

TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS: FORMAÇÃO E INSERÇÃO DE EGRESSOS DE UM CURSO DE PSICOLOGIA NO MUNDO DO TRABALHO

Daeana Paula Bourscheid¹³

Valéria De Bettio Mattos¹⁵

Elka Lima Hostensky¹⁵

Leonard Almeida de Moraes^{14 15}

<https://doi-org/10.58086/dsnq-9z57>

Resumo

Esta investigação objetivou analisar as trajetórias de psicólogos egressos do curso de psicologia de uma Instituição de Ensino Superior (IES) do sul do Brasil, à luz da experiência formativa e das características da inserção laboral. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com dez psicólogos e aplicação da análise de conteúdo. Os resultados revelam percursos formativos e inserção laboral diversos; influência da morfologia do mundo do trabalho nos projetos de vida, nas carreiras e nas relações de trabalho. Os dados aportam contribuições empíricas ao projeto pedagógico do curso investigado e oferecem indicadores para que as instituições de ensino potencializem suas práticas formativas, permitem que os conselhos de classe vislumbrem a realidade experimentada pela categoria e abrem agenda para novos estudos com egressos.

Palavras-chave: ensino superior; inserção profissional; nova morfologia do trabalho; psicologia; trajetória profissional.

¹³ Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil.

¹⁴ Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Brasil.

¹⁵ Centro Universitário Avantis, Brasil.

Endereço para correspondência: Profa Dra Valéria de Bettio Mattos. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH), Departamento de Psicologia - Campus Universitário, Trindade. CEP: 88040-970 - Florianópolis (SC) - Brasil.

Introdução

O estudo sobre trajetórias profissionais permite identificar os movimentos dinâmicos que os profissionais realizam em seus contextos laborais e as especificidades advindas de formas contemporâneas que o trabalho assume¹⁶. Para tanto, leva-se em consideração a reestruturação produtiva em curso desde os anos 1990, que se caracteriza, sobretudo, por uma maior instabilidade de arranjos contratuais e aumento de precarização de condições de trabalho (Alves, 2007). Tal instabilidade, muitas vezes, aparece na impossibilidade de vínculo empregatício e adquire contornos de prestação de serviços, os quais resultam em um processo de individualização do trabalhador, aumento de competitividade e sobrecarga de trabalho, que podem culminar em maiores níveis de adoecimento físico e mental desses trabalhadores (Lima, 2020).

No contexto brasileiro, marcado pelas desigualdades históricas, o cenário se assenta sobre a precarização das condições de trabalho e acentua as disparidades sociais. A maior parte da população encara o trabalho como uma necessidade básica de sobrevivência, enquanto poucos têm o privilégio de pensar sobre suas trajetórias. Ainda assim, o discurso neoliberal valoriza a liberdade e individualidade, o que tem levado à noção de que a flexibilização das relações de trabalho e a meritocracia se colocariam como critérios de avanço social e profissional. Entretanto, esses discursos individualizam a vida e lançam sobre os sujeitos a responsabilidade sobre suas conquistas e fracassos (Ribeiro, 2021).

Nesse sentido, pesquisar egressos do ensino superior nos anos recentes permite reconhecer as mudanças no mundo do trabalho e as características da inserção laboral de uma dada categoria profissional. No âmbito individual, o estudo de trajetórias profissionais envolve explorar aspectos biográficos, processos de decisão e inserção em determinado campo de trabalho, bem como investigar o movimento dinâmico que os trabalhadores realizam nos cargos ocupados à luz da formação, vivências e estratégias para se manter no mercado e realizar o seu projeto de vida (Cogo, 2011).

¹⁶ De acordo com Antunes (2014), o trabalho desde a década de 1980 apresenta-se multifacetado. Sua morfologia abrange os trabalhadores de indústrias, do campo, a grande massa de assalariados de serviços e dentro dele, os novos contingentes de trabalhadores terceirizados, subcontratados, que só tende a ampliar. Essa nova morfologia engloba trabalhadores que prestam serviço aos setores primário, secundário e terciário da economia, mediado por uso das tecnologias de informação e comunicação, visíveis na última década no uso exponencial de aplicativos. Para acessar o conceito de morfologia do trabalho cf. Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 28 (81), 39–53. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004>

Os estudos sobre trajetórias profissionais emergiram nos anos de 1990, com o intuito de compreender o movimento de (re)inserção laboral de trabalhadores e investigar se haviam fatores preditores para um re(ingresso) facilitado no mercado de trabalho entre a população desocupada (Cogo, 2011). Conforme este autor (2011), as trajetórias profissionais são percursos profissionais realizados pelos trabalhadores ao longo de suas vidas, e leva em consideração a relação deste percurso com características pessoais, identificações e experiências, as quais englobam sua subjetividade. Nesse sentido, as trajetórias sociais são parte do encadeamento temporal dentro do ciclo vital do sujeito, de modo que a pessoa, ao envelhecer, incorpora papéis sociais, os quais se relacionam a aspectos subjetivos, familiares, políticos, culturais e econômicos do seu espaço social (Cogo, 2011).

Assim, as estratégias de inserção no mercado de trabalho e os indicadores pessoais, tais como nível de escolaridade, atividades desempenhadas no percurso laboral, habilidades e competências desenvolvidas se mesclam e são fortemente determinadas pelo contexto social e pela configuração do mercado (Cogo, 2011). Somam-se outros marcadores que acabam por exercer influências na trajetória de trabalhadores, a saber: raça, gênero, aspectos familiares e envelhecimento (Fare et al., 2016).

