhador com estresse e intervenções para o cuidado em saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 13, p. 201-214, 2015.

SOUSA, E.; GONÇALVES, C. Satisfação com a Formação Superior e Transição para o Trabalho. **Revista de Psicología**, v. 25, n. 1, p. 01-20, 2016.

VIANA, A. I. e S. *et al.* Profile of psychology Professionals in the South of the State of Maranhão. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 7, p. e56411730204, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i7.30204. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/30204>. Acesso em: 14 feb. 2023.

2.2 Capítulo 2 - Artigo 2

Estresse e a qualidade de vida de egressos formados em Psicologia inseridos no mercado de trabalho

RESUMO

A presente pesquisa teve o objetivo de avaliar a vulnerabilidade ao estresse e qualidade de vida de psicólogos inseridos em diversas áreas de atuação em Psicologia. Para tal, foram aplicados em 186 (164) psicólogos a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse (EVENT) e a Escala de Qualidade de Vida (QVT). Os dados foram analisados de forma descritiva e inferencial. Como resultado, a maior parte dos psicólogos apresentou alta vulnerabilidade ao estresse em seus contextos de trabalho, especificamente tanto no que tange aos fatores relacionados ao “clima” e funcionamento dos locais de trabalho, quanto à sobrecarga de atividades laborais, além de incômodos quanto à infraestrutura e rotina no ambiente de trabalho. Em relação à qualidade de vida no trabalho, apenas no primeiro fator do instrumento foi possível verificar percentual maior na classificação alta, indicando que as/os psicólogas/os perceberam que no ambiente de trabalho há adequado relacionamento interpessoal profissional, sendo possível verificar o respeito e autonomia entre os trabalhadores. Quanto às análises de correlações entre os dados dos instrumentos, os fatores da EVENT se associaram de forma negativa aos da QVT, indicando que quanto maior a vulnerabilidade de estresse no trabalho, menor a percepção de qualidade de vida neste contexto. Discussões e considerações sobre os resultados foram realizadas ao longo do estudo.

Palavras-chave: Estresse; Qualidade de Vida; Psicologia.

ABSTRACT

This research aimed to evaluate the vulnerability to stress and quality of life of psychologists working in different areas of Psychology. For this purpose, 186 (164) psychologists were given the Stress Vulnerability Scale (EVENT) and the Quality of Life Scale (QVT). Data were analyzed descriptively and inferentially. As a result, most psychologists showed high vulnerability to stress in their work contexts, specifically with regard to factors related to the climate and functioning of the workplace, the overload of work activities, in addition to discomfort regarding infrastructure and routine. in the work environment. Regarding the

quality of life at work, only in the first factor of the instrument was it possible to verify a higher percentage in the high classification, indicating that the psychologists realized that in the work environment there is an adequate professional interpersonal relationship, and it is possible to verify the respect and autonomy among workers. As for the analyzes of correlations between the instrument data, the EVENT factors were negatively associated with those of the QWL, indicating that the greater the vulnerability to stress at work, the lower the perception of quality of life in this context. Discussions and considerations about the results were carried out throughout the study.

Keywords: Stress; Quality of life; Psychology.

2.2.1 Introdução

Apesar de o trabalho ser importante fator de vulnerabilidade e estresse, vale ressaltar que também pode ser fonte de gratificação e prazer. Segundo Dejours (1999), o trabalho pode ser gerador de sofrimento, mas também pode desenvolver o prazer e criar oportunidades de desenvolvimento psicossocial contribuindo para a sobrevivência material, trazendo organização e estrutura à vida, dando a ela significado e identidade.

O estresse acomete 90% da população mundial, comprometendo o bem-estar do indivíduo, de modo geral, contribuindo fortemente para o aparecimento de doenças do aparelho circulatório, as quais representam uma das principais razões para óbito no Brasil (ESTEVES *et al.*, 2019). Segundo Santos (2010), o estresse é um fenômeno psicossocial, relacionado ao funcionamento neurofisiológico, ativado quando ocorre a percepção e avaliação, por parte do indivíduo, de um evento, real ou imaginário, que ameace a sua integridade física e/ou mental.

A vulnerabilidade ao estresse diz respeito às situações que tornam os indivíduos suscetíveis ao estresse (SADIR; LIPP, 2009; SISTO *et al.*, 2007). Lipp (1984) refere que o estresse é uma busca do organismo para lidar com algo que ameaça a sua homeostase. Isso acontece quando o indivíduo se depara com situações extremas que o irritam, amedrontam, excitam, confundem ou que o fazem imensamente feliz

O estresse é um dos conceitos mais estudados e mencionados em Psicologia, manifesta-se na vida cotidiana como um fator que pode colocar em risco a saúde psicológica e física. As três principais perspectivas de abordagem do estresse são: 1) a que enfatiza as

respostas fisiológicas e reações do indivíduo aos estressores; 2) a que busca investigar os fatores estressores no ambiente que provocam danos ao bem-estar e à saúde dos indivíduos; e 3) a psicológica/cognitiva que evidencia a relação do indivíduo com o meio, identificando como a pessoa avalia e percebe o evento estressor. A forma como o indivíduo percebe o meio e o evento estressor é uma abordagem utilizada por vários autores (HIRSCHLE; GONDIM *et al.*, 2020).

O estresse laboral, também chamado de ocupacional ou relacionado ao trabalho, pode ser definido como situações do ambiente de trabalho que ameaçam as necessidades de realização pessoal e profissional e/ou sua saúde física ou mental, prejudicando a integração com o ambiente de trabalho (CLARKE; COOPER, 2000; EDWARDS; BURNARD, 2003; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2005).

Na concepção de Siegrist (1998), o estresse laboral está associado ao desequilíbrio entre o esforço e recompensa no trabalho. O esforço no trabalho é despendido como parte de um processo de troca, organizado socialmente, cujas recompensas sociais são distribuídas por meio de três sistemas de transmissão: dinheiro, estima ou oportunidades de carreira. Quando existe a falta de reciprocidade entre custos e ganhos ou alto controle e baixa recompensa, poderá haver um estado de aflição e estresse, com propensão a reações ao nível emocional e fisiológico.

Entre os profissionais de saúde, eventos potencializadores de estresse podem surgir, dependendo do tipo de atividade exercida. Entretanto, existe uma evidência crescente demonstrando que os profissionais da área da saúde mental, por fatores relacionados à natureza de sua profissão, apresentam-se particularmente vulneráveis ao estresse e a seus efeitos (CODO *et al.*, 1999). Entre os fatores específicos, destacam-se: a) o manejo, por um longo período, com pessoas com transtornos mentais; b) a responsabilidade para com a vida do paciente; c) a inabilidade para estabelecer limites em suas interações profissionais e d) a atenção constante aos problemas e necessidades dos pacientes de uma forma não recíproca (RABIN; FELDMAN; KAPLAN, 1999).

Nunes e Calais (2011) salientam que os estudos sobre estresse em diferentes profissões consideram as especificidades das funções que exercem. Perceberam, a partir de estudos da literatura, que essas profissões, eventualmente, possuem a exigência de uma formação acadêmica prolongada com investimentos altos para uma formação adequada, como juízes, funcionários públicos, professores, psicólogos e médicos.

Abreu (2002) identificou, em relação a psicoterapeutas, cinco fatores desencadeadores de estresse: manutenção da relação terapêutica, agendamento, dúvidas

profissionais, envolvimento excessivo no trabalho e esgotamento pessoal. Moore e Cooper (1996) propõem que talvez haja um vácuo entre as expectativas idealizadas e seus resultados na prática dos profissionais de saúde mental. Os profissionais dessa área idealizam que sua prática servirá para ajudar as pessoas e, na realidade, poucas mudanças são experienciadas por pacientes crônicos. Essa contradição indica que talvez seja mais gratificante, para o profissional, encarar sua prática como uma intervenção de apoio aos pacientes, ao invés de uma busca de cura.

Garcia, Cabeza e Fernandez (1998) identificaram que o local de trabalho, portanto, influencia sensivelmente o grau de realização pessoal no trabalho e a possibilidade de se desenvolver estresse a partir de um ambiente que exerça pressão nos indivíduos. Leite (1997) obteve dados sobre a atividade de 34 profissionais da Psicologia que trabalhavam no Hospital Geral do Rio de Janeiro. Esses profissionais citaram que existem demandas institucionais diferentes da necessidade apresentada pelos pacientes que necessitam, na maioria das vezes, simplesmente de escuta, atenção e afeto. No entanto, as atividades cobradas pelo hospital são outras, como manejar pacientes difíceis, ordenar a enfermaria e lidar com funcionários, ficando claro, com isso, a dúvida relacionada ao papel do psicólogo no espaço hospitalar. Considerando-se a realidade do exercício profissional, observa-se uma mudança em termos da atuação do psicólogo com o surgimento, nas últimas décadas, de novos campos e, conseqüentemente, no aumento da necessidade de aperfeiçoamento e qualificação profissional.

As constantes mudanças levam à necessidade de aprimoramento e, embora isso faça parte da dinâmica das alterações paradigmáticas (que, além de serem situações novas, ainda estão associadas ao processo de produção do conhecimento favorecido pelos novos avanços tecnológicos), é possível que possa gerar estresse em profissionais que não se beneficiem dessas alterações e as tomem como fortes fontes de pressão.

Leite (1997) observou que, além das dificuldades encontradas no contato direto com as novas possibilidades de trabalho, há ainda certa dificuldade com a formação acadêmica que oriente e esclareça sobre as questões relativas aos diversos campos que surgem paralelos à graduação.

O estresse ocupacional caracteriza-se pela falta de capacidade a adaptações no âmbito do trabalho e pela finalização de demandas ali exigidas, sendo capaz de trazer importantes prejuízos à saúde (PIE *et al.*, 2020). Algumas das conseqüências observadas em profissionais com alto índice de estresse são: baixo envolvimento com o serviço, faltas, atrasos e busca por suporte médico e auxílio farmacológico (SADIR; LIPP, 2009).

Instrumentos que avaliem o estresse laboral são essenciais para fidedignidade das pesquisas. A Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT) tem sido apontada como um desses instrumentos. De autoria de Sisto *et al.* (2007), a EVENT avalia o quanto as circunstâncias do cotidiano do trabalho influenciam a conduta da pessoa. O instrumento relaciona-se com medidas de estresse ambientais e grupos profissionais que podem se diferenciar em relação à intensidade em que percebem sua vulnerabilidade. Os autores apontam que alta vulnerabilidade ao estresse no trabalho pode influenciar outras variáveis como, por exemplo, a percepção de qualidade de vida no contexto laboral.

Qualidade de vida no trabalho

No Brasil, a terminologia “qualidade de vida no trabalho” tem sido utilizada como aspectos da reação individual do trabalhador às experiências de trabalho e os aspectos de melhoria das condições e ambientes de trabalho, visando à maior satisfação e produtividade (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2001). A definição da Organização Mundial de Saúde (OMS) para qualidade de vida refere-se à percepção que o indivíduo tem de sua posição na vida, o contexto cultural e sistema de valores no qual está inserido e sua relação com seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito amplo e complexo que se relaciona com os aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais (FLECK, 2000).

Milhome e Rowe (2016) afirmam que o conceito de QVT é um termo que apresenta certa dificuldade de definição, uma vez que tem particularidades relacionadas à subjetividade e à multidimensionalidade, ou seja, depende em grande parte dos valores e crenças dos indivíduos, de seu contexto cultural e sua história pessoal, implicando a valoração objetiva e subjetiva das diferentes dimensões das necessidades humanas. Cunha, Caetano e Mármora (2021) afirmam também que o conceito de qualidade de vida é subjetivo, multidimensional e incluem dimensões positivas e negativas, sendo a percepção em relação aos aspectos físicos, psicológicos e sociais do indivíduo fundamental para sua compreensão.

O século XXI traz como premissa básica para a sobrevivência das organizações a preocupação com as questões humanas. Borges e Zille (2007) defendem que as ações relacionadas à qualidade de vida no trabalho (QVT) nas organizações, atualmente, priorizam melhorias de condições físicas e tecnológicas de trabalho e reestruturação de recompensas, objetivando a satisfação dos funcionários, a fim de torná-los mais produtivos.

Apesar das questões humanas relacionadas ao trabalho serem discutidas desde a década de 1920, aspectos relacionados à humanização do trabalho e à relação entre indivíduos e organizações ainda são temas de várias pesquisas. O ambiente de trabalho, as relações psicológicas e sociais, a saúde do indivíduo e suas expectativas passaram a explicar a QVT, especialmente, a partir da década de 1950.

A QVT é uma temática recente, porém com crescente importância acadêmica. Apesar de ser vista como uma forma de controle social (DOURADO; CARVALHO, 2006), manipulatória (ATAYDE; BRITO, 2011) e de caráter assistencialista (PADILHA, 2009), a QVT tem sido compreendida como um movimento de humanização do trabalho. Morgensztern (2021) compreende a QVT como uma gestão dinâmica e abrangente de elementos físicos, tecnológicos, sociais e psicológicos que afetam a cultura e renovam o ambiente organizacional, apresentando como efeito o bem-estar do trabalhador associado à produtividade na organização.

Silva *et al.* (2018) constata que empresas estão investindo em programas de qualidade de vida com o objetivo de unir os interesses do colaborador e das organizações, transformando o ambiente de trabalho em um lugar que equilibra a vida pessoal com a realização profissional dos indivíduos. A elaboração e implementação de programas voltados à qualidade de vida dos funcionários são realizados, na maioria das vezes, pelo departamento de Recursos Humanos da empresa, por meio dos vários profissionais que trabalham para atingir o resultado esperado.

Para Ferreira e Vasconcelos (2016), o crescente interesse pela QVT pode ser dividido e fundamentado em três conjuntos de diretrizes para investigação do tema:

- ✓ ponto de vista social: congrega o trabalho na vida das pessoas e suas diversas implicações (econômica, política, tecnológica e cultural). Busca harmonizar o bem-estar do trabalhador e a satisfação dos clientes/cidadãos sem se abster dos imperativos de eficiência e eficácia;
- ✓ ponto de vista das organizações: utiliza e vê a QVT como uma forma de compreender e combater ou amenizar diversos problemas existentes nos ambientes corporativos;
- ✓ ponto de vista acadêmico: busca a reflexão sobre o papel e o campo de intervenção das ciências do trabalho e da saúde, o que é fundamental para a evolução da abordagem clássica de QVT.

Rueda *et al.* (2013) ressaltam que o modelo de Walton (1973) é um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros e estrangeiros. Esse modelo enfatiza as

necessidades e aspirações do ser humano, bem como a responsabilidade social do trabalhador. Dessa forma, o autor propõe oito categorias conceituais que destacam os fatores de influência na QVT:

- 1) compensação justa e adequada - referindo-se à remuneração justa e apropriada, apesar de não haver um consenso sobre a melhor maneira de avaliar a adequação salarial;
- 2) condições de trabalho - que estão relacionadas tanto com a estrutura física do ambiente quanto com critérios que minimizem o risco de doenças e lesões, a quantidade da carga horária e o ajustamento de funções a pessoas mais velhas;
- 3) oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades - permitindo que o trabalhador desenvolva habilidades e conhecimento;
- 4) oportunidade de crescimento contínuo e segurança - este fator se refere à estabilidade no emprego e plano de carreira, bem como aperfeiçoamento profissional;
- 5) integração social no trabalho - alude a experiências interpessoais isentas de preconceitos, igualitarismo entre estruturas hierárquicas, mobilidade, apoio ao grupo, senso de comunidade e relacionamento interpessoal;
- 6) constitucionalismo - compõe deveres e direitos dos trabalhadores, como privacidade, liberdade de expressão e o direito a um tratamento equitativo;
- 7) trabalho e o espaço total da vida - considerando que as experiências no trabalho podem influenciar outras esferas da vida do indivíduo;
- 8) relevância social – refere-se ao trabalho social a que a organização se propõe perante à sociedade.

As oito dimensões interrelacionadas formam um conjunto que possibilita ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho.

A QVT foi evoluindo e estudiosos desenvolveram modelos, ou instrumentos, que fossem aplicados no âmbito organizacional. Entre os autores que desenvolveram estudos e modelos relacionados à QVT, destacam-se: Hackman e Oldham (1975); Westley (1979); Werther e Davis (1983); Nadler e Lawler (1983); Huse e Cummings (1985); Rodrigues (1994); Fernandes (1996); Reis Junior (2008); Timossi *et al.* (2009); Kimura e Carandina (2009); Pedroso (2010); Rueda *et al.* (2013); Oliveira *et al.* (2017). Conforme Tabela 1, pode-se verificar as principais características de cada modelo:

Tabela 1: Principais características dos Instrumentos de Avaliação da QVT (continua)

Autores/Instrumentos	Principais características
HACKMAN; OLDHAM – JDS (1975)	Desenvolveu o Job Diagnostic Survey - JDS (diagnóstico das características do trabalho) envolve as dimensões das tarefas em cinco: variedade de atividades, identidade da tarefa, importância da tarefa, autonomia e feedback
WESTLEY (1979)	Em sua pesquisa, o autor classifica e define quatro problemas que afetam diretamente, ou mesmo se tornam obstáculos a QVT: o político, o econômico, o psicológico e o social.
WERTHER; DAVIS (1983)	A QVT é comprometida pelos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo.
NADLER; LAWLER (1983)	Identificaram elementos que prevêm o sucesso dos projetos em QVT: percepção da necessidade; o foco do problema; estrutura para a identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes; compensação projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; sistemas múltiplos afetados; e envolvimento amplo da organização
HUSE; CUMMINGS (1985)	A QVT como uma forma de pensamento envolve as pessoas, trabalho e organização, explicada em quatro aspectos ou programas: a participação do trabalhador; o projeto de cargo; a inovação no sistema de recompensa e a melhora no ambiente de trabalho
RODRIGUES (1994)	Analisa as relações homem X trabalho quanto às condições de vida no trabalho e expectativas dos trabalhadores
FERNANDES (1996)	Desenvolveu um modelo de Qualidade Vida no Trabalho, denominado Auditoria Operacional de Recursos Humanos, a qual foi baseado nos Modelos de Walton e Westley. Classificou os fatores de QVT em quatro grupos: fatores de natureza econômica, fatores de natureza política, fatores de natureza psicossocial e fatores de natureza logística
REIS JUNIOR – QWLQ -78 (2008)	Criado o instrumento intitulado QWLQ-78, na qual foram cunhados indicadores, após a criação deste, foram criadas as questões que avaliaram cada indicador. Ao todo foram criadas 78 questões para avaliar os 65 indicadores. A divisão dos indicadores foi feita em de quatro domínios: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional. As respostas foram elaboradas em escala Likert
KIMURA; CARANDINA (2009)	Este estudo teve como objetivos desenvolver a versão reduzida de um instrumento para avaliação da QVT de enfermeiros hospitalares. Os métodos clinimétrico e psicométrico foram utilizados no processo de redução de itens, obtendo-se um instrumento com 31 itens e quatro domínios: Valorização e reconhecimento institucional; Condições de trabalho, segurança e remuneração; Identidade e imagem profissional e Integração com a equipe
TIMOSSI <i>et al.</i> (2009)	Desenvolveram um questionário adaptado de Walton (1973) o qual apresenta as oito dimensões apontadas por Walton, porém em forma de perguntas. Este questionário permite a identificação da QVT dos funcionários através de uma correlação entre as

	dimensões
PEDROSO - TQWL-42 (2010)	Desenvolveu o TQWL-42, um instrumento geral de avaliação da QV no trabalho, que avalia a qualidade de vida trabalho a partir de 42 questões seccionadas em seis grandes esferas – Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política /Ambiental/ Organizacional
RUEDA <i>et al.</i> (2013)	Teve como objetivo a criação de itens da Escala de Avaliação da QVT. Foram construídos com base nas oito dimensões propostas por Walton em 1973.
OLIVEIRA <i>et al.</i> - QVT-25 (2017)	O instrumento QVT-25 (Instrumento de avaliação da QVT no ambiente corporativo foi disposto com 25 itens, divididos em quatro domínios, a saber: variedade; autonomia e feedback; identidade, significância – motivação. Cada domínio contém 6 itens, sendo que o último item avalia a percepção de estresse de forma geral do indivíduo.
Fonte: Adaptado de AHRENS (2021). (conclusão)	

Não foram encontradas muitas pesquisas brasileiras cujo foco tenha sido avaliar a percepção de QVT em psicólogos, o que torna os dados desta pesquisa de grande relevância; assim, almeja-se fomentar a importância da extensão das pesquisas de qualidade de vida no trabalho em psicólogos. Para análise neste estudo, foi utilizado o instrumento de QVT construído por Rueda *et al.* (2013).