Enquanto as trajetórias profissionais possuem caráter de ser uma sequência de eventos atravessados por inúmeros fatores de vida, a carreira é entendida como os sentidos dados a essa trajetória (Ribeiro, 2009). Ou seja, carreira pode ser entendida como esse processo psicossocial envolvendo trajetória profissional e sua interpretação, mas também pode servir como ferramenta de gestão de pessoas dentro de organizações (Ribeiro, 2015). Ainda que ambos conceitos apresentem similaridade, este estudo se ancora no conceito de trajetória profissional de Cogo (2011), com o propósito de analisá-lo em sua relação com outros que lhe atravessam, a partir dos percursos dos egressos investigados.

Quanto às pesquisas realizadas sobre trajetórias, Vásquez (2009), em revisão integrativa da literatura, evidenciou diversidade metodológica, tanto quantitativa quanto qualitativa. A autora verificou que existem diversas possibilidades de enfoques para as pesquisas, tais como aspectos familiares, relacionais, formativos, de inserção profissional, de condições laborais e do mercado de trabalho regionalizado, além de aspectos pessoais atrelados a recortes de gênero, características pessoais, motivações e percepções subjetivas sobre si e sobre o seu percurso.

Knabem (2016), ao analisar a trajetória profissional e o projeto de vida empreendidos por 25 egressos das graduações de administração, turismo e psicologia da Universidade Federal do Paraná, no sul do Brasil, apontou que os egressos buscavam estabilidade profissional em contraposição à

demanda do mercado por flexibilização. A autora afirma que as vivências da graduação, tais como estágios, participação em entidades estudantis e oportunidades de intercâmbio influenciam no desenvolvimento desses profissionais, sendo a inserção profissional compreendida a partir da soma de limites e possibilidades da área de atuação em relação aos demais fatores sociais.

Estudos sobre o início das trajetórias profissionais de egressos de cursos de psicologia - foco deste artigo - indicam inserção laboral dentro da área pretendida, predomínio de inserção, como psicólogo, no campo clínico e busca por formação complementar (Bardagi et al., 2008; Cruces, 2006; Mourão et al., 2022). Ao analisar a inserção laboral de egressos de cursos de psicologia, o Censo da Psicologia Brasileira (CFP, 2022) indica uma crescente precarização laboral e dificuldades relacionadas a baixos salários com consequente necessidade de complementação financeira que acabam por refletir no aumento e diversificação de relações de trabalho. Em geral, os profissionais atuam de forma autônoma, conciliando diferentes espaços com extensas jornadas de trabalho. Essa inserção também é acompanhada por uma formação continuada no nível da pós-graduação.

Na pesquisa de Bobato et al. (2016) ao estudar a formação, inserção e atuação de egressos do curso de psicologia, as autoras identificaram que os egressos se sentem satisfeitos com a formação recebida na graduação, a qual é generalista e possibilita variada inserção. Os egressos sinalizaram a necessidade de uma formação com maior relação entre teoria e prática que proporcione espaços para planejamento de carreira desde cedo no curso, ainda que o *networking* seja espontaneamente o recurso mais utilizado na busca de oportunidades de profissionalização.

Os achados de Bobato et al. (2016) corroboram Ribeiro (2011) ao afirmar que os universitários, no momento de transição para o mundo do trabalho, são confrontados com o despreparo para lidar com: decisões e escolhas necessárias no cotidiano laboral, demandas específicas da realidade do mercado de trabalho e recorrente falta de condições subjetivas e objetivas de vida, mesmo para aqueles que possuem formação em nível superior. Portanto, investigar a inserção de egressos no contexto laboral atravessado por mudanças intensas e profundas auxilia na compreensão e redimensionamento do que é particular e coletivo a este grupo, além de se configurar como campo fértil para identificar as mudanças recentes de inserção no mercado de trabalho, avaliar sua relação com os direcionamentos oferecidos no período formativo e evidenciar novos delineamentos de carreira (Ribeiro, 2009).

Paralelamente, identificar as possibilidades de enfrentamento pautadas no protagonismo estudantil e na mediação dos processos de formação e inserção profissional que ocorrem nas trajetórias, por parte de instituições formativas e de classe, auxiliam os jovens a desenvolver modos próprios de reagir às suas realidades laborais. Esses levantamentos geram repertório para a própria

universidade, aos Conselhos Regionais e Federal de Psicologia como forma de sustentação de suas políticas, ao mesmo tempo que possibilitam articulação com estudos de outros campos de saberes/atuação, como, por exemplo, a Sociologia do Trabalho e a Orientação Profissional e de Carreira.

Assim, pretende-se neste artigo analisar as trajetórias de psicólogos egressos de uma instituição pública do sul do Brasil, com o intuito de compreender de que modo a formação e inserção profissional se articulam diante de demandas atinentes à morfologia do trabalho contemporâneo. Justifica-se assim, a importância da pesquisa com egressos do curso de psicologia como uma possibilidade de levantar dados relevantes à formação profissional em psicologia, subsidiar informações ao conselho de classe e problematizar os processos de inserção no mundo do trabalho no contexto brasileiro.

Metodologia

O presente estudo compõe uma pesquisa de delineamento misto, realizada no período de 2018 a 2022 e devidamente registrada na Plataforma Brasil, sob CAAE nº 77604417.8.0000.0121. A primeira etapa da investigação (2018-2019), de caráter quantitativo, decorreu de um questionário online que buscou identificar o perfil socioprofissional de egressos de um curso de psicologia de uma Instituição de Ensino Superior (IES) do sul do Brasil, os quais foram convidados a participar do estudo pelo endereço eletrônico fornecido pela IES (Mattos et al, 2022; Mattos & Souza, 2019; Mattos & Souza, 2020). A fim de compreender melhor quais aspectos marcam o percurso no curso de psicologia na referida universidade pública e que guardam relação com a inserção laboral, delineou-se a etapa qualitativa, aqui ilustrada, tendo-se como amostra os participantes da etapa quantitativa que se voluntariaram a colaborar.