2.2.2 Método

Trata-se de um estudo quantitativo e descritivo, em que foram identificadas e analisadas as variáveis de estresse e qualidade de vida vinculadas ao trabalho em psicólogos, formados e inseridos no mercado de trabalho. A amostra foi composta por 186 egressos do curso de Psicologia de uma IES localizada no interior do estado de São Paulo.

Participantes

Foram convidados a participar da pesquisa todos os psicólogos formados de 2006 até 2018 de uma IES localizada em uma cidade do interior do estado de São Paulo. Em relação aos grupos de formados, segundo dados da própria Instituição, 474 alunos formaram-se em Psicologia no período delimitado. Neste estudo, fizeram parte da amostra 186 formados, correspondendo a aproximadamente 39,25% da população graduada.

Instrumentos

Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT (SISTO et al., 2007)

A EVENT tem como objetivo avaliar o quanto as circunstâncias do cotidiano organizacional influenciam a conduta do colaborador e sua satisfação no trabalho. O instrumento é do tipo *Likert* de três pontos, no qual os respondentes assinalam 0 para nunca, 1 para às vezes e 2 para frequentemente. As situações apresentadas na escala envolvem a percepção do respondente frente à instituição organizacional, à filosofia da empresa, relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho e de seus sentimentos frente às atividades laborais, tais como motivação e autonomia. O instrumento foi estruturado em 40 itens e os fatores foram nomeados e divididos em Clima e Funcionamento Organizacional, Pressão no trabalho e Infraestrutura e Rotina. Pontua-se a EVENT pela soma dos itens assinalados pelo respondente, com pontuação mínima de zero e máxima de 80, indicando que quanto maior a pontuação obtida, maior a vulnerabilidade ao estresse.

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (RUEDA et al., 2013)

A QVT é composta por 35 itens, respondidos em uma escala tipo Likert de cinco pontos, sendo que quanto maior a pontuação, maior a percepção de qualidade de vida no trabalho. O instrumento leva em consideração fatores pessoais e organizacionais relacionados, sendo divididos em integração, compensação, incentivos e possibilidades.

2.2.2.1 Procedimentos de coleta de dados

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) CAAE 30411020.1.0000.5398 e parecer nº 4.029.539. Após a aprovação foi realizado contato com os formados no período de 2006 a 2018. Os dados obtidos apontaram para 474 egressos do curso de Psicologia formados. Esses foram contatados por intermédio de comunicação eletrônica (e-mail, mensagens por aplicativos e telefonemas), por meio da qual se obteve a participação de 186 psicólogos. Foi enviado para os participantes um endereço eletrônico contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que após a concordância do participante, proporcionava o acesso às escalas EVENT e QVT. O tempo estimado para responder o protocolo de pesquisa foi de 20 minutos.

2.2.2.2 Procedimentos para análise de dados

Os dados foram analisados de forma descritiva e inferencial. Na primeira, com base nas pontuações médias dos participantes, elas foram classificadas a partir dos dados normativos da EVENT e QVT. De forma inferencial, os dados dos fatores dos instrumentos foram correlacionados, verificando-se possíveis associações entre os construtos estressores no trabalho e qualidade de vida no trabalho, levando-se em consideração o sentido, magnitudes e nível de significância ($p < 0,050$) das correlações.

2.2.3 Resultados

Tabela 1: Classificações dos profissionais com base nos dados normativos da EVENT

	Não responderam	Baixa	Média baixa	Média alta	Alta
EVENT1	11,8	-	-	31,7	56,5
EVENT2	16,1	-	10,2	17,2	67,3
EVENT3	11,8	-	-	-	88,2

Nota. EVENT1: Clima e Funcionamento Organizacional. EVENT2: Pressão no Trabalho. EVENT3: Infraestrutura e Rotina.

É possível verificar na Tabela 1 que a maior parte dos psicólogos que participaram da pesquisa apresentaram alta vulnerabilidade ao estresse em seus contextos de trabalho. Em especial, é possível afirmar que essas/es psicólogas/os perceberam alta frequência de estressores relacionados ao clima e funcionamento dos locais de trabalho, à sobrecarga de atividades laborais e incômodos, além da infraestrutura e rotina no ambiente de trabalho. A seguir serão apresentados os dados relacionados ao instrumento QVT.

Tabela 2: Classificações dos profissionais com base nos dados normativos da QVT

	Não responderam	Baixa	Média baixa	Média	Média alta	Alta
QVT1	11,8	12,9	16,1	14,0	11,8	33,3
QVT2	11,8	18,3	19,9	19,4	16,7	14,0
QVT3	11,8	15,6	18,8	23,1	17,1	12,9
QVT4	11,8	16,7	18,3	21,5	11,3	20,4

Nota: QVT1: QVT relacionada à integração, respeito e autonomia. QVT2: QVT relacionada à compensação justa e adequada. QVT3: QVT relacionada ao incentivo e suporte. QVT4: QVT relacionada às possibilidades de lazer e convívio social

Os dados apresentados pelos participantes quanto à QVT foram heterogêneos, o que pode ser verificado na Tabela 2 na medida em que há certa distribuição entre as possíveis

classificações do instrumento. Apenas no primeiro fator do instrumento é possível verificar percentual maior na classificação alta, indicando que as/os psicólogas/os perceberam que, no ambiente de trabalho, há adequado relacionamento interpessoal profissional, sendo possível verificar o respeito entre os trabalhadores e a autonomia.

Como forma de verificar possíveis associações entre os dados dos dois instrumentos aplicados, foi realizada a análise de correlação de Person entre os fatores da EVENT e QVT. Tais dados podem ser vistos na Tabela 3.

Tabela 3: Correlações entre os dados dos instrumentos EVENT e QVT

	EVENT1	EVENT2	EVENT3
QVT1	- 0,46*	- 0,21*	- 0,36*
QVT2	- 0,42*	- 0,16*	- 0,30*
QVT3	- 0,50*	- 0,28*	- 0,39*
QVT4	- 0,37*	- 0,30*	- 0,29*

Nota: * $p < 0,050$; QVT1: QVT relacionada a integração, respeito e autonomia. QVT2: QVT relacionada a compensação justa e adequada. QVT3: QVT relacionada a incentivo e suporte. QVT4: QVT relacionada a possibilidades de lazer e convívio social. EVENT1: Clima e Funcionamento Organizacional. EVENT2: Pressão no Trabalho. EVENT3: Infraestrutura e Rotina.

As correlações entre os fatores foram de sentido negativo, com magnitudes entre 0,16 e 0,50 (nove consideradas fracas – com magnitudes até 0,39; três moderadas – com magnitudes entre 0,40 e 0,69), todas com significância estatística. Esses dados indicam que quanto maior a probabilidade de um profissional pontuar de forma mais elevada em um instrumento (por exemplo, na EVENT), maior a probabilidade de ele pontuar menos no outro instrumento (na QVT). Em outras palavras, quanto maior a vulnerabilidade de estresse no trabalho, menor tende a ser a percepção de qualidade de vida neste contexto.

2.2.4 Discussão

A Psicologia constitui-se em uma ciência ampla, composta por diversas linhas de pensamento e presente em muitos campos de atuação, sendo designada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) como Ciências Humanas, porém também reconhecida como profissão da saúde através da Resolução N° 218/1997. Estudos têm centrado esforços para compreensão do bem-estar em profissionais da área de saúde. Com ênfase nas pesquisas que buscam compreender o estresse e o nível de qualidade de vida e bem-estar em psicólogos, percebeu-se na literatura uma prevalência de estudos avaliando o *burnout*, com um interesse crescente, nos últimos anos, da literatura internacional. Apesar do índice crescente de pesquisas, ainda se verifica uma literatura escassa sobre o tema

em relação aos profissionais de psicologia de um modo geral, dado corroborado por Roque e Soares (2012).

A identificação de estressores são essenciais para o planejamento de estratégias eficazes de combate ao estresse e prevenção em relação ao adoecimento laboral dos profissionais. Em estudo recente, Barros *et al.* (2019) expandem o que foi inicialmente postulado por Farber (1985), indicando fatores de risco psicossociais enfrentados por psicólogos no exercício da profissão. As autoras buscaram compreender as diferenças do impacto desses fatores em contextos laborais diferentes, sendo eles: ambientes organizacionais, educacionais e clínicos. Dentre as categorias encontradas, fatores como “horas de trabalho”, “valores éticos”, “altas demandas e intensidade do trabalho”, “falta de autonomia”, “relações no trabalho”, “demandas emocionais” foram apontados como prevalentes. O estudo aqui realizado é de importante relevância por identificar as diferenças em incidências destes fatores de risco em cada ambiente de trabalho apontando para necessidade de maior atenção e elaboração de estratégias específicas.

Hitge e Van Schalkwyk (2018) e Mc Cormack *et al.* (2015) apontaram que o bem-estar e a saúde mental dos psicólogos aparentam estar fortemente ligados à experiência de trabalho deles, de modo que envolvimento no trabalho estaria positivamente relacionado com a saúde ocupacional, enquanto as tendências ao *burnout* e *workaholic* e a percepção de isolamento se relacionam negativamente. Afirmaram que o suporte social, a resiliência e a percepção de sentido na atividade exercida teriam um importante efeito moderador nesta dinâmica. Barros *et al.* (2019) também encontraram dados indicando que a organização do trabalho, as demandas emocionais, as relações no trabalho, um ambiente de trabalho estimulante e o suporte social podem influenciar positivamente na saúde mental desses profissionais. Nos resultados desta pesquisa, a amostra estudada apresentou alto grau de vulnerabilidade ao estresse apontando a infraestrutura e a rotina com maior percentual para fator de estresse, seguido de pressão no trabalho e do item Clima e Funcionamento Organizacional, o que corrobora com os dados indicados pelos autores das pesquisas mencionadas.

A amostra estudada tem uma prevalência de trabalhadores na área clínica e na saúde, sendo então importante destacar os dados obtidos nos estudos de Abreu *et al.* (2002) e Santos (2017), os quais verificaram que os psicólogos atuantes na área da saúde mental e clínica devido à possibilidade de haver alguma identificação e formação de laços afetivos entre os psicólogos e seus clientes, a restrita troca de experiências e o trabalho solitário consolidariam em uma zona de risco para fatores estressores.

Apesar de a amostra deste estudo não ter prevalência de psicólogos trabalhando nas escolas, cabe ressaltar os resultados da pesquisa de Huhtala, Kinnunen e Feldt (2017), que ressalta a importância da forma de organização, função do trabalho e do ambiente como fatores estressores, na medida que apontam os dilemas éticos, as demandas conflitantes entre a expectativa e autoridade dos pais, os objetivos da escola e as necessidades da criança como eventos estressores significativos.

No que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho, Sousa e Coleta (2015) apontaram que o relacionamento com a equipe foi o fator prevalente de bem estar no trabalho, seguido de satisfação e realização no trabalho. Dado importante que pode ser um indicador de proteção para os psicólogos da pesquisa realizada, visto que os dados coletados apontaram, o primeiro fator do instrumento (QVT), com maior percentual na classificação, indicando que as/os psicólogas/os perceberam que no ambiente de trabalho há adequado relacionamento interpessoal profissional, sendo possível verificar o respeito e a autonomia entre os trabalhadores. Apesar de certa distribuição entre as possíveis classificações do instrumento (QVT), foi percebida uma classificação média relacionada à compensação justa e adequada, a incentivo e suporte e possibilidades de lazer e convívio social.

Em relação às correlações entre os fatores das duas escalas aplicadas quanto maior a vulnerabilidade de estresse no trabalho, menor tende a ser a percepção de qualidade de vida neste contexto. Na medida em que os dados demonstraram alto grau de vulnerabilidade ao estresse na amostra estudada, entende-se que a percepção dos entrevistados sobre a qualidade de vida é baixa, o que pode acarretar a médio prazo comprometimento na saúde mental dos entrevistados, bem como possibilidade de agravamento no nível de estresse podendo levar os trabalhadores ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*. Maslach (1982), Mc Cormack *et al.* (2018) e Cunha, Caetano e Mármora (2021) referem-se ao *burnout* como um conceito multidimensional, sendo o estado final do estresse crônico e composto pela exaustão emocional, despersonalização e diminuição da competência pessoal no trabalho. A dimensão de exaustão emocional refere-se a um estado de esgotamento emocional verificado no indivíduo, gerando um quadro de desvitalização tanto física quanto psicológica. A despersonalização envolveria a adoção de atitudes e comportamentos de distanciamento, frieza, cinismo, desprezo e isolamento para com o trabalho e as pessoas que se encontram associadas a este ambiente laboral. Para a dimensão de diminuição da competência pessoal no trabalho, observa-se a existência de sentimentos de ineficácia profissional e de desmotivação, abordando a percepção dos indivíduos de que as demandas novas, tarefas e projetos, seriam altamente exigentes e que

estes não estariam qualificados para tal. Estudos mais profundos com estratégias de intervenção para minimização de estresse no trabalho dos psicólogos tornam-se cada vez mais relevantes. Cuidar do outro requer equilíbrio e preparo constante, apontando para a importância de busca contínua do psicólogo formado por um processo terapêutico, supervisão e da formação continuada, com cursos de extensão, especialização, aprimoramento e pós-graduações.

REFERÊNCIAS

- ABREU, K. L. de *et al.* Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 22-29, jun. 2002. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 ago. 2022.
- AHRENS, R. **Análise do ambiente de trabalho com foco em qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional: uma proposta de instrumento.** 2020. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2020. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/24187>. Acesso em: 13 fev. 2023.
- BARROS, M. A. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 16, n. 188, p. 38-46, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/32347>. Acesso em: 07 ago. 2022.
- BORGES, R. S. G.; ZILLE, L. P. **A importância das práticas de rh na implementação de mudanças organizacionais e no controle dos níveis de estresse no trabalho: desenvolvendo uma metodologia de avaliação.** In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Rio de Janeiro, 2007. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- CLARKE, S.G.; COOPER, C. L. The risk management of occupational stress. **Health, Risk & Society**, v. 2, n. 2, p. 73-187, 2000.
- CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é burnout? In: W. Codo (org.). **Educação: carinho e trabalho.** Rio de Janeiro: Vozes, 1999. p. 237-255.
- CUNHA, G. F. P; CAETANO D. A. C. A; MÁRMORA, C. H. C. Perspectiva de qualidade de vida no trabalho: um estudo com supervisores de *call center*. **PsicolArgum.** Curitiba, v. 39, n. 107, p. 1043 – 1076, out./dez. 2021
- DEJOURS, C. **A Banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- DOURADO, C. P. D.; CARVALHO, C. A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho? **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, dez. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512006000400008>. Acesso em: 07 ago. 2022.
- ESTEVES, G. G. L.; LEÃO, A.; ALVES, E. Fadiga e Estresse como preditores do Burnout em Profissionais da Saúde. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 695-702, 2019.
- FERNANDES, E. C. **QVT: Como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, C. A. A; VASCONCELOS, F. C. W. Diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental sobre qualidade de vida no trabalho: É possível? **Revista Gestão & Conexões**, v. 5, n. 1, p. 90-120, 2016.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000. Disponível em: https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v5n1/7077.pdf. Acesso em: 13 mar. 2023.

GARCIA, M. S. O., CABEZA, I. G.; FERNANDEZ, L. M. Burnout en profesionales de salud mental. **Anales de Psiquiatria**, v. 14, n. 2, p. 48-55., 1998.

HACKMAN, J. R; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975.

HIRSCHLE, A. L. T; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**. v. 25, n. 7, p. 2721-2736, jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>. Acesso em: 16 fev. 2023.

HITGE, E.; VAN SCHALKWYK, I. Exploring a group of South African psychologists' well-being: Competencies and contests. **South African Journal of Psychology**, v. 48, n. 4, p. 553-566, 2018.

HUHTALA, M., KINNUNEN, U.; FELDT, T. **School psychologists' ethical strain and rumination**: individual profiles and their associations with weekly well-being: Ethical Rumination Profiles. 2017. Disponível em. <https://doi.org/10.1002/pits.21992>. Acesso em: 07 ago. 2022.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.

KIMURA, M; CARANDINA, D. M. Desenvolvimento e validação de uma versão reduzida do instrumento para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de enfermeiros em hospitais. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, p. 1044-1054, 2009.

LEITE, S. O psicólogo e algumas práticas no serviço público estadual de saúde. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 35-40, 1997. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931997000100006>. Epub 21 Set 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931997000100006>. Acesso em: 07 ago. 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LIPP, M. E. N. Stress e suas implicações. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 1, n. 3-4, p. 5-19, 1984.

MASLACH, C. **Burnout**: The cost of caring. New York: Prentice-Hall, 1982.

MILHOME, J. C; ROWE, D. E. O. **Qualidade de vida no trabalho: análise da produção**

científica entre 2006 e 2015. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/25507>. Acessos em: 07 ago. 2022.

MOORE, K. A.; COOPER, C. L. Stress in mental health professionals: a theoretical overview. **International Journal of Social Psychiatry**, v. 42, n. 2, p. 82–89, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/002076409604200202>. Acesso em: 07 ago. 2022.

MORGENSZTERN, P. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) e comprometimento organizacional no serviço público:** um estudo na Secretaria de Estado da Administração de Goiás. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Programa de Pós-Graduação em Administração Pública (PROFIAP). Universidade Federal de Goiás (UFG), 2021.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e direções. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20–30, 1983. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7). Acesso em: 07 ago. 2022.

NUNES, C. O. A. T.; CALAIS, S. L. Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e percepção de suporte familiar em porteiros: um estudo correlacional. **Psico-USF**, v. 16, n. 1, p. 57-65, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100007>. Epub 25 Ago 2011. ISSN 2175-3563. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100007>. Acesso em: 07 ago. 2022.

OLIVEIRA, H. F. D. R. *et al.* Construção e Validação de um instrumento para a avaliação da Qualidade de Vida no ambiente corporativo: QVT-25. **Revista CPAQV**–Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida, v. 9, n. 1, 2017.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>. Epub 28 Set 2012. ISSN 1981-7746. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>. Acesso em: 07 ago. 2022.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42:** um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/3694>. Acesso em: 13 fev. 2023.

PIE *et al.* Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 45, e13, 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003118>. Acesso em: 07 ago. 2023.

RABIN, S.; FELDMAN, D.; KAPLAN, Z. Estresse e estratégias de intervenção em profissionais de saúde mental. **British Journal of Medical Psychology**, v. 72, n. 2, p. 159-169, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1348/000711299159916>. Acesso em: 07 ago. 2022

REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho:** construção e validação do questionário QWLQ-78. Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, Paraná, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RUEDA, F. J. M. *et al.* Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 12, n. 1, p. 43-50, 2013.

SADIR, M. A; LIPP, M. E. N. As fontes de stress no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, n. 1, p. 114-126, 2009. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5154993>. Acesso em: 07 ago. 2022.

SANTOS, A. F. **Determinantes psicossociais da capacidade adaptativa**: um modelo teórico para o estresse. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2010.

SANTOS, L. P. **Satisfação e sobrecarga de profissionais de saúde mental**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, 2017.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of effort: reward imbalance at work. In: COOPER, Cary L. (org.). **Theories of organizational stress**. USA: Oxford University Press. 1998.

SISTO, F. F. *et al.* **Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT**. São Paulo: Vetor, 2007. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4627999&pid=S2177-093X202100020000600032&lng=pt. Acesso em: 16 fev. 2023.

SOUSA, A. A.; COLETA, M. F. D. Professional profile, well-being and job satisfaction among psychologists working in public healthcare services. **Estudos de Psicologia**. Campinas, v. 32, n. 2. p. 249-258, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-166X2015000200009>. Epub Apr-Jun 2015. ISSN 1982-0275. <https://doi.org/10.1590/0103-166X2015000200009>. Acesso em: 16 fev. 2023.

TIMOSSI, L. S. *et al.* A avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: uma adaptação do modelo de Walton. In: FRANCISCO, A. C. de *et al.*(org.). **Bioprodução: qualidade de vida e criação do conhecimento**. Ponta Grossa, Ed. UTFPR, 2009. v. 1.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life. Humans relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

2.3 Capítulo 3 - Artigo 3

Percepção de egressos em Psicologia sobre as dificuldades e desafios enfrentados no mundo do trabalho

RESUMO

O fenômeno da empregabilidade é bastante complexo, determinado por múltiplos fatores e tem sido abordado por diversos ângulos e por diferentes autores. A presente pesquisa analisou a percepção de egressos do curso de Psicologia sobre os desafios e as dificuldades enfrentadas no mundo do trabalho. Participaram da pesquisa 186 psicólogos formados de 2006 a 2018, os quais responderam perguntas fechadas e abertas sobre as vivências no mercado de trabalho. Das 176 respostas que evidenciaram dificuldades para conquista do primeiro emprego, 35,23% (n=62) foram vinculadas à área de atuação da psicologia clínica, com queixa de dificuldades para formação da clientela; seguido de 18,8% (n=33) de insegurança quanto ao potencial da formação; 17% (n=30), dificuldade de encontrar emprego com salário desejado; 15,9% (n=28) associaram à falta de Especialização. Nas respostas vinculadas a que motivo se atribui essas dificuldades, 34,73% (n=58) identificaram a falta de reconhecimento da profissão pela sociedade; 29,34% (n=49), a restrição no mercado de trabalho; 11,38% (n=19) atribuíram à falta de capacitação; 7,2% (n=12) à formação insatisfatória na faculdade. Outro fator mencionado que está associado à prevalência alta de profissionais vinculados à psicologia clínica, foi a dificuldade de gestão e de empreendedorismo da própria carreira como profissional autônomo. Frente aos resultados encontrados conclui-se que o curso de Psicologia estudado tem preparado de forma satisfatória os profissionais para o mercado de trabalho; que a Psicologia enquanto ciência e profissão ainda se mantém representada socialmente com crenças vinculadas ao senso comum, havendo a necessidade de desmistificá-la.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Psicologia; Carreira Profissional.

ABSTRACT

The phenomenon of employability is quite complex, determined by multiple factors, and has been approached from different angles and by different authors. This research analyzed the perception of graduates of the Psychology course about the challenges and difficulties faced in the world of work. 186 psychologists graduated from 2006 to 2018 participated in the

survey, who answered closed and open questions about their experiences in the labor market. Of the 176 answers that showed difficulties in getting their first job, 35.23% (n=62) were linked to the area of clinical psychology, with complaints of difficulties in forming clients; followed by 18.8% (n=33) of insecurity about the training potential; 17.00% (n=30) difficulty finding a job with the desired salary; 15.9% (n=28) associated the lack of specialization. In the answers linked to the reason for these difficulties, 34.73% (n=58) identified the lack of recognition of the profession by society; 29.34% (n=49) restriction in the labor market; 11.38% (n=19) attributed the lack of training; 7.2% (n=12) unsatisfactory training in college. Another factor mentioned that is associated with the high prevalence of professionals linked to clinical psychology was the difficulty of managing and entrepreneurship in one's own career as a self-employed professional. In view of the results found, it is concluded that the Psychology course studied has satisfactorily prepared professionals for the job market; that Psychology as a science and profession still remains socially represented with beliefs linked to common sense, with the need to demystify it.

Keywords: Job market; Psychology; Professional Career.

2.3.1 Introdução

As constantes transformações que envolvem o mundo do trabalho, tais como o contínuo avanço tecnológico, a exigência de atitudes, como autonomia e flexibilidade e a ausência de um modelo único de organização, trazem ao trabalhador um grande desafio que é o de manter-se competitivo no mercado de trabalho. Este novo modelo mercadológico faz emergir a necessidade de estudar e discutir a questão da empregabilidade. O fenômeno da empregabilidade é bastante complexo, determinado por múltiplos fatores, e tem sido abordado por diversos ângulos e por diferentes autores.

Helal (2005) propõe um modelo explicativo de empregabilidade baseado em três abordagens teóricas: o capital social, o cultural e o humano. Para o autor, as experiências de vida da pessoa (capital humano), o nível educacional dos pais e a renda familiar (capital cultural) e a rede de relacionamentos (capital social) são os fatores determinantes da empregabilidade. Este modelo explicativo amplia a discussão sobre o assunto, voltada somente para o capital humano. Neste modelo, as condições de inserção no mercado de trabalho devem ser vistas como parte do contexto social e, mesmo que os investimentos em educação e saúde possam aprimorar as aptidões e habilidades do indivíduo (segundo a teoria

do capital humano), o acesso ao emprego não pode ser resultante somente das competências e do esforço individual.

Com a crescente demanda das áreas de atuação do profissional de Psicologia, surgem com ela as ansiedades sobre a formação do profissional que deverá atuar nesta área. Uma ampla discussão foi realizada entre a Comissão de Especialistas no Ensino da Psicologia, constituída pelo MEC/SESU, a partir do Edital 04/97 (MOURA, 1999), para definir as diretrizes curriculares para os cursos de graduação em Psicologia, resultando numa convergência em torno de uma formação generalista que tem como objetivo formar psicólogos-cidadãos comprometidos com a realidade social, atuando enquanto agentes de transformação, na direção da construção de uma sociedade mais justa e democrática. Uma formação que propicie e favoreça a preparação de profissionais que reflitam e critiquem, amplamente, suas práticas.

Ao concluir a graduação, o psicólogo se depara com a falta de experiência, com as exigências do mercado de trabalho, com a insegurança do início de carreira, com a frustração de não conseguir emprego logo ou, até mesmo, de se sentir obrigado a exercer uma atividade a qual não tenha afinidade para conseguir se inserir no mercado de trabalho.

Segundo Yamamoto (2012), os dados de uma pesquisa realizada em 2010 são elucidativos, em diversos aspectos. Em primeiro lugar, a informação de que 67% dos psicólogos se vinculam a apenas uma área de atuação. E que a área predominante é a clínica, com 53% dos respondentes. A área da saúde absorve 27,9% dos psicólogos, seguida da área do trabalho e das organizações (25,1%), e da educacional (9,8%). Em segundo lugar, tomando as modalidades de inserção profissional dos psicólogos, o setor público é o que apresenta a maior concentração, com 40% da amostra. Seguem-se 35% no setor privado e 25% no terceiro setor. Os resultados de uma pesquisa nacional de 2010 demonstraram que aproximadamente 40% dos psicólogos que participaram do estudo trabalhavam no campo das políticas sociais. Os setores nos quais os psicólogos têm presença significativa são os da saúde pública e os da assistência social.

Malvezzi, Janissek e Zanelli (2010) analisaram os dados referentes a um questionário aplicado *online* e respondido por 4.000 psicólogos, sendo 835 recém-formados, com até dois anos de tempo após a graduação. Tais autores verificaram que 41,5% do total dos recém-formados estavam engajados na profissão e que 58,5% ainda não tinham alcançado essa meta. Os recém-formados estavam fortemente engajados em quatro setores institucionais: atividade autônoma (37,3%), setor público (33,6%), setor privado (19,7%) e organizações não governamentais - ONGs (9,4%).

A atividade predominante foi na área clínica, com 35,3% dos recém-formados e, em segundo lugar, a área da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Entre os psicólogos que não estão atuando na área da Psicologia, 61% revelaram que o motivo era a falta de oferta de emprego.

A primeira pesquisa de âmbito nacional foi realizada na década de 1980, por uma equipe que articulou os Conselhos Federais e Regionais de Psicologia e resultou no livro “Quem é o psicólogo brasileiro” (1988). Esta pesquisa abrangeu uma amostra de 2.448 psicólogos em todo o Brasil e os dados, coletados por questionário aplicado entre 1986 e 1987, apontaram que 43,4% dos empregos estavam na área da clínica, vindo a seguir a área organizacional (18,8%), escolar (14,3%) e à docência (11,5%). Quanto à inserção do psicólogo, os dados apontaram que 50% obtiveram emprego logo depois de formados e depois de um ano, após a graduação, 70% estavam no mercado de trabalho (MALVEZZI; JANISSEK; ZANELLI, 2010).

Leite *et al.* (2011) realizaram pesquisa com 20 recém-formados (que concluíram a graduação entre 2008 e 2010) em Psicologia de uma universidade da Grande São Paulo. Desses, 85% estavam exercendo a profissão, mas os salários nem sempre eram aqueles almejados. Nogueira e Lopes (2011) realizaram uma pesquisa (não publicada) com ex-alunos do curso de Psicologia de uma Universidade privada do Estado de Minas Gerais, cujos objetivos eram conhecer a situação profissional dos ex-alunos e verificar se, para eles, a formação atendia às exigências do mercado de trabalho. Foram encaminhados, por meio de correio eletrônico, 1.326 questionários a alunos que formaram entre o primeiro semestre de 1999 e primeiro semestre de 2010. Duzentos e três ex-alunos (formandos entre o 2º. Semestre de 2002 e o 1º de 2010) responderam ao questionário. Entre os ex-alunos respondentes, 51,7% acreditavam que o curso não preparava para o mercado de trabalho. Os dados mostraram também que 60% dos ex-alunos que responderam ao questionário estavam atuando no mercado de trabalho como psicólogos (MALVEZZI; JANISSEK; ZANELLI, 2010).

Em pesquisa realizada por Nogueira *et al.* (2015) entre os 45 ex-alunos que responderam ao questionário, 23 afirmaram que não estavam trabalhando e 22 que estavam trabalhando na área de Psicologia. Ou seja: 50% dos ex-alunos, formados nos últimos três anos, não estão atuando na função de psicólogo. Quanto à pergunta, aos ex-alunos, se o curso proporcionou o desenvolvimento de competências para inserção no mercado de trabalho, 40% disseram que “muito”, 48,8% que “razoavelmente” e 11,2% “pouco”. Em resposta ao questionário sobre os motivos pelos quais os ex-alunos não estão exercendo a profissão, 60% não especificaram o motivo e/ou disseram ter motivos particulares, um ex-aluno disse ter

encontrado melhores oportunidades em outra área, outro disse não ter procurado emprego na área e, ainda, outro por não se interessar mais pela área. Seis disseram que o curso não prepara adequadamente. Entre os vinte e dois graduados que trabalham com a Psicologia, 59% disseram que já saíram empregados e/ou com consultório. Quanto à renda mensal, 44% disseram receber até três salários-mínimos; 19% que recebem entre três e cinco; 9,8% disseram ter renda mensal acima de cinco salários-mínimos; e 27,2% dos ex-alunos preferiram não responder à pergunta.

2.3.2 Método

Trata-se de um estudo transversal, quali-quantitativo, descritivo e exploratório, em que foram identificadas e analisadas as variáveis vinculadas ao curso de Psicologia da IES estudada e sobre a inserção dos psicólogos, formados por esta IES, no mercado de trabalho. A amostra foi composta por egressos do curso de Psicologia de uma IES localizada no interior do estado de São Paulo.

Participantes

Foram convidados a participar da pesquisa todos os psicólogos formados até 2018 pela IES investigada. Em relação aos grupos de formados, segundo dados da instituição, 474 alunos se formaram em Psicologia de 2006 a 2018. Neste estudo, fizeram parte da amostra 186 formados, correspondendo a aproximadamente 39,25% da população graduada.

Instrumentos (Apêndice A)

O instrumento foi um questionário dividido em quatro partes.

Questionário sobre a inclusão no mercado de trabalho em Psicologia

Instrumento elaborado pelos pesquisadores com o objetivo de analisar o percurso do profissional formado em Psicologia. O instrumento foi composto por 27 questões - 21 foram fechadas com alternativas para assinalar e, seis questões abertas - e separado em 04 partes. Segue a descrição: Parte I - informações gerais correspondentes aos dados sociodemográficos da questão 1 a 7; Parte II – informações profissionais, da questão 8 a 16;

Parte III – informações sobre o primeiro emprego, da questão 17 a 21; Parte IV – Informações atuais, da questão 22 a 27.

Neste instrumento as questões que contêm categorias de resposta sobre as dificuldades e desafios na inserção do mercado de trabalho foram as questões fechadas 18, 19, 20 e 21 da parte III; a questão fechada 22 e as questões abertas 23 e 26 da parte IV.

No instrumento também consta a questão 27 da parte IV, em que os participantes têm a oportunidade de falar algo para quem está pensando em realizar a graduação em Psicologia e uma pergunta final do instrumento de pesquisa em que os participantes poderiam expressar suas sensações ao participar da pesquisa, dados que também serão analisados neste capítulo.

2.3.2.1 Procedimentos de coleta de dados

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) CAAE 30411020.1.0000.5398 e parecer nº 4.029.539. Após a aprovação foi realizado contato com a IES, os dados obtidos apontaram para 474 egressos do curso de Psicologia formados no período de 2006 a 2018. Esses foram contatados por intermédio de comunicação eletrônica (e-mail, mensagens por aplicativos e telefonemas), a partir da qual se obteve a participação de 186 psicólogos. Foi enviado para os participantes um endereço eletrônico contendo os instrumentos de pesquisa, composto por TCLE, questionário sobre a inclusão no mercado de trabalho e uma questão final na qual os participantes puderam expressar as sensações ao responder a pesquisa (Apêndice A).

2.3.2.2 Procedimentos para análise de dados

As análises dos dados foram realizadas de forma quantitativa e qualitativa, a depender do tipo de pergunta do instrumento. Para as perguntas fechadas, foram utilizadas análises quantitativas, em termos de frequências absolutas e relativas dos participantes

Quanto às perguntas qualitativas, foram realizadas leituras e categorização das respostas dos participantes.

2.3.3 Resultados

Os resultados foram expostos para cada pergunta respondida. A tabela a seguir apresenta as respostas da pergunta “Como foi a conquista do primeiro emprego/trabalho em Psicologia?”. Nessa questão os participantes poderiam assinalar as alternativas: concursos, apresentação curricular, estágios extracurriculares, vontade e determinação em tentar sozinho, ainda não atuou na área de Psicologia e outro.

Tabela 1: Variáveis relacionadas à forma de conquista do primeiro emprego

Variáveis relacionadas as 162 respostas obtidas		Fr.	%
Primeiro emprego na Psicologia	Vontade e determinação	60	37,04
	Apresentação curricular	44	27,16
	Estágios que se consolidaram em trabalho	22	13,58
	Concurso público	9	5,56
	Outros	27	16,66

Legenda: Fr = Frequência.

Fonte: Banco de dados da pesquisa.

Para tabulação dos dados foram descartadas 20 respostas, pois os participantes ainda não atuaram na área, sendo consideradas as 162 respostas restantes. Nessa amostra pesquisada a vontade e determinação foram determinantes para a conquista do primeiro emprego, seguida de apresentação curricular, e, posteriormente, de estágios realizados. Percebeu-se um índice de concursos ainda escasso na área. No item referido, assim como em outros, merecem destaque 13 respostas vinculadas a indicações de professores, amigos, profissionais.

A Tabela 2 corresponde às respostas da pergunta “Quais as dificuldades encontradas para conquista e/ou busca pelo primeiro emprego?” Os participantes poderiam assinalar as alternativas: não houve dificuldade; encontrar emprego com salário desejado; dificuldade para formação da clientela; insegurança quanto ao potencial da formação acadêmica; descobriu que não gosta de atuar como psicólogo; falta de especialização; outro.

Tabela 2: Variáveis relacionadas as dificuldades na busca do primeiro emprego

Variáveis relacionadas as 176 respostas obtidas		Fr.	%
Dificuldades encontradas na busca do primeiro emprego em Psicologia	Formação de clientela	62	35,23
	Insegurança quanto ao potencial da formação acadêmica	33	18,8
	Encontrar emprego com o salário desejado	30	17,00
	Falta de especialização	28	15,9
	Descobriu que não gosta de atuar como psicólogo	2	1,14
	Outros	21	11,93

Legenda: Fr = Frequência.

Fonte: Banco de dados da pesquisa.

Para tabulação de dados foram excluídas 38 respostas, pois os participantes indicaram que não encontraram dificuldades. Nos demais participantes, as dificuldades encontradas foram quanto à formação da clientela, a insegurança vinculada ao potencial da formação, dificuldade de encontrar emprego com o salário desejado e a falta de especialização. Apenas duas respostas demonstraram a não identificação com a profissão. Na categoria “outros”, a falta de oportunidade e a exigência de experiência profissional foram as dificuldades mais citadas.