Participantes

Participaram deste estudo dez egressos do curso de psicologia da IES investigada, graduados entre 2013 e 2018, com idades entre 25 e 34 anos. Acerca da área de atuação, três trabalham com Psicologia Organizacional, três com Psicologia Clínica, dois com Psicologia Hospitalar, um com Psicologia Escolar / Educacional, um com Psicologia Social, um é Educador cultural/Instrutor de

Idioma¹⁷ e um é Editor de textos científicos. Dois participantes atuam em duas áreas ao mesmo tempo, o que justifica o somatório das áreas de atuação. Além disso, quatro profissionais eram autônomos, cinco celetistas¹⁸, um estatutário e um estava desempregado no momento da entrevista. Quanto à formação, oito dos dez entrevistados possuíam pós-graduação, sendo quatro deles na modalidade *Stricto sensu*.

Instrumento

O roteiro, previamente estruturado e validado por juízes, levou em consideração a premissa de que os participantes poderiam ter traçado trajetórias lineares (sempre dentro da área de formação) ou não-lineares (dentro e fora da psicologia) após o término da graduação. Desse modo, o roteiro foi organizado em três eixos:

Tabela 1

Eixos do roteiro

Eixo	Componentes do eixo
Trajetória formativa	Aspectos econômicos; suporte da família; vivências relativas à universidade em termos de envolvimento com projetos de pesquisa; extensão; ativismo político
Transição entre a universidade e o mundo do trabalho	Lacunas na formação e estratégias adotadas para supri-las; prolongamento da formação no nível da pós graduação; estratégias de enfrentamento da instabilidade laboral; consequências da trajetória heterogênea na carreira.
Inserção profissional	Oportunidades profissionais e o significado delas para o desenvolvimento profissional; a relevância do <i>networking</i> .

Os entrevistados também foram questionados se a formação em psicologia poderia operar como um recurso que permite traçar estratégias de adaptação e enfrentamento às adversidades

¹⁷ Os dois egressos que não trabalham como psicólogos foram mantidos na pesquisa por demonstrarem especificidades em sua trajetória laboral importantes para estabelecer correlação com a formação obtida em psicologia e suas práticas profissionais.

¹⁸ Este termo faz alusão ao vínculo de trabalho formal em consonância com os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, a chamada CLT, que cunhou na década de 1940 os direitos trabalhistas dos brasileiros. Para detalhes, cf: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

observadas no mundo do trabalho e, para os formados que não atuam na área, se eles percebiam relação entre a formação obtida e a atuação fora da psicologia.

Procedimentos

Em razão da pandemia de COVID-19, as entrevistas individuais em profundidade (Duarte, 2006) foram realizadas de modo virtual entre março e junho de 2020, com auxílio de plataformas de videochamada que possibilitaram a gravação. A análise de conteúdo, proposta por Bardin (2011), orientou a exploração do conjunto de dados produzidos na transcrição das entrevistas (*corpus*) e implicou idas e vindas entre a teoria e o material analisado. A fase de pré-análise consistiu na leitura flutuante, tendo-se seguido as regras de exaustividade, representatividade e homogeneidade para a identificação de temas (ou unidades de análise). A etapa subsequente tratou da categorização dos temas por critério semântico e atribuição de frequência com que apareceram no *corpus*. Dela emergiram sete eixos temáticos (com suas respectivas frequências), a saber: História de vida (n=77), Trajetória universitária (n=214), Trajetória profissional (n=152), Projetos de vida e de carreira (n=154), Contexto de trabalho (n=75), Pandemia de COVID-19 (n=41) e Metamorfoses do mundo do trabalho (n=82).

Resultados e Discussão

Os dados coletados junto aos dez participantes evidenciaram a prevalência de psicólogos na área saúde/clínica e organizacional, respectivamente, o que guarda relação com os dados do CensoPsi (CFP, 2022). Quando se compara este Censo com o de 2012 (Lhullier et al., 2013), observa-se ampliação do espectro da atuação, com inserções na área social (20,1%), saúde básica (19%), docência (18,3%) e organizacional (12,1%), provavelmente reflexo da implementação de algumas políticas públicas brasileiras que exigem a presença de psicólogos na equipe mínima desde a última década.

Acerca da formação complementar, oito dos dez participantes afirmaram ter realizado pós-graduação, corroborando empiricamente investigações que indicam a formação complementar como uma realidade na construção de carreira na psicologia (Bardagi et al., 2008; Bobato et al., 2016; Souza & Mattos, 2020), justificada tanto pelo fato da graduação ser considerada generalista (Pereira, 2011), quanto pelo entendimento de que ela pode ser uma estratégia de melhor inserção profissional futura (Moraes et al., 2022). Acerca da relação trabalhista, a maioria dos participantes informou atuar sob

regime celetista (n=5), um tinha contrato estatutário¹⁹ e os demais (inclusive o que estava desempregado no momento das coleta de dados) relataram ser MEI (Microempreendedor Individual²⁰) ou prestadores de serviços com Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ)²¹. O CensoPsi (CFP, 2022) aponta uma combinação de vínculos, principalmente conciliando trabalho autônomo e assalariado. Entretanto, dentre aqueles com apenas uma inserção, sobressaem-se os trabalhadores autônomos (45,2% da amostra pesquisada), seguidos dos celetistas (13,6%) e de contratos temporários ou intermitentes (6,1%) (CFP, 2022).