A Tabela 3 corresponde às respostas da pergunta “A que você atribui estas dificuldades?” Os participantes poderiam assinalar as alternativas: formação insatisfatória por parte da faculdade; falta de reconhecimento da profissão pela sociedade; sistema de saúde insatisfatório; falta de empenho pessoal durante a graduação; falta de capacitação; restrição do mercado de trabalho; não houve dificuldade; outro.

Tabela 3: Variáveis relacionadas as dificuldades na busca do primeiro emprego

	Variáveis relacionadas as 167 respostas obtidas	Fr.	%
A que atribui estas dificuldades?	Falta de reconhecimento da profissão pela sociedade	58	28,44
	Restrição no mercado de trabalho	49	24,00
	Falta de capacitação	19	9,33
	Formação insatisfatória por parte da faculdade	12	5,88
	Sistema de saúde insatisfatório	10	4,90
	Falta de empenho pessoal durante a graduação	04	1,96
	Outros	15	7,30

Legenda: Fr = Frequência

Fonte: Banco de dados da pesquisa

Para tabulação de dados, foram excluídas as 37 respostas vinculadas a “não houve dificuldade”. Em relação às respostas emitidas pelos participantes vinculadas ao “que é possível atribuir as dificuldades encontradas no primeiro emprego”, destacam-se a “falta de

reconhecimento da profissão pela sociedade” e a “restrição no mercado de trabalho”. Posteriormente, com índice consideravelmente menor, foram citadas a falta de capacitação, a formação insatisfatória na faculdade e sistema de saúde insatisfatório. Não houve um número significativo de resposta sobre a falta de empenho dos participantes na graduação. A necessidade de constante aprimoramento, as exigências do mercado de trabalho e a concorrência foram fatores citados no item “outros”, porém sem expressividade significativa na quantidade de respostas.

Em relação aos participantes que não estão inseridos no mercado de trabalho, a pergunta evidenciou nove categorias de respostas: não encontrei emprego como psicólogo; encontrei emprego, mas o salário não era compatível com a minha expectativa; desisti, pois cansei de procurar emprego na área; passei em um concurso em outra área; já trabalhava em outra área; insegurança quanto ao potencial da minha formação acadêmica; descobri que não gostava de atuar como Psicólogo; falta de especialização; outro. Os resultados estão apresentados na Tabela 4.

Tabela 4: Variáveis relacionadas aos que não se inseriram no mercado de trabalho

Variáveis relacionadas as 40 respostas obtidas		Fr.	%
Se não trabalha na área de Psicologia, por que não trabalha?	Já trabalhava em outra área	12	24,49
	Não encontrei emprego como psicólogo	10	20,41
	Insegurança quanto ao potencial da minha formação acadêmica	06	12,24
	Falta de especialização	05	10,21
	Encontrei emprego, mas o salário não era compatível com a minha expectativa	04	8,17
	Desisti, pois, cansei de procurar emprego na área	03	6,12
	Passei em um concurso em outra área	03	6,12
	Percebi que não gostava de atuar como psicólogo	03	6,12
	Outros	03	6,12

Legenda: Fr = Frequência

Fonte: Banco de dados da pesquisa

Das 49 respostas vinculadas aos fatores que contribuíram para a não inserção no mercado de trabalho, as duas categorias proeminentes foram “estar trabalhando em outra área” e “não encontrar emprego na área de Psicologia” com 12 respostas cada, visto que a categoria “desisti porque cansei de procurar emprego na área” foi somado a “não encontrar emprego em Psicologia”. As categorias “insegurança no potencial da formação acadêmica”, “falta de capacitação” e “salário não compatível com a expectativa” tiveram, aproximadamente, a mesma relevância. Posteriormente, “passei em outro concurso” e a percepção de não gostar de atuar na área foram categorias citadas, porém quantitativamente

pouco relevantes. Mudança de país, graduação em outra área, exclusividade para realização do mestrado e restrição do mercado de trabalho foram respostas emitidas em outros.

A pergunta 22 questionou se o participante continuava atuando na psicologia. Para os que não continuavam foi dada a possibilidade de responderem o porquê de não estarem atuando na área. Das 17 respostas, 17,65% (n=3) tiveram a atuação interrompida pela pandemia mundial da COVID-19; 17,65% (n = 3) destacaram a falta de reconhecimento da profissão e a restrição no mercado de trabalho; 17,65% (n = 3) referiram investimento e dedicação em outra área de trabalho; 11,76% (n = 2), por mudança de cidade e país; 11,76% (n = 2), por falta de disponibilidade de horário, sendo um por dedicação exclusiva à CAPES; 11,76% (n = 2) por insegurança; 5,88% (n = 1) organizando-se para ter consultório próprio; 5,88% (n = 1) apontam para outras prioridades, com destaque na saúde.

Na questão 26, quando questionados sobre qual o maior desafio na atuação em Psicologia, as 136 respostas foram analisadas por categorias específicas com exposição de trechos dos entrevistados. As categorias englobaram respostas em três âmbitos distintos: o pessoal, o social e o acadêmico. Na tabela 5, foram expostos as categorias, o número e percentuais de respostas.

Tabela 5: Desafios na atuação em Psicologia

Desafios na atuação em Psicologia	Fr	%
Âmbito Acadêmico	34	25,4
Âmbito Pessoal	63	47,0
Âmbito Social	37	27,6

Legenda: Fr = Frequência

Fonte: Banco de dados da pesquisa.

Os desafios de âmbito pessoal mostraram-se prevalentes e se manifestaram por meio de diferentes dificuldades. As dificuldades de tomar decisões e os temores estiveram presentes de várias formas identificados na necessidade de largar um emprego concursado em outra área; no medo de não conseguir um posicionamento efetivo no mercado de trabalho; na dificuldade de conseguir clientela fidelizada; em viver da renda da profissão; em arrumar clientes ou emprego na área. Nessa mesma categoria, foram mencionadas várias dificuldades na gestão do trabalho: de divulgação, de Marketing, de captação de pacientes particulares, na conquista de uma carteira de clientes fiéis; no próprio ato de empreender. Ainda na categoria de âmbito pessoal, demandas individuais mostraram ser recorrentes nos desafios em relação ao exercício profissional como: obter propriedade para exercer o trabalho clínico; superar as inseguranças e ter o reconhecimento da profissão; ser um profissional que priorize a escuta do

sujeito; manter um olhar reinventivo para cada intervenção profissional.

Em relação aos desafios no âmbito acadêmico a atualização, a necessidade de educação continuada e constante formação por meio de aprimoramento, capacitações, especializações e estudos sistematizados foram os desafios mais apontados. Foi mencionada a complexidade da Psicologia e a importância da necessidade constante de formação continuada identificadas nas respostas: estar sempre atualizado; estar em constante reinvenção e capacitação; sempre buscar mais conhecimento.

Em relação aos desafios vinculados ao âmbito social, respostas vinculadas à visão cultural da Psicologia foram frequentes, os entrevistados abarcaram a importância da desmistificação da Psicologia como senso comum; a importância da saúde mental; a desvinculação da Psicologia com a loucura; o desconhecimento da sociedade; a desvalorização e a conscientização da importância da profissão.

Outras questões abordadas nas respostas foram: a falta de políticas públicas e de piso salarial adequado; as dificuldades nos trabalhos institucionais; além da falta de técnicos e de instrumentais necessários para concretização do trabalho.

Em relação à questão 27, da parte IV do questionário, em que os participantes tiveram a oportunidade de “falar” algo para quem está pensando em realizar a graduação em Psicologia (uma espécie de mensagem aos futuros profissionais), foram emitidas 154 respostas. Colocações como “é uma das áreas mais interessantes a serem estudadas”; “estudar o comportamento humano é gratificante”, “é prazeroso”; “gratificante pelos resultados obtidos na prática psicológica”; “curso maravilhoso, denso”; “oportunidade muito rica de conhecimento”; “é um trabalho extremamente recompensador em diversas áreas da vida”; “dá imenso prazer pessoal, possibilidade de autonomia e flexibilidade de horários”; “se acredita nas infinitas possibilidades de ser, siga em frente”; “curso apaixonante, do qual saímos transformados para melhor”; “muita experiência pessoal e profissional, vale a pena”; “importante investimento”.

De forma geral, a percepção dos entrevistados relaciona a organização da identidade profissional ao desenvolvimento e amadurecimento pessoal, mais especificamente a uma transformação na forma de ver o mundo e o indivíduo. Destacaram a oportunidade de autoconhecimento intrínseca na realização da graduação em Psicologia. Os aconselhamentos e comentários foram assertivos e incentivadores à escolha da graduação.

As mobilizações ao participarem da pesquisa culminaram em sensações negativas, neutras e positivas. Das 54 respostas, sensações positivas apareceram em 36, 11 respostas neutras e seis negativas. Em relação às sensações negativas, as angústias foram em torno da

percepção de que o “trabalho estava gerando mais descontentamento do que imaginava”, da “importância de fazer uma especialização, porém sem condições financeiras no momento”, “tristeza por ainda se sentir insegura na profissão”, “sensação de estar parada no tempo”, “medo de represália por ser funcionária pública”, bem como “desconforto e sensação de desvalorização”. As respostas neutras tiveram como conteúdo “nada a declarar”, “normal”, “sem registros consideráveis”. Em relação às sensações positivas foi possível observar a “reflexão”, “perspectiva de busca de melhores desempenhos”, “vivências de memórias positivas da faculdade” e “reafirmação da escolha profissional”.

2.3.4 Discussão

A pesquisa buscou compreender a inserção do psicólogo no mercado de trabalho, os desafios enfrentados e os fatores que propiciaram a empregabilidade. Para uma melhor compreensão dos fatores apontados pelos indivíduos pesquisados, devem-se considerar os mecanismos sócio-políticos que organizam o mercado de trabalho na atual fase do neoliberalismo. Segundo Farjo (2019), o trabalho contemporâneo não é mais somente uma questão econômica, mas também uma busca pela autorrealização, e seu percurso tem início com o processo de aprendizagem e na busca do conhecimento necessário para o exercício profissional eficiente. Isso explica o porquê de a maior parte das respostas desse estudo apontar o currículo e o estágio como fatores determinantes para o sucesso na empregabilidade.

Uma observação interessante a esse respeito é a de que a vontade e a determinação dos profissionais foram também apontadas como fator positivo na busca do primeiro emprego no campo da psicologia e, no decorrer da pesquisa, muitas respostas apontaram a falta de especialização como empecilho ou dificuldade para conseguir o primeiro emprego. Se combinados, esses fatores positivos como o currículo, o estágio e a determinação com a falta de especialização apontada como problema, pode-se afirmar a importância da formação continuada para a empregabilidade das psicólogas ou psicólogos. Esses resultados indicam a necessidade que todo profissional tem em um mundo onde a carreira é mais individual e flexível e que exige um processo de autodesenvolvimento pessoal e profissional em constante transformação.

Na pesquisa realizada por Bobato, Stock e Pinotti (2016), entre os motivos apontados como entraves da inserção no campo de atuação da Psicologia, destacaram a falta de especialização, a falta de experiência, problemas pessoais, ausência de oferta de trabalho,

proposta com baixa remuneração, pouca compreensão do papel do psicólogo e de sua atuação pela população não acadêmica e a percepção de defasagem entre as habilidades e demandas do mercado. Os resultados acima descritos também foram encontrados por Melo e Borges (2007) em pesquisa sobre a transição da universidade para o mercado de trabalho.

A constituição de um profissional em Psicologia e a garantia de sua empregabilidade passam pelo processo, atual e necessário, da formação continuada. Mattos e Souza (2020) verificaram em sua pesquisa alta incidência de continuidade dos estudos após a conclusão da graduação (84,4%), o que corrobora com os achados em diversas pesquisas anteriores. Reforça-se, com isso, que a formação normalmente oferecida pelas Instituições de Ensino Superior, independentemente do campo de conhecimento, é generalista e, como forma de complementá-la, prolongar os estudos por meio de formação complementar tem sido apontado como importante fator para obtenção de melhor inserção profissional (MATTOS 2011; MATTOS; RODRIGUES, 2018). Cabe destacar que, em relação à insatisfação quanto ao potencial da formação, as pesquisas encontradas revelam porcentagem bem maiores (50% de insatisfação) das encontradas nesta pesquisa (18,8% dentre os psicólogos estudados). Frente aos resultados, o curso de Psicologia aqui estudado tem preparado, em sua maioria, de forma satisfatória os profissionais para o mercado de trabalho. Dado que passa a ser legitimado quando os entrevistados tiveram a oportunidade de falar algo para as pessoas que estavam ingressando no curso de Psicologia. Mensagens como “é uma das áreas mais interessantes a serem estudadas”; “estudar o comportamento humano é gratificante, é prazeroso”; “gratificante pelos resultados obtidos na prática psicológica”; “curso maravilhoso, denso”; “oportunidade muito rica, de conhecimento”; “é um trabalho extremamente recompensador em diversas áreas da vida”; “dá imenso prazer pessoal, possibilidade de autonomia e flexibilidade de horários”; “curso apaixonante, do qual saímos transformados para melhor”; “muita experiência pessoal e profissional, vale a pena”; “importante investimento” foram frequentes.

O motivo principal que leva boa parte dos profissionais para a pós-graduação é a necessidade de aprimorar conhecimentos técnico-científicos, motivação apontada por Geremia, Luna e Sandrini (2015), e também pelos participantes desta pesquisa, os quais demonstraram reconhecer que, para se manter no mercado, é necessária permanente qualificação, tal como sugerem Bobato, Stock e Pinotti (2016). Além disso, um espaço protetor pode auxiliar a segurança no desenvolvimento profissional, como reforça Bastos e Gomide (2010) quando apontam para a importância de um espaço que legitime o exercício profissional do recém-formado. Conforme constatação de Nunes e Calais (2011), o

investimento em uma formação acadêmica prolongada e adequada é necessário para o exercício de determinadas profissões, dentre elas a Psicologia.

Em pesquisa realizada por Silva, Veiga e Cortez (2021), os autores explanam sobre motivações, desafios e dificuldades vivenciados por psicólogos empreendedores. Visto que vários desafios e dificuldades apontados na presente pesquisa vinculam-se à tentativa de estabilidade na psicologia clínica, área de empreendedorismo dos psicólogos pesquisados, a comparação com os resultados encontrados pelos autores são relevantes. As dificuldades ressaltadas pelos integrantes apontaram para dificuldade de conseguir clientela fidelizada; viver da renda da profissão; arrumar clientes; dificuldade na divulgação, no Marketing, na captação de pacientes particulares, na conquista de uma carteira de clientes fiéis; no ato de empreender. Os autores destacaram que os psicólogos empreendedores relataram ter dificuldade na gestão da própria empresa, em alcançar lucratividade, em lidar com a remuneração instável advinda do empreendimento, além do desconhecimento sobre quais preços cobrar e como conciliar os interesses entre os sócios.

Silva, Veiga e Cortez (2021) levantam que, apesar do desenvolvimento realizado pelos Conselhos Regional e Federal de Psicologia de uma tabela padronizando os valores a serem cobrados na sessão de psicologia, na prática, os recém-formados têm dificuldade de aplicá-la. A incompatibilidade entre os honorários estabelecidos pelo CFP e aqueles passíveis de obtenção pela prestação de serviço psicológico dos recém-formados, dificultam a manutenção da própria sustentabilidade do empreendimento. Refletindo sobre a questão da aplicação dos honorários estabelecidos pelo CRP e CFP, ressalta-se que os honorários não são compatíveis com a realidade regional; além disso, o aumento de formados na região fomenta a concorrência, desafio apontado pelos entrevistados desta pesquisa. Refletir sobre a dificuldade com o Marketing e a gestão da clínica leva à importância da inclusão, na matriz curricular do curso, de conhecimentos que auxiliem o profissional a manter seu próprio empreendimento.

As respostas que apontam para a falta de reconhecimento da profissão pela sociedade, para a restrição no mercado de trabalho e para a incompatibilidade do salário com a expectativa do profissional são aspectos que apontam a realidade cultural, social e econômica do mercado de trabalho para profissionais da Psicologia. A falta de reconhecimento da profissão do psicólogo pode ser pensada a partir do desconhecimento do fazer e da prática desse profissional e, por esse motivo, constitui-se socialmente uma imagem equivocada, baseada em senso comum dessa atividade e desse profissional. Para Leme, Bussab e Otta (1989), a representação social sobre a psicologia formada a partir da vida cotidiana na sociedade brasileira entende o(a) psicólogo(a), como um profissional que cobra

caro por seus serviços que não são tão especializados quando comparado ao médico psiquiatra.

Apesar da amplitude das áreas de atuação do Psicólogo, ainda se tem pouca exploração da atuação do psicólogo no sistema público, com oferta restrita no mercado de trabalho. Por outro lado, tanto esta pesquisa quanto a de outros autores revelam inserção rápida no mercado de trabalho, devido à ampliação da atuação em psicologia clínica, que, apesar das dificuldades de sustentabilidade, tem possibilitado o início de uma carreira pautada na insegurança natural do processo de desenvolvimento da formação profissional.

Segundo Siqueira (2014), o sucesso na carreira possui várias dimensões. Cada indivíduo o perceberá de uma forma, de acordo com suas experiências e objetivos, dentre elas encontram-se: resultados financeiros, promoções, realização de metas, capacidade crescente de se adaptar e atuar em trabalhos mais complexos, identidade com o trabalho ou empregabilidade, equilíbrio vida-trabalho, realização pessoal, sentimento de orgulho e reconhecimento de outras pessoas. Considerando nossa sociedade atual, pode-se perceber que a carreira está deixando de ser de forma institucional e hierárquica e tornando-se mais individual e flexível, constituindo-se em um processo de autodesenvolvimento, em constante transformação. Um exemplo é a carreira em espiral, na qual o movimento de ziguezague substitui o modelo em degraus ou escada, possibilitando ao indivíduo usar as competências adquiridas para ter sucesso em outras carreiras e direções, a partir das mudanças e oportunidades que ocorrem ao longo da vida (FARJO, 2019).

Uma das questões importantes para reorganização da carreira é o constante questionamento e reflexão sobre as práticas exercidas e a busca de aprimoramento direcionada por essa análise. Com a proposta de poder consolidar um lugar de escrita para essa reflexão, compartilhando da ideia de que a conscientização é fundamental nesse processo, ao final do questionário o entrevistado poderia expor a sensação e/ou mobilização ao responder a pesquisa.

Tanto as respostas negativas como positivas demonstraram o caráter reflexivo de participação da pesquisa para alguns dos entrevistados. Nas falas compostas de sensações negativas, as angústias giraram em torno da percepção de que o trabalho estava gerando mais descontentamento do que se imaginava, da importância de fazer uma especialização, tristeza por ainda se sentir inseguro na profissão, sensação de estar parado no tempo, medo de represália por ser funcionária pública, desconforto e sensação de desvalorização.