A análise do *corpus* levou a sete eixos temáticos: História de vida, Trajetória universitária, Trajetória profissional, Projetos de vida e de carreira, Contexto de trabalho, Pandemia de COVID-19, Metamorfoses do mundo do trabalho, os quais serão detalhados a seguir.

O eixo *História de vida* (n=77) desses sujeitos remete a aspectos que particularizam cada indivíduo, seus percursos anteriores ao curso, condições objetivas de vida e migrações. Nele agrupam-se informações relativas às características do contexto familiar (valores, crenças, encorajamento aos estudos, padrões financeiros e sociais, contato com outros idiomas); outras formações; os deslocamentos geográficos motivados pelo estudo na IES ou vinculados às oportunidades de carreira e de vida. O suporte familiar aparece como elemento chave que viabiliza estar na universidade e os encoraja a persistir na busca por uma inserção laboral qualificada no mercado de trabalho, como ilustrado no excerto abaixo:

Quando eu me mudei para Florianópolis, eu morei em uma das casas dessas minhas primas por três meses até eu achar um apartamento [...]. O meu tio, esse que tinha a empresa, ele me dava uma mesada de 200 reais na época para eu me manter. E a minha prima, que é filha dele, me dava um cartão de vale refeição para eu comer [...]. Então eu tive esse subsídio no começo, senão eu acho que talvez eu não iria ou teria que ter voltado antes pra casa (Alice²²).

Os aspectos autobiográficos e de contexto macrosocial (Cogo, 2011), entendidos como fatores culturais, sociais, geográficos e econômicos que facilitam ou dificultam o trajeto pretendido,

¹⁹ Termo que se refere ao regime de trabalho dos servidores públicos brasileiros.

²⁰ Registro adotado por grande parte de trabalhadores autônomos, os chamados MEIs (Lei Complementar nº 128/2008), que a partir da última reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) prestam serviços na forma individual.

²¹ Modalidade de relação de trabalho adotada largamente nos anos recentes por profissionais que prestam serviço, por meio da constituição de uma empresa, via registro formal no Ministério da Fazenda. Atualmente, muitas empresas contratam “PJs” não mais como empregados e sim como prestadores de serviço, o que diminui os seus custos sociais e previdenciários, deixando-os ao encargo do próprio trabalhador.

²² Os nomes são fictícios a fim de manter o anonimato e foram escolhidos pelos próprios entrevistados.

singularizam esses sujeitos ao mesmo tempo que refletem a diversidade que coabita a comunidade acadêmica e apontam a relevância de políticas institucionais de permanência estudantil, como as iniciativas de bolsas de estudo e a isenção de pagamento no restaurante universitário. Nessa direção, Alice e outros participantes recordaram percalços e estratégias mobilizadas visando a conclusão do curso.

O eixo temático *Trajetória universitária* (n=214), o mais expressivo do estudo, diz respeito às experiências vividas na universidade pública que ultrapassam a sala de aula e remetem ao envolvimento do estudante em atividades de ensino (disciplinas, monitoria), pesquisa (iniciação científica) e extensão; experiências de estágio; participação em empresas juniores, atléticas²³ e movimento estudantil. Em seu cerne, a trajetória universitária comporta vivências ambivalentes.

A valoração positiva desse percurso implica em reflexões sobre a processualidade do crescimento profissional; o desenvolvimento da dimensão ética e de competências técnicas para lidar com a subjetividade humana, assim como a descoberta de áreas de interesse, como apontou Altair:

Quando eu entrei no curso ainda não sabia exatamente com que queria trabalhar, [...] eu achei que [de psicologia] hospitalar eu ia passar longe, eu realmente não queria saber de hospital, mas é engraçado como as coisas dão voltas, porque abriu uma vaga para uma bolsa de extensão no HU [Hospital Universitário], para trabalhar no setor de onco-hematologia. E aí começou... comecei a resgatar, era um interesse que eu já tinha dentro da filosofia [curso frequentado anteriormente], que é a questão existencial, da morte do ser humano (Altair).

A dimensão processual da fase formativa se vincula à construção identitária de psicólogo e à atribuição de sentido à práxis profissional (Nieswald et al., no prelo), assim como também coaduna com uma identificação teórico-epistemológica com abordagens específicas na área, tendo certos docentes como referencial identitário importante nesse processo.

Isso posto, estar na graduação pode comportar um custo afetivo importante, referenciado pelos sujeitos como sobrecarga e acúmulo de atividades, desafios de conciliação trabalho/estudo, barreiras de gênero, falta de apoio e acolhimento dos supervisores acadêmicos no estágio, frustrações e assédio psicológico por divergência de posicionamento político entre estudantes, crises e incertezas relativas à escolha do curso, à possibilidade de greve e atraso da formatura.

²³ Trata-se de uma entidade universitária que tem como objetivo a integração de estudantes através de esportes.