Em relação às sensações positivas foram identificados: reflexão, colaboração, perspectiva de busca de melhores desempenhos, *insights*, vivência de memórias positivas da

faculdade, avaliação e reafirmação da escolha profissional. Em ambos os discursos, a reflexão em relação ao trajeto profissional e à reacomodação ocorreram, elementos propulsores para mudanças e transformações.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, A. V. B.; GOMIDE, P. I. C. O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. In: YAMAMOTO, O. H.; COSTA, A. L. F. (org.). **Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil**. Natal: EDUFRRN, p. 227-254, 2010.
- BOBATO, S. T.; STOCK, C. M.; PINOTTI, L. K. Formação, Inserção e Atuação Profissional na Perspectiva dos Egressos de um Curso de Psicologia. **Psicol. Ensino & Form.**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 18-33, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-20612016000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 ago. 2022. <http://dx.doi.org/10.21826/2179-58002016721933>.
- FARJO, R. C. **Os significados do propósito na carreira contemporânea**. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia: Psicologia Clínica) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia: Psicologia Clínica, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22424>. Acesso em: 13 fev. 2023.
- GEREMIA, H. C.; LUNA, I. N.; SANDRINI, P. R. A Escolha de Psicólogos em Curso de Mestrado em Psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 35, n. 3, p. 676-693, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703001142013>. Acesso em: 12 fev. 2023.
- HELAL, D. H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 3, n. 1, p. 1-15, 2005. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/4906>. Acesso em: 15 abr. 2023.
- LEITE, W. R. *et al.* Análise das expectativas do psicólogo recém-formado. **Encontro: Revista de Psicologia**, v. 14, n. 21, p. 105-125, 2011.
- LEME, M. A. V.; BUSSAB, V. S. R.; OTTA, E. A representação social da Psicologia e do psicólogo. **Psicologia: Ciência e Profissão**. 1989, v. 9, n. 1, p. 29-35. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931989000100009>. Epub 28 Set 2012. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931989000100009>. Acesso em: 12 fev. 2023.
- MALVEZZI, S., JANISSEK, J. A.; ZANELLI, J. C. **Inserção no mercado de trabalho: os psicólogos recém-formados**. In: BASTOS, A. V., GONDIM, S. M. G. (org.). O trabalho do Psicólogo no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- MATTOS, V. B. **Pós-graduação em tempos de precarização do trabalho**: alongamento da escolaridade e alternativa ao desemprego. São Paulo: Xamã, 2011.
- MATTOS, V. B.; RODRIGUES, C. R. C. Me formei em psicologia e agora? Considerações sobre o percurso profissional de egressos da UFSC. In: Anais do V CONGRESSO BRASILEIRO PSICOLOGIA: Ciência e Profissão, 5., 2018, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: UNINOVE, 2018.

MELO, S. L.; BORGES, L. de O. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Brasília. 27, n. 3, p. 376-395, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000300002>. Epub 08 Ago 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000300002>. Acesso em 12 fev. 2023.

MOURA, E. P. G. A psicologia (e os psicólogos) que temos e a psicologia que queremos: reflexões a partir das propostas de diretrizes curriculares (MEC/SESU) para os cursos de graduação em psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 19, p. 10-19, 1999.

NOGUEIRA, T. G.; LOPES, W. M. G. **Relatório de pesquisa com ex-alunos**. Belo Horizonte, MG: Universidade FUMEC, 2011.

NOGUEIRA, T. da G. *et al.* Empregabilidade do psicólogo: análise da percepção de alunos, ex-alunos, professores universitários e selecionadores. **Psicologia Em Pesquisa**, v. 9, n. 1, p. 40-49, 2015.

NUNES, C. O. A. T.; CALAIS, S. L. Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e percepção de suporte familiar em porteiros: um estudo correlacional. **Psico-USF**, v. 16, n. 1, p. 57-65, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100007>. Epub 25 Ago 2011. ISSN 2175-3563. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100007>. Acesso em: 07 ago. 2022.

SILVA, D. S; VEIGA, H.; CORTEZ, P. A. Motivações, desafios e dificuldades vivenciados por psicólogos empreendedores: estudo qualitativo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 41, n. spe2, e207747, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003207747>. Epub 25 Ago 2021. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003207747>. Acesso em: 12 fev. 2023.

SIQUEIRA, M. M. M (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

YAMAMOTO, O. H. 50 anos de profissão: responsabilidade social ou projeto ético-político? **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, n. spe., p. 6-17, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000500002>. Epub 08 Nov 2012. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000500002>. Acesso em: 24 jul. 2022.

3 DISCUSSÃO GERAL

Esta tese teve como objetivos analisar o percurso histórico e pedagógico do curso de Psicologia da IES estudada; identificar o perfil do egresso; analisar o grau de vulnerabilidade de estresse e de qualidade de vida no trabalho dos egressos inseridos no mercado e analisar as dificuldades e desafios enfrentados pelos psicólogos egressos em sua trajetória profissional. A compilação em três capítulos permitiu contribuir com o avanço em pesquisas com esta temática, dando destaque principal à importância da formação em Psicologia e suas diretrizes para inserção no mercado de trabalho, à reflexão sobre a vulnerabilidade de estresse e qualidade de vida no trabalho dos psicólogos atuantes na área de Psicologia e às dificuldades e desafios enfrentados pelos egressos.

Por meio do primeiro capítulo, foi possível analisar as mudanças realizadas nos projetos pedagógicos do Curso de Psicologia e identificar o perfil dos egressos formados. Constatou-se a importância das mudanças nas Diretrizes Curriculares Nacionais para o processo de desenvolvimento na formação do discente, bem como na forma de organização dos componentes curriculares para a assimilação de competências e habilidades necessárias para a construção identitária do profissional psicólogo.

Os dados da pesquisa apontaram que, apesar de alguns egressos apresentarem insegurança e necessidade de maior conhecimento na profissão, a formação configurou-se, para maior parte da amostra, satisfatória, sendo ressaltados como dificuldades e desafios: a dificuldade da estabilidade da clientela na área clínica, a defasagem em relação ao piso salarial da classe profissional, a necessidade de investimento para aprimoramentos constantes, seja por meio de cursos, pós-graduações e aprimoramentos, a necessidade de desmistificação do psicólogo na sociedade. Apesar de ser considerada uma área em pleno crescimento, inclusive com uma procura considerável de pessoas desejando iniciar a formação, os dados apontaram ainda para um campo restrito de mercado de trabalho, devendo ser explorado inclusive com a articulação de políticas públicas capazes de inserir os psicólogos nos vários programas de atendimento à população.

O perfil do egresso de Psicologia na IES estudada apontou para mulheres, casadas, jovens, produtivas, com inserção rápida no mercado de trabalho, com jornada integral e/ou semi-integral, autônomas, com prevalência de atuação na área clínica. A predominância da atuação dos profissionais no mercado de trabalho de forma autônoma apontou para trabalhadores gerenciadores de sua própria carreira e para um espaço ainda limitado de inserção dos psicólogos nos equipamentos da região. Como possibilidades no

desenvolvimento da Psicologia enquanto Ciência e Profissão no Município, os autores acreditam ser de suma importância que a IES estudada busque cada vez mais ampliar e estreitar o contato com a rede de equipamentos do Município que absorve os profissionais psicólogos e realize debates e discussões sobre a importância da profissão nas diversas vertentes de intervenção para a população.

Visando compreender o grau de vulnerabilidade e qualidade de vida dos psicólogos inseridos no mercado de trabalho, o segundo capítulo apresentou os resultados das duas Escalas, EVENT e QVT, aplicadas nos psicólogos participantes da pesquisa. Cabe salientar que poucas são as pesquisas disponíveis referentes à compreensão das condições do profissional psicólogo no trabalho. Os psicólogos participantes apresentaram alta vulnerabilidade ao estresse em seus contextos de trabalho, com alta frequência de estressores relacionados ao clima e funcionamento dos locais de trabalho, sobrecarga de atividades laborais, além de incômodos quanto à infraestrutura e à rotina no ambiente de trabalho. Em relação à qualidade de vida no trabalho, a percepção foi adequada vinculada a relacionamento interpessoal profissional, verificaram respeito e autonomia entre os trabalhadores.

O terceiro capítulo abordou a questão da empregabilidade e a complexidade desse fenômeno, permeado por múltiplos fatores e estudado por diversos ângulos. Dificuldades e desafios foram apontados e, apesar de discutidos, sua complexidade permite maior explanação e discussão, ainda não alcançadas nesta pesquisa. Na psicologia clínica, área de atuação mais frequente dos psicólogos pesquisados, a queixa de dificuldades para formação da clientela foi proeminente, além das dificuldades de manter a clientela conquistada, de recursos para a realização do Marketing e dificuldades de gestão do empreendimento.

Os participantes também manifestaram insegurança de atuar apenas com os conteúdos assimilados na graduação, apontando para a necessidade de aprimoramento por meio de cursos de Especialização. Outro aspecto abordado foi o piso salarial baixo para o psicólogo nos equipamentos da rede, o que aponta para a necessidade de maior valorização política e social da categoria estudada. Concluiu-se que o curso de Psicologia estudado tem preparado de forma satisfatória os profissionais para o mercado de trabalho; que a Psicologia, enquanto ciência e profissão, ainda se mantém representada socialmente com crenças vinculadas ao senso comum, havendo a necessidade de desmistificá-las. Apesar da amplitude das áreas de atuação do Psicólogo, ainda se tem pouca exploração da atuação do psicólogo no sistema público, com oferta restrita no mercado de trabalho. Por outro lado, tanto esta pesquisa como a de outros autores revelam inserção rápida no mercado de trabalho, devido à

ampliação da atuação em psicologia clínica, que, apesar das dificuldades de sustentabilidade, tem possibilitado o início de uma carreira profissional.

Desta forma, esta pesquisa contribuiu para salientar a importância da complexidade do processo de formação em Psicologia, bem como a premência de mais estudos que analisem e compreendam a saúde mental dos trabalhadores em Psicologia; há necessidade de acompanhamento dos egressos para auxílio e consolidação da trajetória profissional, bem como para identificação de estratégias que ampliem a oferta de serviços da Psicologia no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABREU, K. L. de *et al.* Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 22-29, jun. 2002. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932002000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 ago. 2022.
- AHRENS, R. **Análise do ambiente de trabalho com foco em qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional: uma proposta de instrumento.** 2020. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2020. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/24187>. Acesso em: 13 fev. 2023.
- ALBARELLO, B. A; MOTA, R. V. Perspectivas epistemológicas da psicologia: antecedentes históricos e filosóficos e contribuições para a psicologia contemporânea. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, v. 2, n. 5, p. 193-207, 2019. Disponível em: <http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/195>. Acesso em: 07 ago. 2022.
- BAPTISTA, M. T. D. A regulamentação da profissão Psicologia: documentos que explicitam o processo histórico. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. spe, p. 170-191, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000500008>. Epub 30 Ago 2011. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000500008>. Acesso em: 07 ago 2022.
- BARDAGI, M. *et al.* Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicol. esc. educ.**, Campinas, v. 10, n. 1, p. 69-82, jun. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572006000100007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 17 abr. 2023.
- BARTHOLO, D. A. R. Instituições de Ensino Superior no Brasil: pressupostos constitutivos da realidade contemporânea. **Revista de Estudos Aplicados em Educação**, v. 4, n. 7, p. 116-132, 2019.
- BARROS, M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 16, n. 188, p. 38-46, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/32347>. Acesso em: 07 ago. 2022.
- BOBATO, S. T.; STOCK, C. M.; PINOTTI, L. K. Formação, Inserção e Atuação Profissional na Perspectiva dos Egressos de um Curso de Psicologia. **Psicol. Ensino & Form.**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 18-33, 2016. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-20612016000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 ago. 2022. <http://dx.doi.org/10.21826/2179-58002016721933>.
- BOCK, A. M. B. Perspectivas para a formação em psicologia. **Psicol. Ensino & Form.**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 114-122, 2015. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-20612015000200009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 ago. 2022.

BORDIGNON, G. L. H. Do ensino superior ao mercado de trabalho e início de carreira: a contribuição da psicologia. **Revista Universo Psi**, v. 2, n. 1, p. 17-41, 2021. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/psi/article/view/1905>. Acesso em: 07 ago. 2022.

BORGES, R. S. G.; ZILLE, L. P. **A importância das práticas de HR na implementação de mudanças organizacionais e no controle dos níveis de estresse no trabalho:** desenvolvendo uma metodologia de avaliação. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, Rio de Janeiro, 2007. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

BRASIL. Conselho Nacional da Educação. Resolução CNE/CES Nº 8, de 7 de maio de 2004. **Diretrizes Curriculares para os cursos de Psicologia**. Brasília: Conselho Nacional de Educação, 2004.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução nº 5, de 15 de março de 2011**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia, estabelecendo normas para o projeto pedagógico complementar para a Formação de Professores de Psicologia. Brasília: Conselho Nacional da Educação, 2011.

BRASIL. Lei Nº 4.119, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. **Diário Oficial da União**, 1962. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14119.htm. Acesso em: 07 ago. 2022.

CLARKE, S.G.; COOPER, C.L. The risk management of occupational stress. **Health, Risk & Society**, v. 2, n. 2, p. 73-187, 2000.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é burnout? Em W. Codo (org.). **Educação: Carinho e trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. p. 237-255.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução 03/2016**. Altera a Resolução CFP nº 013/2007, que institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Brasília: CFP, 2016.

COSTA, J. P. *et al.* A produção científica sobre a formação de psicólogos no Brasil. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 6, n. 2, p. 130-138, jul./dez. 2012.

CRUCES, A. Professores e pesquisadores em psicologia escolar: desafios da formação. **Em aberto**, v. 23, n. 83, 2010. Disponível em: <http://www.ce.ufpb.br/eebas/contents/documentos/83-psicologia-escolar.pdf#page=152>. Acesso em: 07 ago. 2022.

CRUZ, R. M. Formação científica e profissional em psicologia. **Psicologia: ciência e Profissão**, Brasília, v. 36, p. 3-5, 2016.

FREITAS, P. M. de; CARDOSO, T. G. da S. Contribuições da Neuropsicologia para a inclusão educacional: como enfatizar as potencialidades diante das deficiências? **Aprender - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação**, [S.l.], v. 1, n. 14, mar. 2018. Disponível

em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/aprender/article/view/3050>. Acesso em: 07 ago. 2022.

DEJOURS, C. **A Banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DOURADO, C. P. D.; CARVALHO, C. A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho? **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, dez. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512006000400008>. Acesso em: 07 ago. 2022.

ESTEVES, G. G. L.; LEÃO, A. A. M.; ALVES, E. Fadiga e Estresse como preditores do Burnout em Profissionais da Saúde. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 695-702, 2019.

FARJO, R. C. **Os significados do propósito na carreira contemporânea**. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia: Psicologia Clínica) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia: Psicologia Clínica, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22424>. Acesso em: 13 fev. 2023

FERES-CARNEIRO, T. Departamento de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). In: JACÓ-VILELA, A. M. (org.). **Dicionário Histórico de Instituições da Psicologia no Brasil**. Rio de Janeiro: Imago; Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia, p.149-150, 2011.

FERNANDES, E. C. **QVT: Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, C. A. A; VASCONCELOS, F. C. W. Diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental sobre qualidade de vida no trabalho: É possível? **Revista Gestão & Conexões**, v. 5, n. 1, p. 90-120, 2016.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000. Disponível em: https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v5n1/7077.pdf. Acesso em: 13 mar. 2023.

GARCIA, M. S. O., CABEZA, I. G.; FERNANDEZ, L. M. Burnout en profesionales de salud mental. **Anales de Psiquiatria**, v. 14, n. 2, p. 48-55., 1998.

GEREMIA, H. C; LUNA, I. N; SANDRINI, P. R. A Escolha de Psicólogos em Cursar Mestrado em Psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 35, n. 3, p. 676-693, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703001142013>. Acesso em: 12 fev. 2023.

GONDIM, S. M. G.; BASTOS, A. V. B.; PEIXOTO, L. S. A. Áreas de atuação, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro. In: **O trabalho do psicólogo no Brasil**. São Paulo: Artmed, p, 174-199, 2010.

HACKMAN, J. R; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975.

HELAL, D. H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 3, n. 1, p. 1-15, 2005. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/4906>. Acesso em: 15 abr. 2023.

HIRSCHLE, A. L. T; GONDIM, S. M. G. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**. v. 25, n. 7, p. 2721-2736, jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>. Acesso em: 16 fev. 2023.

HUHTALA, M., KINNUNEN, U.; FELDT, T. **School psychologists' ethical strain and rumination**: individual profiles and their associations with weekly well-being: Ethical Rumination Profiles. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/pits.21992>. Acesso em: 07 ago. 2022

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.

KIMURA, M; CARANDINA, D. M. Desenvolvimento e validação de uma versão reduzida do instrumento para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de enfermeiros em hospitais. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, p. 1044-1054, 2009.

JACÓ-VILELA, A. M. História da psicologia no Brasil: uma narrativa por meio de seu ensino. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 32 (n. esp.), 28-43, 2012. <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v32nspe/v32speca04.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2023.

LEITE, S. O psicólogo e algumas práticas no serviço público estadual de saúde. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 17, n. 1, pp. 35-40, 1997. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931997000100006>. Epub 21 Set 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931997000100006>. Acesso em: 07 ago. 2022.

LEITE, W. R. *et al.* Análise das expectativas do psicólogo recém-formado. **Encontro: Revista de Psicologia**, v. 14, n. 21, p. 105-125, 2011.

LEME, M. A. V.; BUSSAB, V. S. R; OTTA, E. A representação social da Psicologia e do psicólogo. **Psicologia: Ciência e Profissão**. 1989, v. 9, n. 1, p. 29-35. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931989000100009>. Epub 28 Set 2012. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931989000100009>. Acesso em: 12 fev. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; RODRIGUES, A. **Stress e trabalho**: uma abordagem psicossomática. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

LINS, L. F. T; SILVA, L. G. da; ASSIS, C. L. de. Formação em Psicologia: perfil e expectativas de concluintes do interior do Estado de Rondônia. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 8, n. 1, p. 49-62, 2015.

LIPP, M. E. N. Stress e suas implicações. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 1, n. 3-4, p. 5-19, 1984.

LISBOA, F. S; BARBOSA, A. J. G. Formação em Psicologia no Brasil: um perfil dos cursos

de graduação. **Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília**, 2009, v. 29, n. 4, p. 718-737. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400006>. Epub 05 Mar 2012. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400006>. Acesso: 07 ago. 2002.

MACHADO, R. de O. *et al.* Análise bibliométrica e de rede dos 40 anos da revista **Psicologia: ciência e profissão**. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 40, jan./maio. 2020. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1143547>. Acesso em: 07 de ago. 2022.

MALSCHITZKY, N. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Revista da FAE**, v. 15, n. 1, p. 150-165, 2012.