Os participantes relataram atravessamentos nesse percurso (como paternidade, greves) e ponderaram sobre as características do curso de psicologia na IES frequentada, entendido como excessivamente teórico, generalista, distante da prática. Esse balanço de ganhos e perdas relacionados aos eventos vividos no período universitário possibilitam um olhar para as lacunas na formação, considerados por Vásquez (2009), primordiais para compreender de que modo a formação acadêmica impacta a carreira desses profissionais. De modo paralelo, os egressos investigados traçaram sugestões de melhorias para o curso, que acenam para a necessidade de maior aproximação entre a universidade e o mundo do trabalho e profissionais de referência; ampliação das possibilidades de experiências de estágio e extensão; necessidade do fortalecimento dos espaços de orientação profissional, ensino de práticas voltadas para essa fase de transição entre a universidade e a inserção laboral; espaço de discussão que acolha os sentimentos de insegurança e instabilidade no final da graduação.

As evidências empíricas encontradas neste eixo temático falam da dimensão institucional e prática a ser pensada de forma dinâmica e orgânica pois, como destacaram Bobato et al. (2016), a análise da formação se mostra um indicador útil que permite avaliar a qualidade do ensino com vistas a se repensar os projetos pedagógicos dos cursos.

De modo complementar e imbricado, os participantes evidenciaram o protagonismo estudantil na própria formação corroborando o que Feitosa (2017) defende sobre a relevância do fortalecimento dessas trajetórias nos espaços formativos, com vistas a proporcionar oportunidades de desenvolvimento de competências necessárias aos futuros profissionais. Para tanto, a autora apresentou uma série de ações universitárias articuladas ao tripé ensino - pesquisa - extensão, que promovem a permanência e formação profissional. Dentre elas, a disponibilização de espaços de diálogo e acolhimento; mapeamento de expectativas; de competências e habilidades necessárias aos futuros profissionais; além da criação de redes profissionais no período formativo.

O eixo temático *Trajetória profissional* (n= 152), segundo mais citado, engloba as vivências e sentimentos presentes na prática profissional a partir da inserção no mercado de trabalho. Nele são apontados aspectos objetivos do cotidiano e momentos marcantes da trajetória, como, por exemplo, construção de vínculos, recompensas pelo trabalho, segurança financeira, deslocamento geográfico em busca de melhores oportunidades profissionais ou em virtude da pandemia de Covid-19, desenvolvimento de habilidades para o trabalho, atravessamentos de crises econômicas, sobrecarga laboral, intensificação do trabalho e relação com órgãos de classe. Também são abordados os sentimentos ligados a esse processo de desenvolvimento profissional, tais como, a satisfação e o sentimento de pertencimento, identificação ou desidentificação com a práxis, sentimentos de

angústia, insegurança e preocupação, conflitos éticos e desgaste oriundo das atividades laborais. Alguns aspectos identificados neste eixo temático dialogam com a literatura (Schultz e Cruz, 2009), sobre desenvolvimento de competências profissionais, responsabilização pelo trabalho, atuação em equipes multidisciplinares, ética e sigilo de dados.

Também foram evidenciadas percepções sobre a atuação dos órgãos de classe, como sindicatos, conselho profissional, sociedades ou associações, tal como expressa o excerto a seguir:

Um pedido da nossa equipe do CREAS [Centro de Referência de Assistência Social] foi de orientação sobre como elaborar os documentos psicológicos e aí veio o órgão de fiscalização. [...] o decorrer da reunião, a fala do Conselho foi desconfortável, porque o nosso pedido era de ajudar a construir nosso processo de trabalho e o olhar foi mais um olhar fiscalizador e policaiesco. Aí teve um receio da nossa equipe, foi uma sensação coletiva mesmo (Roger).

Nesse trecho, o entrevistado aponta para esse contato com a entidade de classe e de como o acolhimento, por parte desse órgão, foi na contramão do esperado. Além disso, como foi relatado por uma entrevistada, o afastamento de discussões geradas por órgãos representativos ocorre na busca de evitar situações de conflito: “O meu motivo pra não fazer parte do CRP [Conselho Regional de Psicologia] é porque eu acho que eles se metem muito mais em assuntos políticos do que deveriam e eu sou contrária a isso” (Fernanda).

O afastamento relatado por Fernanda, por mais que aponte uma especificidade relacionada à forma de atuação do Conselho que contraria seus valores, encontra ressonância em resultados do CensoPsi (2022), que identificou que 83,6% dos psicólogos respondentes registrados no Brasil não mantém vinculação sindical e que, dos mais de 430 mil psicólogos²⁴ registrados no Brasil, somente 22% votaram na eleição para os Conselhos Federal e Regional em 2022. Evidencia-se, com base nos resultados do estudo de Santos e colaboradores (2013), que esse afastamento e falta de envolvimento com entidades coletivas denota a característica de individualização do trabalho, que é acentuada pelo fato da profissão ser majoritariamente solitária, voltada para a clínica e em um modelo de trabalho autônomo (CFP, 2022).

Também se verificam aspectos sobre trajetórias não-lineares ou trajetórias de egressos do curso que não atuam em Psicologia. Os participantes Gabriel e Renan, embora não tenham vínculo trabalhista como psicólogos, destacam a importância social do diploma como reconhecimento

²⁴ Para detalhes, cf: <https://site.cfp.org.br/>

profissional, status e até melhoria salarial. Deste modo, o participante Renan, formado em psicologia e educador cultural (professor de inglês para crianças), atualmente identifica elementos da psicologia em sua atuação profissional:

Pra mim é o que eu vejo mais como missão, que foi o que a psicologia deu pra mim e o inglês também: que eu sou um formador de pessoas, eu ensino as pessoas a aceitar, celebrar o diferente. Primeiro perceber e reconhecer, um estágio bem ali inicial e depois aceitar e celebrar as diferenças, através do meu exemplo e através de quem eu sou como adulto. Essa é minha identidade profissional, se fosse falar, esboçar alguma coisa. (Renan)