MALVEZZI, S., JANISSEK, J. A.; ZANELLI, J. C. **Inserção no mercado de trabalho: os psicólogos recém-formados**. In: BASTOS, A. V, GONDIM, S. M. G. (org.). **O trabalho do Psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

MASLACH, C. **Burnout: The cost of caring**. New York: Prentice-Hall, 1982.

MATTOS, V. B. **Pós-graduação em tempos de precarização do trabalho: alongamento da escolaridade e alternativa ao desemprego**. São Paulo: Xamã, 2011.

MATTOS, V. B.; RODRIGUES, C. R. C. Me formei em psicologia e agora? Considerações sobre o percurso profissional de egressos da UFSC. In: **Anais do V CONGRESSO BRASILEIRO PSICOLOGIA: Ciência e Profissão**, 5., 2018, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: UNINOVE, 2018.

MAZER, S. M.; MELO-SILVA, L. L. Identidade profissional do psicólogo: uma revisão da produção científica no Brasil. **Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília**, v. 30, n. 2, p. 276-295, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200005>. Epub 12 Ago 2011. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200005>. Acesso em: 07 ago 2022.

MELLO, S. L. de. **Psicologia e profissão em São Paulo**. São Paulo: Ática, 1975.

MELO, S. L.; BORGES, L. de O. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília**, 27, n. 3, p. 376-395, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000300002>. Epub 08 Ago 2012. ISSN 1982-3703. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000300002>. Acesso em 12 fev. 2023.

MILHOME, J. C; ROWE, D. E. O. **Qualidade de vida no trabalho: análise da produção científica entre 2006 e 2015**. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/25507>. Acessos em: 07 ago. 2022.

MOORE, K. A.; COOPER, C. L. Stress in mental health professionals: a theoretical overview. **International Journal of Social Psychiatry**, v. 42, n. 2, p. 82–89, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/002076409604200202>. Acesso em: 07 ago. 2022.

MORGENZTERN, P. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) e comprometimento organizacional no serviço público: um estudo na Secretaria de Estado da Administração de Goiás**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Programa de Pós-Graduação em

Administração Pública (PROFIAP). Universidade Federal de Goiás (UFG), 2021.

MOURA, E. P. G. A psicologia (e os psicólogos) que temos e a psicologia que queremos: reflexões a partir das propostas de diretrizes curriculares (MEC/SESU) para os cursos de graduação em psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 19, p. 10-19, 1999.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e direções. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, p. 20–30, 1983. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7). Acesso em: 07 ago. 2022

NOGUEIRA, T. G.; LOPES, W. M. G. **Relatório de pesquisa com ex-alunos**. Belo Horizonte, MG: Universidade FUMEC, 2011.

NOGUEIRA, T. da G. *et al.* Empregabilidade do psicólogo: análise da percepção de alunos, ex-alunos, professores universitários e selecionadores. **Psicologia Em Pesquisa**, v. 9, n. 1, p. 40-49, 2015.

NUNES, C. O. A. T.; CALAIS, S. L. Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e percepção de suporte familiar em porteiros: um estudo correlacional. **Psico-USF**, v. 16, n. 1, p. 57-65, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100007>. Epub 25 Ago 2011. ISSN 2175-3563. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100007>. Acesso em: 07 ago. 2022.

OLIVEIRA, H. F. D. R. *et al.* Construção e Validação de um instrumento para a avaliação da Qualidade de Vida no ambiente corporativo: QVT-25. **Revista CPAQV—Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida**, v. 9, n. 1, 2017.

OLIVEIRA, L. R. *et al.* Da Psicologia como profissão feminina à Psicologia feminista: criando novos modos e novas epistemologias a partir do feminismo negro. **Pesqui. prá. psicossociais**, São João del-Rei, v. 16, n. 3, p. 1-10, dez. 2021. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082021000300013&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 24 jul. 2022.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>. Epub 28 Set 2012. ISSN 1981-7746. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000300009>. Acesso em: 07 ago. 2022.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42**: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/3694>. Acesso em: 13 fev. 2023.

PEREIRA, F. M.; PEREIRA NETO, A. O psicólogo no Brasil: notas sobre seu processo de profissionalização. **Psicologia em Estudo**, v. 8, n. 2, p. 19-27, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722003000200003>. Epub 26 Mar 2004. Acessos em: 07 ago. 2022.

PESSOTTI, I. **Notas para uma história da psicologia brasileira**. Quem é o Psicólogo Brasileiro? São Paulo: Edicon Educ, 1988. Disponível em:

<https://repositorio.usp.br/item/000790602>. Acesso em: 19 abr. 2023.

PIASSON, D. L.; FREITAS, M. H. de. A identidade do psicólogo brasileiro: produções de 2008 a 2019. **Bol. - Acad. Paul. Psicol.**, São Paulo, v. 40, n.99, p. 271 - 284, jul./dez. 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2020000200011. Acesso em: 07 ago. 2022.

PIE *et al.* Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 45, e13, 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003118>. Acesso em: 07 ago. 2023.

RABIN, S.; FELDMAN, D.; KAPLAN, Z. Estresse e estratégias de intervenção em profissionais de saúde mental. **British Journal of Medical Psychology**, v. 72, n. 2, pág. 159-169, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1348/000711299159916>. Acessos em: 07 ago. 2022.

REIS JUNIOR, D. R. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, Paraná, 2008.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROSEMBERG, F. Afinal, por que somos tantas psicólogas? **Psicologia**: ciência e profissão, v. 4, p. 6-12, 1984.

ROZESTRATEN, R. J. A. **Psicologia do Trânsito**: conceitos e processos básicos. São Paulo: EPU e EDUSP, 1988.

RUEDA, F. J. M. *et al.* Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Avaliação Psicológica**: Interamerican Journal of Psychological Assessment, v. 12, n. 1, p. 43-50, 2013.

SADIR, M. A; LIPP, M. E. N. As fontes de stress no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, n. 1, p. 114-126, 2009. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5154993>. Acesso em: 07 ago. 2022.

SANTOS, A. F. **Determinantes psicossociais da capacidade adaptativa**: um modelo teórico para o estresse. 2010. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Bahia, Salvador. 2010.

SANTOS, L. P. **Satisfação e sobrecarga de profissionais de saúde mental**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, 2017.

SCARPARO, H. Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (FAPSI/PUCRS). In: JACÓ-VILELA, A. M. (org.). **Dicionário Histórico de Instituições da Psicologia no Brasil**. Rio de Janeiro: Imago: Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia, p. 211-213, 2011.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of effort: reward imbalance at work. In: COOPER, Cary L. (org.). **Theories of organizational stress**. USA: Oxford University Press. 1998.

SILVA, D. S; VEIGA, H.; CORTEZ, P. A. Motivações, desafios e dificuldades vivenciados por psicólogos empreendedores: estudo qualitativo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 41, n. spe2, e207747, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003207747>. Epub 25 Ago 2021. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003207747>. Acesso em: 12 fev. 2023.

SIQUEIRA, M. M. M (org.). **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SISTO, F. F. *et al.* **Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT**. São Paulo: Vetor, 2007. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4627999&pid=S2177-093X202100020000600032&lng=pt. Acesso em: 16 fev. 2023.

SOARES, A. R. A psicologia no Brasil. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 30, n. SPE, p. 8-41, 2010. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6152819.pdf&hl=pt-BR&sa=T&oi=gsb-gga&ct=res&cd=0&d=9307142273506811302&ei=jk3wYpj2M4SEmgHXv5KICQ&scisig=AAGBfm2QtPxJDPmhH-K8lVKGX8HUnGy_gg. Acesso em: 07 ago. 2022.

SOUSA, A. A; COLETA, M. F. D. Professional profile, well-being and job satisfaction among psychologists working in public healthcare services. **Estudos de Psicologia**. Campinas, v. 32, n. 2. p. 249-258, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-166X2015000200009>. Epub Apr-Jun 2015. ISSN 1982-0275. <https://doi.org/10.1590/0103-166X2015000200009>. Acesso em: 16 fev. 2023.

TIMOSSI, L. S. *et al.* A avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: uma adaptação do modelo de Walton. In: FRANCISCO, A. C. de *et al.*(org.). **Bioprodução: qualidade de vida e criação do conhecimento**. Ponta Grossa, Ed. UTFPR, 2009. v. 1.

TRAVASSOS, R.; MOURÃO, L. Lacunas de competências de egressos do curso psicologia na visão dos docentes. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 38, n. 2, p. 233-248, abr, /jun. 2018.

VILELA, A. M. J. História da Psicologia no Brasil: uma narrativa por meio de seu ensino. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 32, p. 28-43, 2012.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life. Humans relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

YAMAMOTO, O. H; COSTA, A. L. F. (org.). **Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil**. Natal: EDUFRN, 2010.

YAMAMOTO, O. H. 50 anos de profissão: responsabilidade social ou projeto ético-político? **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília. 2012, v. 32, n. spe., p. 6-17. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000500002>. Epub 08 Nov 2012. ISSN 1982-3703.
<https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000500002>. Acesso em: 24 jul. 2022.

YAMAMOTO, O. H.; OLIVEIRA, I. F. Política Social e Psicologia: uma trajetória de 25 anos. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 26, p. 9-24, 2010.

ANEXOS

ANEXO 1 – Aprovação do projeto no Comitê de Ética em Pesquisa

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A EVASÃO UNIVERSITÁRIA E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO EM PSICOLOGIA: ANÁLISE EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO

Pesquisador: Hugo Ferrari Cardoso

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 30411020.1.0000.5398

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.029.539

Apresentação do Projeto:

Apresenta-se elaborado de acordo ético científico, respeitando-se às exigências e rigor metodológico no campo da pesquisa quali-quantitativa em Psicologia.

Objetivo da Pesquisa:

Relevante objetivo ético científico no que diz respeito à "evasão de alunos matriculados no Curso de Psicologia de uma Faculdade no interior do estado de São Paulo de 2002 a 2018, bem como rastrear e analisar a inclusão dos egressos do curso no mercado de trabalho".

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos éticos científicos mínimos comparáveis aos viáveis benefícios no que tange às possíveis contribuições dos resultados a serem constatados e, consequentemente, ao possibilitar um novo olhar do Currículo, Perfil do Egresso e Campo de Trabalho em Psicologia.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa de extrema relevância e pertinência ética científica no campo da Teoria Curricular, Formação e Intervenção do Profissional de Psicologia.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresenta o "TCLE" devidamente orientado em termo ético científico e atende às exigências normativas.

Endereço: Av. Luiz Edmundo Camargo Coube, nº 14-01
Bairro: CENTRO CEP: 17.033-360
UF: SP Município: BAURU
Telefone: (14)3103-9400 Fax: (14)3103-9400 E-mail: cepesquisa@fc.unesp.br

**UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -
JÚLIO DE MESQUITA FILHO**



Continuação do Parecer: 4.029.539

Recomendações:

Nada a declarar.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclusão favorável ao desenvolvimento do Projeto.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto considerado "aprovado" por estar em conformidade com os parâmetros legais, metodológicos e éticos analisados pelo colegiado deste CEP - Comitê de Ética em Pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1511353.pdf	09/03/2020 14:16:38		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_doc_Simone_P.pdf	09/03/2020 14:16:09	Hugo Ferrari Cardoso	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_ASSINADA.pdf	09/03/2020 14:15:12	Hugo Ferrari Cardoso	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	02/03/2020 19:04:29	Hugo Ferrari Cardoso	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BAURU, 15 de Maio de 2020

Assinado por:
Mário Lázaro Camargo
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01
Bairro: CENTRO CEP: 17.033-380
UF: SP Município: BAURU
Telefone: (14)3103-9400 Fax: (14)3103-9400 E-mail: cepsquisa@fc.unesp.br

APÊNDICES

APÊNDICE – A

MERCADO DE TRABALHO EM PSICOLOGIA: ANÁLISE EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR DO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO.

Prezados,

Estamos encaminhando um questionário, que é instrumento de pesquisa de doutorado de SIMONE PANTALEÃO MACEDO, do programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade Estadual Paulista (UNESP - Bauru), sob orientação Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso.

Contamos com sua participação, a pesquisa é rápida e não irá levar mais de 10 minutos do seu tempo.

A ciência brasileira agradece.

Abaixo você encontrará o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual trará mais informações sobre o estudo.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

O sr.(sra.) está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa que tem como finalidade investigar o processo de inserção do profissional em Psicologia no mercado de trabalho, bem como suas dificuldades no processo de adaptação a esse mercado. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme as Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Ao participar deste estudo o sr.(sra.) colabora para os objetivos do projeto. O sr.(sra.) tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo. Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através dos contatos dos pesquisadores e do CEPFC, cujos endereços e formas de contato se encontram ao final deste documento.

Sobre as atividades: será aplicado quatro instrumentos, a fim de obter informações sobre os dados sociodemográficos e também sobre o processo de inserção do profissional em Psicologia no mercado de trabalho nessa área, os estressores ocupacionais percebidos em seu trabalho (instrumento EVENT), percepção que você possui acerca dos desafios em sua carreira profissional (instrumento CAAS), além de um instrumento que verificará os indicadores de qualidade de vida no trabalho (instrumento QVT). O preenchimento de resposta destes formulários tomará aproximadamente 40 minutos do seu tempo.

Riscos e desconforto: a participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas correntes e o desconforto é mínimo, fazendo-o(a) entrar em contato com aspectos de seu contexto de trabalho e relações profissionais que podem ser considerados desagradáveis ou causar sentimentos de irritabilidade e tristeza, por exemplo. Nenhum dos procedimentos usados oferece

riscos à sua dignidade, caso haja algum desconforto decorrente de sua participação, garantimos o acolhimento necessário através do encaminhamento à Clínica Escola de Psicologia - CPA do campus da UNESP de Bauru.

Confidencialidade: todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. A pesquisadora responsável se compromete a manter o sigilo quanto aos participantes ao publicar os resultados dessa pesquisa.

Benefícios: ao participar desta pesquisa o sr.(sra.) não terá nenhum benefício direto. Porém, esperamos que este estudo possa fornecer subsídios para o desenvolvimento de ações e intervenções futuras realizadas relacionadas à área de Orientação Profissional e de Carreira, além de levantar dados para futuros estudos da área.

Pagamento: o sr.(sra.) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação, que deverá ocorrer de forma voluntária, portanto após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem:

***Obrigatório**



<http://youtube.com/watch?v=PTEkaO7jy8>



1. Nome completo *

2. Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. *

Marcar apenas uma oval.

☐ Quero participar desta pesquisa!

QUESTIONÁRIO SOBRE A INCLUSÃO NO MERCADO DE
TRABALHO EM PSICOLOGIA

PARTE I - INFORMAÇÕES
PESSOAIS

ATENÇÃO PARTICIPANTE: Algumas perguntas dessa sessão não foram assinaladas como obrigatórias, por conta da execução e organização do formulário. Mas por favor não deixe de respondê-las, caso sejam compatíveis com suas vivências.

3. E-mail (opcional)

4. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

☐ Feminino

☐ Masculino

☐ Outro: _____

5. Idade *

6. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

☐ Solteiro (a)

☐ Casado (a)/ União Estável/ Amasiado (a)

☐ Divorciado (a)

☐ Viúvo (a)

☐ Outro: _____

7. Escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino Superior completo
- ☐ Especialização (Pós-graduação Lato sensu)
- ☐ Mestrado (Pós-graduação Stricto sensu)
- ☐ Doutorado (Pós-graduação Stricto sensu)
- ☐ Pós-doutorado

QUESTIONÁRIO SOBRE A INCLUSÃO NO MERCADO
DE TRABALHO EM PSICOLOGIA

PARTE II – INFORMAÇÕES
PROFISSIONAIS

ATENÇÃO PARTICIPANTE: Algumas perguntas dessa sessão não foram assinaladas como obrigatórias, por conta da execução e organização do formulário. Mas por favor não deixe de respondê-las, caso sejam compatíveis com suas vivências.

8. Informe o ano de conclusão da graduação em PSICOLOGIA: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 2006
- ☐ 2007
- ☐ 2008
- ☐ 2009
- ☐ 2010
- ☐ 2011
- ☐ 2012
- ☐ 2013
- ☐ 2014
- ☐ 2015
- ☐ 2016
- ☐ 2017
- ☐ 2018

-
9. Você é credenciado no Conselho Regional de Psicologia (CRP) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

10. Atualmente você está: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Trabalhando
☐ Trabalhando e estudando
☐ Estudando
☐ Não está trabalhando e nem estudando
☐ Outro: _____

11. Você está trabalhando na área de psicologia? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, totalmente
☐ Sim, parcialmente
☐ Não

Seção sem título

12. Se sim, qual é o seu vínculo empregatício?

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Empregado com carteira assinada (CLT)
☐ Funcionário público concursado
☐ Autônomo/Prestador de serviços
☐ Em contrato temporário
☐ Estagiário
☐ Proprietário de empresa/negócio
☐ Outro: _____

13. Número de locais de trabalho:

Marcar apenas uma oval.

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ Mais de 3

14. Local (is) de atuação

Marque todas que se aplicam.

☐ Consultórios

☐ Clínicas de Psicologia

☐ Hospitais

☐ Unidade Básica de Saúde (UBS)

☐ Empresas

☐ Assistência Social

☐ Universidades ou Faculdades

☐ Escolas

☐ Outro: _____

15. Área (s) de atuação:

Marque todas que se aplicam.

☐ Psicologia Escolar/Educacional

☐ Psicologia Organizacional e do Trabalho

☐ Psicologia de Trânsito

☐ Psicologia Jurídica

☐ Psicologia do Esporte

☐ Psicologia Clínica

☐ Psicologia Hospitalar

☐ Psicopedagogia

☐ Psicomotricidade

☐ Psicologia Social

☐ Neuropsicologia

☐ Psicologia em Saúde

☐ Avaliação Psicológica

☐ Acadêmica – incluindo docência no ensino superior e/ou pesquisa em Psicologia

☐ Ensino de Psicologia – incluindo docência no ensino fundamental, médio e/ou técnico

16. Jornada de trabalho diária em Psicologia:

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 4 horas
- ☐ 6 horas
- ☐ 8 horas
- ☐ Outro: _____

QUESTIONÁRIO SOBRE A INCLUSÃO NO
MERCADO DE TRABALHO EM PSICOLOGIA

PARTE III – INFORMAÇÕES SOBRE O
PRIMEIRO EMPREGO

ATENÇÃO PARTICIPANTE: Algumas perguntas dessa sessão não foram assinaladas como obrigatórias, por conta da execução e organização do formulário. Mas por favor não deixe de respondê-las, caso sejam compatíveis com suas vivências.