A sua fala demonstra que, ter se formado em psicologia e desenvolvido uma atuação como professor de inglês, fez com que ele unisse os conhecimentos de ambas as áreas de modo que elas passassem a constituir sua identidade profissional. A não-linearidade presente na carreira de Renan se revela em contrapartida aos percursos dos demais psicólogos que realizaram sua formação e atuam na mesma área. Ribeiro (2009) atesta que com o aumento da instabilidade no mundo do trabalho, as trajetórias também passam a ser mais fluidas e menos lineares, o que dá aos trabalhadores a possibilidade de transitar por diferentes áreas do conhecimento e de atuação ao longo da trajetória profissional e que, em certos casos, como o de Renan e Gabriel, fazer essa transição foi um passo necessário em sua busca por melhor colocação no mercado, maior remuneração e outras oportunidades de emprego e vida.

No eixo *Projetos de vida e de carreira* (n=154) a fala dos participantes diz respeito à continuidade da formação, através de treinamentos, mestrado e doutorado, residência profissional e especialização em alguma abordagem psicológica. Todas as formações complementares têm o objetivo de possibilitar novos conhecimentos, de forma mais ampla ou com o intuito de diminuir as lacunas da formação generalista da graduação, trazer maior especificidade à atuação, refletir sobre a atuação e prática profissional e desenvolver conhecimentos científicos. De igual modo, a inserção laboral surgiu, nas entrevistas, como busca ativa por atuações condizentes com seus objetivos pessoais, autonomia financeira e inserção na área em que se sentiam seguros para trabalhar. Os depoimentos também apontaram a importância de estratégias para conseguir a inserção desejada, como a busca por formação complementar, o desenvolvimento de *networking* que poderia viabilizar novas oportunidades de trabalho, a importância de conhecer a área na qual se deseja atuar e de experiências prévias de emprego, estágio ou extensão em áreas similares à desejada.

Identificou-se também a busca por desenvolvimento da carreira, que demandou dos egressos investimento em supervisão para aperfeiçoar a intervenção, planejamento e elaboração de projetos profissionais, avaliação dos objetivos de carreira, remuneração e responsabilidades da atuação,

decisões sobre a possibilidade de transição de carreira e deslocamento geográfico. Tais elementos variavam de acordo com as necessidades e objetivos de carreira de cada entrevistado e também os mecanismos utilizados para alcançá-los, como a busca por uma rede de contatos fortalecida e o reconhecimento de que é necessário um esforço intencional para desenvolver a carreira em meio às instabilidades e fragilidades existentes no mercado de trabalho atual. Ou seja, a carreira mostra-se principalmente como uma orientação para determinado caminho ou objetivo de trabalho, ao mesmo tempo que está vinculada aos projetos de vida dos sujeitos.

As atuais demandas do mundo do trabalho sugerem o nascimento de novos modelos de carreira, mais flexíveis e que possibilitem aos jovens lidar constantemente com adversidades (Knabem, 2016). Se por um lado os modelos de gestão pautados em relações laborais flexíveis trazem maior sensação de liberdade e autonomia ao trabalho, por outro, as mudanças podem trazer instabilidade sobre a carreira dos trabalhadores, sobremaneira àqueles que se encontram na transição entre o término da formação profissional e o ingresso no mundo do trabalho. Nesse momento, os trabalhadores ainda não solidificaram sua identidade profissional (Ruvalcaba-Coyaso et al., 2011), o que pode promover sofrimento subjetivo em situações de instabilidade (Luna, 2017).

Entretanto, é importante que o planejamento e o desenvolvimento de carreira não estejam descolados de uma reflexão crítica sobre a realidade social. Ribeiro (2021) propôs evitar intervenções de carreira individualizadas e sugere que orientadores, docentes e profissionais mais experientes promovam discussões sobre o que é um trabalho decente, o que significa trabalhar, quais seus sentidos e propósitos - tanto para quem está começando a construir uma carreira, quanto para quem está analisando sua trajetória profissional em busca de novas possibilidades de vida. Esse processo crítico objetiva a não banalização e normalização de processos atuais do mundo do trabalho que fragilizam a vida dos trabalhadores. Tal reflexão se faz especialmente relevante frente ao contexto de crescente precarização do mercado de trabalho identificado pelo CensoPsi (2022), em que os profissionais são levados a extensas jornadas de trabalho, mal remuneradas e com vínculos trabalhistas cada vez mais frágeis. Portanto, as discussões críticas sobre carreira e trabalho são meios de fortalecer estratégias coletivas em busca por melhores condições de vida.

O eixo temático *Contexto de trabalho* (n=75) leva em consideração os aspectos presentes no dia a dia laboral, como, por exemplo, a cultura organizacional, por meio dos valores e funcionamento da empresa, condições de trabalho, em termo de vínculos trabalhistas, carga horária, remuneração, espaço físico e exposição a riscos, organização do trabalho, no que se refere à autonomia, dinâmica e atuação em equipe e produtividade exigida, qualidade das relações socioprofissionais, as quais se dão com empresas contratantes de serviços de psicólogos, com colegas (através do compartilhamento de

sala sublocada e de criação de vínculos de apoio e suporte), com chefias (positivas, no auxílio do desenvolvimento profissional ou negativas, ao sofrer assédio no trabalho), e, por fim, as relações com clientes/pacientes/usuários, que possibilitam a construção de vínculos e reconhecimento profissional.

Destacam-se as dificuldades financeiras, evidentes na disparidade entre os salários e os recursos necessários para suprir necessidades básicas da vida e para alcançar os meios de realização do trabalho. Virgínia, por exemplo, relata que a maior parte de sua renda é destinada ao aluguel da clínica. De modo semelhante, o CensoPsi (2022) aponta que 36,9% dos respondentes atuantes na clínica reservam parte do valor recebido para aluguel de sala e/ou mais recentemente, plataformas de atendimento. Essas necessidades comumente os levam a buscar outras fontes de renda complementar.

É importante assimilar que, no momento da coleta de dados, a pandemia de COVID-19 estava em seu início, o que proporcionou reflexões referentes a este momento de transição do trabalho antes (presencial) e durante a pandemia (majoritariamente remoto). Assim, observa-se que, além de atravessar o eixo anterior, conteúdos referentes à pandemia se fizeram presentes em outros trechos das entrevistas, possibilitando condensar tais menções em um eixo temático intitulado *Pandemia de Covid-19* (n=41). Dentro dela são elencados benefícios e riscos que a crise decorrente da pandemia gerou à atuação e à carreira, além de percepções e reflexões sobre as mudanças que ocorreram na vida e no trabalho em função desta contingência e que tendem a permanecer no exercício profissional²⁵.

A partir dos relatos dos participantes é possível perceber influências distintas sobre os efeitos da pandemia no trabalho realizado pelos psicólogos entrevistados, as quais variaram de acordo com as condições objetivas de trabalho, alavancadas pelas possibilidades e desafios que a pandemia impôs. Por um lado, Fernando que atua como psicólogo escolar e educacional, teve a oportunidade de trabalhar remotamente, o que já fazia antes da pandemia, ao atender pessoas de outras cidades. Neste caso, há uma percepção de mais flexibilidade e liberdade relacionada ao modo de fazer o trabalho. Por outro lado, Andréia, que trabalha na UTI de um hospital e se sentiu angustiada durante o ápice da pandemia, apresenta uma faceta negativa de seus impactos no seu trabalho por ter que atuar presencialmente, e portanto, estar mais suscetível a se infectar ou transmitir o vírus a pessoas próximas de si.

²⁵ Há uma publicação recente exclusivamente sobre este eixo temático. Para mais detalhes, cf. Moraes et al. (2022).

Oliveira et al. (2020) argumentaram que os desafios enfrentados pelos profissionais da saúde neste momento, tanto pelo risco biológico, quanto pelos receios e lutos coletivos influenciam na saúde ocupacional desses profissionais, confluindo, com mais incidência, para quadros de depressão e estresse laboral, sendo a saúde mental e física dos profissionais um tema necessário a ser discutido dentro das organizações. Importante destacar o caráter paradoxal do trabalho; ele não pode ser compreendido apenas por seus elementos positivos, tal como aqueles subjacentes à ideia de autonomia e flexibilidade em uma nova modalidade de trabalho, pois esta aparente novidade potencializa elementos de precarização para trabalhadores mais vulneráveis (Ribeiro, 2021).

No eixo *Metamorfoses do mundo do trabalho* (n=82) há elementos que remetem a um novo perfil de trabalhador (empreendedor de si, autônomo, flexível e habituado às novas tecnologias), novas formas de organização produtiva e gestão, precariedade laboral, relações entre emprego e psicologia, tal como expõe a entrevistada abaixo:

Abriu uma vaga em um hospital privado. Eu entrei e atuo lá. É um lugar que eu adoro [...]. A gente lá é terceirizado, então a gente é contratado como prestador de serviço. [...] Não tem vínculo CLT²⁶. Tem alguns “perrengues” nesse sentido. Na verdade é uma [empresa] que presta esse serviço; essa [empresa] nos contrata e o hospital contrata a empresa (Virgínia).

A forma de relação trabalhista mencionada pela entrevistada permite maior flexibilidade e menor regulamentação do contrato entre contratante e prestador de serviços, caracterizando o fenômeno chamado pejetização²⁷ (Lazzareschi, 2018). Para Ribeiro (2021) a flexibilização e individualização são marcadores de precarização do trabalho na sociedade atual, principalmente em populações social e economicamente vulneráveis, as quais, com o alçar de ideias tal como a do empreendedor de si, se tornam reféns de uma situação que, na maioria das vezes, os colocam em trabalho informal e instável. Por outro lado, o autor entende que essa precarização é mascarada em trabalhadores que possuem melhores condições sociais e econômicas, como no caso dos psicólogos entrevistados, na qual o trabalho flexível e autônomo remete à ideia de liberdade, gerenciamento do próprio tempo e recursos, os quais são enaltecidos em uma cultura individualista, como a contemporânea.

Para além da flexibilização, Antunes (2023) destaca que o atual contexto laboral é permeado por metamorfoses decorrentes da reestruturação produtiva em andamento e que resulta em uma nova morfologia do trabalho, baseada na lógica da plataformização do trabalho, marcada pelo

²⁶ Referência à Consolidação das Leis do Trabalho indicada na nota de rodapé 6.

²⁷ Alusão ao Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), relação de trabalho explicada na nota de rodapé 9.

aumento de terceirização, contratos temporários, baixos salários, inflexão das responsabilidades previdenciárias organizacionais e adoecimento decorrente do trabalho. Essas características desenham negativamente o mundo do trabalho pelo aumento da possibilidade de adoecimento de profissionais, visto que a insegurança laboral se relaciona negativamente com bem-estar psicológico, isto é, à medida que aumenta a insegurança laboral, elemento constituinte da precariedade laboral, diminui-se o bem-estar psicológico, o que por sua vez, pode facilitar o desencadeamento de sofrimento e adoecimento mental (Rathenau, 2019).