17. Como foi a conquista do primeiro emprego/trabalho em Psicologia? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Concursos
- ☐ Apresentação curricular
- ☐ Estágios extra-curriculares
- ☐ Vontade e determinação em tentar sozinho
- ☐ Ainda não atuo na área de Psicologia
- ☐ Outro: _____

18. Quais as dificuldades encontradas para a conquista e/ou busca pelo primeiro emprego/trabalho?

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Não houve dificuldade
- ☐ Encontrar emprego com salário desejado
- ☐ Dificuldade para formação de sua clientela
- ☐ Insegurança quanto ao potencial da formação acadêmica
- ☐ Descobriu que não gosta de atuar como psicólogo
- ☐ Falta de especialização
- ☐ Outro: _____

19. A que você atribui estas dificuldades?

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Formação insatisfatória por parte da faculdade
- ☐ Falta de reconhecimento da profissão pela sociedade
- ☐ Sistema de saúde insatisfatório
- ☐ Falta de empenho pessoal durante a graduação
- ☐ Falta de capacitação
- ☐ Restrição do mercado de trabalho
- ☐ Não houve dificuldade
- ☐ Outro: _____

20. Quanto tempo demorou para conseguir colocação no mercado de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Colocação imediata
- ☐ Até 6 meses após formado
- ☐ De 6 meses a 12 meses
- ☐ De 1 ano a 2 anos
- ☐ De 2 anos a 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos
- ☐ Ainda não consegui uma colocação no mercado de trabalho na área de Psicologia

21. Se não trabalha na área de psicologia, por que não trabalha na área?

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Não encontrei emprego como Psicólogo
- ☐ Encontrei emprego, mas o salário não era compatível com a minha expectativa
- ☐ Desisti pois cansei de procurar emprego na área
- ☐ Passei em um concurso em outra área
- ☐ Já trabalhava em outra área
- ☐ Insegurança quanto ao potencial de minha formação acadêmica
- ☐ Descobri que não gostava de atuar como Psicólogo
- ☐ Falta especialização
- ☐ Outro: _____

ATENÇÃO PARTICIPANTE: Algumas perguntas dessa sessão não foram assinaladas como obrigatórias, por conta da execução e organização do formulário. Mas por favor não deixe de responder às questões dissertativas compatíveis, se sua resposta for "Sim" para a primeira pergunta da Parte IV.

22. Você continua atuando como psicólogo? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

23. Se não, por quê?

24. Se sim, qual área? (Especificar)

25. Quais atividades executa na área de Psicologia?

26. Qual seu maior desafio na atuação em Psicologia?

27. O que falaria para as pessoas que estão pensando sobre a possibilidade de realizar a Graduação em Psicologia?

* Por se tratar de um instrumento de uso exclusivo da Psicologia (teste psicológico), os itens da EVENT não serão apresentados.

* Por se tratar de um instrumento comercializado, os itens da Escala QVT não serão apresentados.

32. Caso você tenha tido alguma sensação ou mobilização (positiva e/ou negativa) ao responder esta pesquisa, por favor relate nas linhas abaixo.

Obrigado pela participação e
contribuição com a pesquisa!

Se necessário for, entre em contato conosco pelo e-mail:
pesquisa.simonepantaleao@gmail.com

Atenciosamente,
Profa. Me. Simone Pantaleão e colaboradores.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE – B

Âmbito Pessoal – Relatos dos participantes

Dificuldade em divulgar meu trabalho, conciliar o trabalho com estudos
Conseguir clientela fidelizada
Viver da renda da profissão
Cobrar os honorários
Conseguir clientes.
Falta de estrutura adequada para realização do atendimento infantil, setting e demais instrumentos.
Largar meu emprego concursado em outra área.
Posicionamento efetivo no mercado de trabalho
Fazer uma clientela
Arrumar clientes ou um emprego na área
Marketing
Conseguir número de pacientes que me dê uma renda financeira satisfatória(sem explorá-los financeiramente), pois o atendimento psicoterapêutico ainda é caro para que a maioria das famílias, possam pagar pelo atendimento.
Captar pacientes particulares, atualmente a maioria por convênio.
Inserção no mercado, dificuldade da gestão no trabalho da clínica
Meu maior desafio foi à formação de clientela
Recursos
Conseguir clientela.
Conseguir atuar na área clínica e conquistar uma carteira de clientes fiéis.
Grande desafio do início da carreira é estabelecer-se , conseguir uma remuneração adequada,conseguir passar num concurso, entre outros
Formação de clientela
Empreendedorismo na clinica, aplicação de testes, insegurança, financeira.
Concorrência
Retorno financeiro
Segurança profissional e estabilidade financeira
Investimento financeiro nos estudos

Ter sempre pacientes
Manutenção da renda através do contínuo crescimento da carteira de pacientes
Conseguir uma quantidade significativa de clientes.
Ter a agenda lotada
Conquistar e manter clientes
Falta de demanda/procura de pacientes
Meu maior desafio foi conseguir meu espaço dentro da área clínica
Obter propriedade para exercer o trabalho clínico.
Superar minhas inseguranças e ter o reconhecimento da profissão.
Conciliar trabalho e estudo
Aceitar a nova forma de trabalho e me organizar com as diferentes demandas dos clientes
Lidar com as avaliações onde jovens apresentam restrições ou dificuldades escolares, apresentam E.M.C., mas não conseguem raciocinar e executar bem as tarefas dos instrumentos de avaliações...
Lidar com pessoas e ao mesmo tempo ter de lidar com o interesse dos empregadores.
Ser ético e obedecer os critérios científicos.
Meu maior desafio é ser um profissional que priorize a escuta do sujeito, possibilitando a estes aprimorarem a percepção e a compreensão de si mesmos e dos fatos da vida, de forma a manifestar sua força interior que a impele a maturidade, a independência e a auto realização.
Trabalhar com dedicação exclusiva como psicólogo
Conseguir pacientes
Relação com outros profissionais
Conciliar a clinica, estudos, filhos
Tempo por causa de outra ocupação
A manutenção de um olhar reinventivo para cada intervenção profissional.
Ser eficiente no dia a dia do consultório
As pessoas investirem em si mesmas
Atualmente em gerir o tempo
Trabalho solitário da psicologia clinica. Dificuldade com outros assuntos para alem da psicologia- gestão do consultório, gestão financeira, etc. O idioma inglês- maior parte do que tem de mais recente está em inglês. As vezes a dificuldade do acesso por conta da língua.

Conciliar o cotidiano de atendimento clínico com minha carreira no Poder Judiciário.

Trabalhar dentro das normas porque não concordo com muitas coisas do CFP

Trabalhar e conseguir dar conta de fazer pós junto

Manter equilíbrio mental.

Insegurança

Atender da melhor forma cada cliente

Sentir-me confortável com o conhecimento que tenho e estou adquirindo.

Começar, depois que você inicia às coisas são bem mais satisfatórias.

Ser psicóloga

Lidar com a transferência e contratransferência.

Conseguir com que os pacientes “caminhem com suas próprias pernas”.

Olhar técnico com a dor do outro

FONTE: Banco de dados da pesquisa.

APÊNDICE – C

Âmbito Acadêmico – Relatos dos participantes

Especialização
Estar sempre atualizada
Estar em constante reinvenção e capacitação.
Estar sempre atualizada.
Sempre buscar mais conhecimento
Constante atualização
Um dos maiores desafios foi trabalhar com pessoas idosas, já que é uma etapa do desenvolvimento que não tive contato na graduação, e também atuar no SUAS sem ter uma boa formação acadêmica nessa área das políticas públicas. Foram muitas horas de estudo e dedicação para me integrar sobre as demandas. Cabe também ressaltar que um desafio satisfatório e encantador, foi atuar em uma equipe multidisciplinar e poder ampliar o olhar a cerca do ser humano e das outras profissões.
Dar sequência em meus estudos
Lecionar
Sempre estar se especializando
O constante aprimoramento das teorias e técnicas
Fazer uma boa especialização
Qualificação profissional, manter-se atualizado para um bom desenvolvimento do trabalho.
Estar sempre me reciclando
Se manter atualizado
Acho que o maior desafio seria a busca por atualização, estamos sempre buscando novos conhecimentos.
Manter-se atualizada através de livros, cursos e especialização e os custos de tudo isso.
Constante formação
Buscar sempre estar atualizado nas áreas as quais atuo.
Manter-se atualizado.
Necessidade de educação continuada
Continuar se aperfeiçoando no conhecimento e se desenvolvendo psicologicamente no lado pessoal

Atualmente, a pandemia e a necessidade de atendimento online.
Estar atualizada
Manter-me atualizada constantemente
Meu maior desafio é continuar me reinventando dentro da profissão. Conciliar o volume de atendimentos com a necessidade de novos estudos sistematizados.
Continuar fazendo meu nome, manter a agenda cheia, estudar para me atualizar e estar sempre melhorando a qualidade dos atendimentos.
Especialização
Estar sempre se atualizando
Um dos maiores desafios é o de nem sempre saber o que fazer em partes por não dominar alguns conhecimentos necessários e também por não compreender todos os aspectos da personalidade da pessoa, isso exige que eu esteja constantemente pesquisando algo novo.
Se sentir apta para trabalhar, falta de recursos ofertados pela faculdade.
Sinto que alguns livros importantes não foram trabalhados na grade universitária, na parte de psicologia cognitiva comportamental (essa primeira a disciplina que eu tive foi passada em um livro menos relevante do que o da Judith Beck) e comportamental, devo ter comprado uns 10 livros no mínimo, outro ponto é que o estudo sobre deficiências na faculdade acaba sendo muito restrito por apenas um bimestre, meio que tentamos ver muita coisa e ficamos perdidos sem foco, seria muito legal focar em deficiências comuns (autismo, TDAH, deficiência intelectual, síndromes/ senti muita falta de conhecimento sobre a última acho que seria incrível abordar síndromes na matéria que fala sobre a gestação, tenho dificuldade em reconhecer aspectos físicos de algumas, senti muita falta de contato com o DSM e CID na formação acadêmica.

FONTE: Banco de dados da pesquisa.

APÊNDICE – D

Âmbito Social – Relatos dos participantes

Falta de cursos na área na nossa região
Divulgação, a sociedade por não aderir tanto a um psicólogo, ver a melhora e ir embora antes de concluir o tratamento.
Adoecimento institucional
Valorização da profissão
Valorização e entendimento por parte de outros profissionais a respeito do desenvolvimento psicológico infantil.
Reconhecimento e custo.
O maior desafio no momento é o reconhecimento, estou formada a dois anos, então até fazer o "nome" leva um tempo.
A conscientização da sociedade sobre a importância da profissão
Reconhecimento da sociedade
Que as pessoas entendam o valor do meu trabalho, a contribuição que ele gera para a sociedade e a desmistificação dos mitos sobre a profissão
Ser levado em conta como ciência necessária.
Conseguir seu papel e seu reconhecimento na sociedade
Fazer com que as pessoas entendam qual é o real sentido da nossa profissão e a sobrecarga de trabalho
O preconceito
Acredito que o maior desafio hoje é a valorização da profissão, observo que ainda existe uma mistificação muito grande sobre a psicoterapia, na qual as pessoas relutam muito em buscar ajuda e quando buscam é porque já tentaram todas outras opções, já tomaram muitas medicações, já foram em muitos médicos, já foram encaminhadas várias vezes para o psicólogo e realmente estão vendo que não está resolvendo, ou seja, como última opção mesmo. As pessoas pagam por medicações caras, mas acham a terapia cara, buscam respostas imediatistas. Entendo que falta muito conhecimento sobre o que é o processo de psicoterapia, sobre a profissão da psicologia, ainda existem muitas crenças irreais, nas quais as pessoas leigas acabam sofrendo por algo, sem ter noção de quão fácil seria ter ajuda de um profissional.

Conseguir credenciamento com convênios médicos e a dificuldade que as pessoas enfrentam em assumir que precisam de tratamento

Manter o processo por dificuldades financeiras dos clientes

O desconhecimento da sociedade de que a psicologia não é apenas uma abordagem clínica ou social, no âmbito de meu trabalho.

Desconstrução do mito que "ir ao psicólogo", é estar louco.

Reconhecimento na área

Mostrar que Psicologia é ciência e não senso comum

A conscientização da importância da saúde mental e do profissional psicólogo.

Reconhecimento profissional

Amo!!! Não vejo nada como desafio e sim como crescimento. Uso muito os estudos em mim e fico muito feliz quando vejo que consegui mostrar um caminho para alguém. É muito gratificante. Desafio talvez seria alcançar mais pessoas no intuito de contribuir de alguma forma nas suas visões de mundo.

Falta de políticas públicas suficientes e adequadas às necessidades dos usuários

Falta de reconhecimento financeiro.

Abertura de campo de atividades.

Reconhecimento e um piso salarial adequado

Na minha opinião a “Psicologia brasileira” está muito limitada as teorias de bases e não acompanhou a “evolução das coisas”. A psicologia é uma ciência linda e tem ferramentas para transformação mas é inacessível para muitos.

Na Fundação CASA os desafios são inúmeros e ligados sobretudo à incompletude institucional. Já na clínica meu desafio tem sido conseguir efetivamente uma clientela.

Ter reconhecimento financeiro

Conscientização da diretoria sobre saúde mental dos colaboradores

Trabalho digno com carteira assinada

A psicologia, apesar de se configurar como um amplo campo de atuação, bem como tratando-se de uma área de conhecimento em contínuo desenvolvimento. Algumas dificuldades ainda são corriqueiras na atuação profissional. Dentre elas podemos citar: a desvalorização por parte do governo e alguns setores da sociedade civil do serviço prestado pelo psicólogo(a), o baixo índice de vagas disponíveis em concursos públicos, incompatibilidade salarial em relação a carga horária e serviço prestado, existência de estigma em relação à atuação profissional do psicólogo, alto custo dos cursos de formação

complementar e especialização, entre outras.

Falta de valorização salarial

Gestão de saúde pública

Um dos desafios é a falta de profissionais. A intervenção do psicólogo muitas vezes é solitária, a qual deveria ser desenvolvida por uma equipe interdisciplinar. Com a falta de profissionais, o psicólogo acaba fazendo o papel de outros profissionais.

Outra questão é a falta de compreensão dos profissionais de que a atuação do psicólogo pode ir além dos consultórios. A falta de conhecimento do trabalho social acaba causando insegurança na identidade profissional, dificuldades nas intervenções e até mesmo desavenças entre os próprios profissionais. A atuação com pessoas no contexto de vulnerabilidade social exige não somente a adequação do conhecimento teórico-técnico, mas também a necessidade de novos conhecimentos e mudança de postura do psicólogo que passa a trabalhar sob o viés do compromisso social.

FONTE: Banco de dados da pesquisa.

APÊNDICE – E

Respostas dos participantes à pergunta: “O que falaria para as pessoas que estão pensando sobre a possibilidade de realizar a Graduação em Psicologia?”

Cuidarem de sua saúde mental em primeiro plano.
É um investimento a médio e longo prazo, porém muito gratificante
Pense bem , o mercado de trabalho na região não é satisfatório
Que estudem bastante. Não tenham medo de aproveitar tudo o que a faculdade oferece, participem de cursos, palestras, façam trabalhos voluntários, se doem ao máximo. Isso faz diferença e nos tornam mais próximos da profissão, nos traz mais segurança para entrarmos no mercado de trabalho, ou para nos prepararmos para entrar.
Fique atento as possibilidades de mercado de trabalho, procure se destacar e explore durante a graduação essas possibilidades de atuação, assim como as experiências dos professores
É muito bom, primeiro consigo mesmo, muitas mudanças de pensamentos e posterior saber lidar com o outro na sua forma de ser
Vai firme! É uma área maravilhosa para você atuar, desenvolver e evoluir como humano.
Para realizar.
Simplesmente a melhor graduação.
Curso muito bom mas poucas oportunidades na área de trabalho
Dou todo apoio, é uma graduação é maravilhosa e totalmente gratificante.
Tem que estudar e se esforçar muito.
Fazer psicologia me tornou uma pessoa melhor em todos os sentidos, me fez "enxergar" o outro em todos os âmbitos, além de me ensinar a respeitar as diferenças me ensinou sobre humanização, amor ao próximo e muito mais! Hoje sinto um amor inexplicável por essa profissão! Posso afirmar com toda certeza que foi a melhor escolha da minha vida! A Psicologia me fez uma pessoa melhor!
Se é isso que você gosta e quer fazer vá em frente, pq é uma profissão linda em que você se sente muito realizado em poder ajudar as pessoas e dificuldades apareçam, mas com persistência e foco a vitória vem.
É um desafio todos dias, porém a cada melhora de cada paciente trás muita satisfação, compensando todo o resto.
Que se é realmente isso que elas almejam, pra não desistirem independente das dificuldades.
Se possível iniciar pós graduação no último da faculdade e faça MUITOS cursos complementares!
Vale a pena!
Invista, estude, dê valor
Independentemente do que possa os ter motivado a iniciar o curso, este contribui muito para o crescimento pessoal. Entretanto, esta é uma consequência, uma vez que você está no encontro com o outro, e está para o outro.
Mesmo com todos os desafios o curso de psicologia é maravilhoso pois, através da graduação todos nós psicólogos podemos transformar uma realidade que persiste no tempo.

Estabeleça seu foco e faça com determinação e não perca nenhuma oportunidade que aparecer no seu caminho, por mais que não seja o que vc tem como objetivo, as pequenas coisas te levaram aos degraus mais altos.
Fazer Psicologia é uma vivência única, vai além do simples fato de escolher uma profissão. É entrar em um mundo em que você ganha tanto conhecimento quanto a possibilidade para transformar sua existência e a do outro caso queira atuar na área.
Ter a convicção respeito da escolha pelo curso.
Que é fantástico!!! Não só pelo retorno profissional, mas principalmente pelo crescimento pessoal.
É uma porta que se for aberta, nunca mais se volta a ver a vivência humana como antes
Falo que é um curso maravilhoso, tanto para nosso olhar para com o outro como para nós mesmo.
Será sua melhor escolha, mas não o faça se não tiver empatia, um olhar voltado ao outro e humanização.
Com certeza um curso muito intenso e enriquecedor. A pessoa que se gradua em Psicologia tem a possibilidade de auxiliar outras pessoas no processo de reflexão, autoconhecimento entre tantos outros aspectos. É gratificante você poder contribuir de alguma forma na vida de pessoas que não têm perspectiva de vida.
É um curso lindo, uma profissão linda, muda sua maneira de enxergar o outro, a dor do outro, acrescenta muito em sua vida e no seu crescimento como pessoa, entretanto não é tão fácil assim conseguir atuar na área, principalmente se vc tem compromissos financeiros e não pode se arriscar.
Apoiaria, foi um curso que mudou minha visão de vida
Que é uma graduação incrível, mas algumas profissões ainda não é bem-vista pela população, mas que é assim com todas então temos que fazer aquilo que amamos e eu não arrependo de ter feito e ainda quero trabalhar na área
Incentivaria, pois há muitos campos de atuação
Que tenham certeza e amor pelo que vão se qualificar.
É um divisor de águas.
Muita experiência pessoal e profissional , vale a pena
Se é o desejo almejado, façam! Terão muitos desafios, mas assim é a vida!
Aconselharia a realizar pois a formação em psicologia abre possibilidades de atuação nos ambientes interrelacionais mesmo que não atuando como psicólogo propriamente dito, pois ajuda entender as respostas e muitas vezes escolhas feitas pelas pessoas.
Considerando a minha formação na área, além de minhas aspirações a posição de docente em cursos de psicologia, me sinto no dever de apresentar tanto os aspectos positivos, quanto os negativos em relação ao curso e a atuação profissional. Começemos com os aspectos positivos. A psicologia, enquanto atuação profissional, apresenta ampla gama de possibilidades de atuação com aplicação em áreas como a saúde, educação, organizações, social e comunitária, clínica, além de possibilitar os contatos com usuários dos mais variados níveis de desenvolvimento. Assim como, enquanto área de conhecimento, devido ao seu próprio histórico de formação, possibilita o desenvolvimento de pesquisas de cunho interdisciplinar em parceria com outras áreas, além de pesquisas em subáreas específicas da psicologia. Desse modo, podemos notar a riqueza e o valor que o conhecimento em psicologia trás ao desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, livre de preconceitos,

humanizada, pautada pelo desenvolvimento científico e ético. Entretanto, apesar das grandes conquistas ocorridas desde sua regulamentação profissional algumas dificuldades ainda são inerentes à atuação profissional como por exemplo, a desvalorização por parte do governo e alguns setores da sociedade civil, o baixo índice de vagas disponíveis em concursos públicos, incompatibilidade salarial em relação a carga horária e serviço prestado, existência de estigma em relação à atuação profissional do psicólogo, alto custo dos cursos de formação complementar e especialização, entre outras. Contudo, cabe salientar que apesar de algumas dificuldades serem específicas ao curso de psicologia, outras, entretanto, são compartilhadas com profissionais recém formados de outras áreas. Cabendo a nós profissionais, graduados, graduandos e aspirantes a estudantes do curso de psicologia nos conscientizarmos da relevância e a contribuição da psicologia na formação e desenvolvimento de uma sociedade mais justa, bem como das dificuldades que deveremos enfrentar, possibilitando um melhor planejamento e desenvolvimento de estratégias que permitam a superação destas dificuldades.
Faça pq é maravilhoso!!! É claro que a pessoa teria q analisar todo o seu contexto.
Que é um curso muito bom e trará Uma melhor compreensão da vida e do outro
A Psicologia foi uma das minhas melhores escolhas. Tive experiências muito intensas e satisfatórias enquanto psicóloga. Mas não devo dizer que a graduação em Psicologia é algo fácil, particularmente sofri muito e pensei em desistir por vários momentos. Mas superei e hoje posso reconhecer que valeu a pena cada esforço! Se realmente for um sonho estudar Psicologia, siga em frente e enfrente!
que a faculdade em psicologia é transformadora (ninguém sai da mesma maneira ou mesmo semelhante ao que entrou), e que a profissão é muito gratificante pessoalmente assim como é desafiadora
Que não é mais uma profissão do futuro (como sempre ouvíamos), mas muito do presente!
Diria que se elas tem paixão pelo curso, em ajudar as pessoas, em ter empatia e saber ouvir, que vá em frente. Acredito que todo curso tem uma dificuldade após a formação, mais se vc tem paixão por algo, a dica é ter garra, determinação e ir atrás do que gosta.
É uma ótima área com diversas possibilidades mas necessita de muito empenho e grande habilidade.
Uma profissão incrível e necessária em nossa sociedade, não é simples e exige muito do aluno. Para que ele tenha paciência e compreenda qual campo agrada mais para que possa aprofundar seu conhecimento.
Sustentem seu desejo
Faculdade sensacional é uma profissão maravilhosa.
Incentivaria a fazer
Se for realmente da vontade dessas pessoas que busquem está realização
Acompanhem as atualizações do Conselho, se dediquem aos estudos da área. Se pretendem divulgar seu trabalho, estudem sobre o uso de redes sociais e como o Conselho regulamenta essa divulgação.
Se vc quer se desenvolver, faça psicologia
Não desista, mesmo que muitos vão falar que não dá dinheiro, que vc vai ficar maluco. É um curso bom pra vida, te torna um ser humano melhor e mais completo.
Uma profissão muito importante para a sociedade. Se a pessoa se identifica com a possibilidade de auxiliar cientificamente os outros em suas questões psicológicas, super recomendo a fazer parte dos profissionais de psicologia.

Ótimo curso. Mercado de trabalho em ascensão.
O período de formação é exaustivo, a atuação vai exigir aprimoramento, o curso não fornece o material suficiente durante a formação, o retorno financeiro leva um certo tempo para aparecer, porém ele vem, principalmente nesse período de pandemia e existe a gratificação pessoal que não tem preço.
É um curso que te dá muito autoconhecimento, satisfação pessoal e conhecimento sobre o mundo externo
Não se arrependeu nunca nesta graduação
Estude muito e não se limite pela falta de apoio no seu projeto msm que os professores não concordem, guarde dinheiro pq vc vai precisar até mesmo para dividir uma sala de atendimento com os amigos, sem uma renda financeira não vai conseguir começar, precisa pelo menos de um pouco. O começo é difícil, mas se organize p isso.
COMO QUALQUER OUTRA PROFISSÃO: O CANDIDATO TEM QUE PROCURAR UMA PROFISSÃO QUE GOSTE; QUE SE IMAGINE REALIZANDO ESSE TRABALHO POR UM BOM TEMPO; QUE TENHA DISPONIBILIDADE PARA CONTINUAR LENDO, ESTUDANDO E RECICLANDO; E QUE GOSTE DE ESTAR E LIDAR COM PESSOAS.
SER PSICÓLOGO NÃO É NADA FÁCIL, E NEM SEMPRE SOMOS RECONHECIDOS PELO NOSSO TRABALHO, É MUITO FÁCIL ERRAR E FALAR ALGO QUE PODE PREJUDICAR AO INVÉS DE AJUDAR O QUE EXIGE MUITA CAUTELA COM AS ANÁLISES E DIAGNÓSTICOS, APESAR DISSO, VALE MUITO A PENA.
Que é uma realização deliciosa. Mas não é fácil. Precisa entender que será uma jornada de autoconhecimento, quebra de paradigma, reconstrução. Super enriquecedora. Mas dolorida. E conhecer as áreas de atuação que é ampla, vai muito além de clínica.
Conheça os seus ideais, procure uma boa faculdade com uma grade curricular, atualizada, bem estruturada com professores que possuem conhecimento na área e possam lhe fornecer uma boa bagagem teórica.
Estude empreendedorismo
É maravilhosa, gratificante e transformadora.
Graduem-se! É um curso apaixonante, do qual saímos transformados para melhor enquanto pessoa, e a atuação do psicólogo sim, traz alívio para o sofrimento humano. Estudem, a psicologia funciona!!!!
Com estudo e determinação consegue tudo, nada vem fácil, tem que baralhar. Estudar marketing é importante.
Acho muito importante para a vida, para mim foi um grande conhecimento
psicologia é uma profissão satisfatória por amor e não para ganhar um alto dinheiro
Para ser psicólogo tem que amar a profissão e se dedicar
É uma área muito promissora, porém cheias de obstáculos e desafios, exige um tempo de dedicação e paciência um pouco maior dependendo da área
Faça psicoterapia antes de iniciar os atendimentos. Resolva suas questões conflituosas para evitar transferências e projeções no setting.
Faça, é lindo!
É uma profissão gratificante, no entanto se pretende trabalhar em órgãos públicos, principalmente municipais pense em ingressar para adquirir experiência, pois os profissionais não são tão reconhecidos financeiramente, contudo é uma área rica de casos diferentes que

agregam conhecimento e diversidade de casos.
Buscar complementar conhecimento sobre psicologia além do que lhe é oferecido na faculdade. Aproveitar atividades extracurriculares, desenvolver um bom vínculo com profissionais da área da área e outros que possam atuar juntos.
Só a graduação não basta, leve a sério sua graduação, o mercado cobra um bom profissional.
Que foi a melhor escolha da minha vida, tanto profissional quanto pessoal. Mas claro que cada um precisa avaliar o que lhes leva a buscar por essa profissão sensacional.
Que a psicologia é um mercado de trabalho em constante crescimento, que quem consegue absorver o que a graduação oferece, faz um bom trabalho e encontra reconhecimento e retorno financeiro, porém, ser psicólogo exige mais do que uma formação acadêmica, mais uma formação e autorização pessoal para agir de forma responsável e ética.
Que é um curso apaixonante e envolvente.
Daria maior apoio. E investir em um curso, profissão que escolheu o resultado sempre será gratificante
Se houver identificação com a profissão, persista. É gratificante, mas requer empenho como qualquer outra área.
Excelente, edificante.
Estudem muito e se atualizem sempre
Que é uma profissão linda, na qual eu amo, que o campo de estudo é imenso, cada coisa nova que eu estudo, que leio fico mais encantada. Porém o campo de trabalho é um pouco difícil, pelo menos para minha região, a não ser que a pessoa tenha vontade e opção de ir para outro lugar, para uma cidade com mais opções. Pois acredito que é uma profissão que no futuro vai crescer muito e vai ser cada vez mais necessária.
A psicologia é uma das áreas mais interessantes a serem estudadas. Possui ampla opções de atuação no mercado de trabalho, além de ser apaixonante. Apesar de não ser uma carreira fácil, que exige estar a par das diversas mudanças, capacitações e leituras, a psicologia vai além do simples desempenho profissional, permite-nos crescer e ter uma visão mais ampla da realidade. Se essa for sua escolha, parabéns, para mim a mais bela profissão.
Se dedique bastante para ser um excelente profissional e conseguir uma boa posição no mercado de trabalho
Não desista! O gratificante da profissão é você poder ajudar o outro e de alguma forma fazer a diferença na vida das pessoas.
É uma profissão riquíssima, gratificante, possibilita o encontro com as pessoas em seus momentos/historias mais sensíveis. Mas também que não dá conta de abarcar toda complexidade do ser humano. Extremamente desafiadora.
Acredito que todas as pessoas precisariam realizar esse curso, não apenas para trabalharem na área,mas para experiência de vida e para qualquer formação ao qual se dedicarem...
Sem dúvidas eu daria palavras de apoio, contudo eu daria um alerta sobre a necessidade real de valorizar os anos de graduação com muita responsabilidade.
Diria que se é algo que ela se identifica, faça porque é muito gratificante. É minha paixão.
É uma área maravilhosa com uma infinidade de Campos de atuação, mas é pouco reconhecida e valorizada, mas nem por isso quem gosta deve se sentir desestimulado
Faculdade maravilhosa, mas a profissão ainda não é muito valorizada.
Faça especialização assim que acabar a graduação

Diria 'Boa sorte'
Continuaria repetindo o que já venho dizendo desde sempre: que é um curso que todos deveriam fazer pois o melhor entendimento do ser humano em suas esferas bio, psico e social é algo que nos enriquece muito, independentemente se formos atuar na `area ou não.
Um ótimo curso, porém tem que estudar bastante fora do horário de aula.
Se você preza pelo cuidado, autonomia e bem-estar do ser humano siga em frente. Se acredita nas infinitas possibilidades de ser, siga em frente!
Que é um curso maravilhoso, denso
Estar preparada para o início, por questões financeiras e conhecimento.
É uma área que dá imenso prazer pessoal, possibilidade de autonomia e flexibilidade de horários
Um importante investimento. Teria o meu apoio, por que novos caminhos precisam ser trilhados na psicologia e o estudante precisa dessa compreensão e vivência acadêmica.
Profissão dinâmica que exige constante atualização na área específica, mas gratificante pelos resultados obtidos na prática psicológica
Ótimo curso, mas se você quer se conhecer faça terapia. A faculdade é pra quem ama o objeto de estudo da Psicologia e tem interesse intelectual.
Faça o máximo de estágios extracurriculares, estude e busque conhecimento para além da faculdade, faça especialização no 5ºano e muitos cursos
Vai sem medo, é incrível, porém terá que trabalhar bastante, fazer supervisão e TERAPIA
Buscar orientações com profissionais que já estão atuando sobre os desafios desde da academia a entrada no mercado de trabalho.
faça DIREITO
Se é isso que você deseja, vá em frente e tenha determinação após a graduação. Valerá a pena!
falaria que a psicologia como ciência humana, é uma das áreas mais interessantes a serem estudadas, nos permite ter um conhecimento abrangente do homem sobre o mundo que o cerca, suas emoções, sentimentos, vontades e de forma geral estudar o comportamento humano é gratificante, é prazeroso.
Que devem seguir em frente!
Não se apegue a gurus ou teorias ultrapassadas. Procure se contextualizar e trabalhar com psicologia baseada em evidência.
Façam
Ótima possibilidade de formação, porém importante necessário regulamentação mais efetiva dos direitos e interesses da classe.
faça, mas não pense em ficar rico.
É uma graduação incrível, te molda como ser humano, mas só a formação não dá conta da realidade, é necessário desenvolver outras habilidades em outras áreas para se colocar no mercado.

FONTE: Banco de dados da pesquisa.

APÊNDICE – F

Respostas dos participantes sobre alguma sensação ou mobilização (positiva e/ou negativa) ao responder a pesquisa, classificadas em positivas, neutras e negativas.

POSITIVAS

De me questionar, pensar sobre o trabalho e lado positivo e negativo do trabalho/escolha do curso e área de atuação

Foi positivo responder ao questionário, espero ter colaborado.

Felizmente, a maior parte das emoções eliciadas durante o preenchimento das questões foram positivas. Pois, me permitiram analisar e recapitular os passos de meu desenvolvimento acadêmico e profissional, bem como avaliar as estratégias e planos atuais e sua aderência ao alcance de meus objetivos. Além é claro da sensação de dever cumprido por contribuir com uma colega pesquisadora, principalmente, em meio a este período de desvalorização da ciência que nossa país tem enfrentado.

Aproveito este espaço para dedicar minhas parabenizações a todos o envolvidos nesta pesquisa. Um grande abraço a todos.

Positiva, perguntas relacionadas ao nosso convívio e rotinas de trabalho que favorece perspectiva de busca de melhores desempenhos.

Não houve problema algum

Uma pesquisa é sempre bem-vinda, pois remete ao desenvolvimento das relações.

Foi tranquilo responder as perguntas

Positiva

Insights ao responder sobre respeito e liberdade dentro da empresa que muitas vezes centraliza sem incentivar a individualidade e mantendo um olhar fechado e vazio para com a empresa evitando aprender com os pares que a formam.

Reflexões sobre meu momento e atuação profissional. Tenho muito a melhorar e conquistar, mas já me sinto próspera. Boa sorte, querida Simone! Sinto saudades ❤️

Está tudo ok, pesquisa bem elaborada.

Positiva

Só algumas questões que fiquei na dúvida por serem bem voltadas para pessoas que trabalham em empresas, diferente do meu caso que sou autônoma, mas tentei responder da melhor forma possível.

Achei interessante as perguntas...dá para ter ideia de como atuamos no mercado de trabalho

Me senti reflexiva mediante a pontos que eu não havia parado para pensar, dentro do meu trabalho e como ele reflete minha rotina fora dele.

Adorei responder, lembrei dos bons momentos que vivi na FEA.

Positiva. Me fez rever e reavaliar meu momento atual no contexto de trabalho e tudo que conquistei.

Foi tranquilo e, consegui fazer uma autoavaliação sobre a minha área de atuação.

Trabalho como psicoterapeuta para uma clínica que atende por convênios em regime de parceria autônoma e faço a clínica particular em paralelo.

Os rendimentos da clínica por convênio são menores, mas mais estável do que no particular. Em um ano e meio de atendimento tenho aumentado gradativamente minha carteira de clientes e recebido indicações, assim como os ganhos vem aumentando também.

Fiquei à vontade

Reflexão

Sensação positiva pq eu sou autônoma, mas me projeto e trabalho como uma empresa.

BOA SORTE MINHA MESTRA

Penso ser interessante uma pesquisa para conhecer a realidade da pós-universidade. Isso ajuda a nortear muitas decisões, sejam acadêmicas, laborais...

Estou muito feliz pela oportunidade da companhia

Refleti sobre trabalhos anteriores e insalubres emocionalmente e fisicamente.

Gostei de responder as perguntas sobre psicologia, mas não gostei de responder aos testes

consegui fazer uma avaliação a respeito da minha rotina, ambiente de trabalho.

Tenho a sensação de que nem todos meus colegas têm a oportunidade que estou tendo

Minha sensação foi muito positiva em relação a reafirmação da escolha da minha profissão.

Tive uma mobilização positiva, ao responder algumas perguntas identifiquei habilidades positivas que foram “plantadas em mim” ainda no período de faculdade. A professora Simone em especial me “destravou”, como uma mãezona amorosa me ajudou no período mais difícil da minha vida que foi finalizar o TCC (no meio de um milhão de problemas pessoais) e se hoje “escrevo projetos”, se consigo “colocar no papel” o sonho das pessoas e das organizações, soluções para problemas sociais etc... foi por que tive ela na minha vida, palavras nunca serão suficientes para mensurar o que a prof Simone Pantaleão fez por mim.

“Planejar”, “preparar com amor”, “seus pacientes sentem quando vc faz as coisas com carinho”, “você consegue sim”, “me fala mais sobre esse assunto”, “só comece a escrever, depois organizamos as ideias” “coloque no papel o que você pensa” são expressões que ouvi da prof Simone e ecoam dentro de mim até hoje.

Tudo tranquilo

A pesquisa me despertou um interesse pessoal em criar um espaço de reflexão com os estudantes de psi que ainda estão em formação. Compartilhar trajetórias e dividir os desafios da profissão, podem ser um caminho possível para fortalecer a nossa prática.

Fez-me pensar no quanto a máquina pública ainda precisa avançar na valorização de seus servidores

Muito importante parar um pouco para pensar como me sinto em relação ao meu trabalho e ao meu ambiente de trabalho

Que sou satisfeita com a minha profissão e função.

FONTE: Banco de dados da pesquisa.

NEUTRAS

Pouco faço pelas oportunidades que tenho.

Achei normal e tranquilo.

Tudo ok!

Não tenho

NADA A DECLARAR

Neutra :)

Nenhuma

Nenhuma. Já tinha consciência anteriormente.

Minha resposta foi neutra

N/A

Sem registros consideráveis.

FONTE: Banco de dados da pesquisa.

NEGATIVAS

Percebi que meu emprego está me deixando mais descontente do que imaginava, no entanto para atuar na área que escolhi necessito de uma especialização e no momento está fora de cogitação financeira.

Me sinto triste por ainda estar insegura sobre minha profissão, e muitas informações estão baseadas com meu ultimo trabalho e com atual cargo temporário que estou

Sensação de que estou parada no tempo e muitos já estão caminhando na profissão

Algumas perguntas me causaram mal estar pelo fato de fazer parte do funcionalismo público municipal no qual vários interesses estão mesclados a nossa atuação profissional. Senti medo da represália.

Um pouco de desconforto, pois não trabalho em empresa.

Sinto-me desvalorizado. Não possuo feedback da empresa que presto serviços e recebemos pouco frente tamanhas responsabilidades e desafios.

FONTE: Banco de dados da pesquisa.