Portanto, é de suma importância levar em consideração as transformações no mundo do trabalho ao analisar trajetórias profissionais e outros elementos paralelos a ela, como, por exemplo, a construção de identidades profissionais e carreira. A partir dos relatos é possível identificar aspectos positivos e negativos nos modelos de trabalho e no desenvolvimento de carreira em curso dos psicólogos entrevistados. Porém é necessário não os naturalizar e sim compreendê-los à luz da dinâmica cambiante do mundo do trabalho, a qual impacta sobremaneira os projetos de vida das pessoas.

Levando em consideração as configurações dos contextos laborais atuais e os eixos temáticos apresentadas à luz das trajetórias profissional e universitária dos egressos, é válido refletir como a formação recebida opera como alicerce para desenvolverem seus percursos laborais em um mundo do trabalho que passa por transformações tão rápidas e constantes, pois as novas demandas do mundo do trabalho sugerem novos desenhos de carreira (Ribeiro, 2021).

Uma vez que as trajetórias profissionais são construídas a partir da atuação profissional retoma-se a proposta de Feitosa (2017) de incentivar o protagonismo dos estudantes e docentes no processo de ensino e aprendizagem e, ao mesmo tempo, pensar os processos de desenvolvimento e inserção profissional a partir de uma perspectiva coletiva dos dilemas e problemas que o mundo do trabalho tem apresentado aos psicólogos (Ribeiro, 2021).

Considerações finais

A partir desta investigação buscou-se analisar as trajetórias de psicólogos egressos de uma IES pública no sul do Brasil, à luz de suas experiências formativas e das características de suas inserções laborais. Com a análise dos resultados deste estudo qualitativo emergiram sete eixos temáticos: História de vida, Trajetória universitária, Trajetória profissional, Projetos de vida e de carreira, Contexto de trabalho, Pandemia de COVID-19 e Metamorfoses do mundo do trabalho.

O movimento dinâmico das trajetórias atuais é marcado por construtos que são constantemente atravessados por elementos constituintes da nova morfologia do trabalho. O mercado laboral advoga a necessidade de trabalhadores flexíveis e adaptáveis às mudanças bruscas e intensas, o que impacta invariavelmente nas demandas de formação desses profissionais. Tal fenômeno aparece entre os entrevistados ao relatarem seus modelos e condições de trabalho, além das mudanças que têm visto e sentido no mercado de trabalho e os decorrentes impactos para a sua subjetividade.

A compreensão dos movimentos das trajetórias possibilita aos docentes revisar práticas e propostas oferecidas em seus cursos para o desenvolvimento crítico, propositivo e contextualizado no desenvolvimento de carreiras. Igualmente amplia o olhar dos estudantes ao dialogar com a ideia de protagonismo estudantil e a necessidade de engajamento nos espaços institucionais para criar identificações profissionais e desenvolver projetos de carreira desde o início da formação.

De modo pragmático, os resultados desta pesquisa trazem dados relevantes sobre os egressos do curso de psicologia da IES pesquisada, os quais podem, em estudos futuros com egressos de outras instituições, serem comparados e relacionados a fim de identificar semelhanças e especificidades. Além disso, os resultados sugerem alguns indicadores, tais como os facilitadores de inserção profissional, as lacunas percebidas ou sugestões de aprimoramentos no processo formativo, os quais podem auxiliar na elaboração/atualização de Projetos Pedagógicos do curso. Porém, destaca-se a necessidade de identificar características das trajetórias de egressos de diferentes cursos, regiões, países e mapear as demandas apresentadas por eles e pelo mercado que os absorve após sua formação para, então, elaborar planos e políticas institucionais que dialoguem com tais dados, dada a dimensão continental do país.

Destaca-se a influência da pandemia, que acelerou as mudanças que já estavam em curso, as quais ganharam força e intensidade, exigindo adaptações nas formas de trabalho que impactaram as trajetórias profissionais. Assim, abre-se espaço para investigar tais influências em estudos futuros, para que esses impactos se tornem verificáveis a médio e longo prazo.

Um número pequeno de participantes e a realização de videochamadas para as entrevistas foram limites desta investigação, que antes do período de isolamento seriam realizados por meio de grupos focais, na modalidade presencial, potencialmente resultando em maior quantidade de dados, sem, no entanto, comprometer a qualidade da análise do material coletado.

Por fim, sugere-se o desenvolvimento de estudos voltados especificamente para o eixo temático *Trajetória universitária*, e os marcadores de interseccionalidade, com o intuito de

compreender mais detidamente os elementos que influenciam os percursos, bem como investigar o desenvolvimento de trajetórias como fortalecimento intencional de identidades profissionais, a fim de possibilitar a incorporação de tais conhecimentos à formação acadêmica.

Referências Bibliográficas

- Alves, G. (2007). *Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaios de Sociologia do Trabalho* (2.ed.). Editora Praxis. <http://www.giovannialves.org/BibliotecaDigital4.htm>
- Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos avançados*, 28 (81), 39–53. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004>, 39-53.
- Antunes, R. (2023). *Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais*. São Paulo: Boitempo.
- Bardagi, M. P., Bizarro, L., Andrade, A. M. J., Audibert, A., & Lassance, M. C. P. (2008). Avaliação da formação e trajetória profissional na perspectiva de egressos de um curso de psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 28 (2), 304-315. doi.org/10.1590/S1414-98932008000200007
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bobato, S. T., Stock, C. M., & Pinotti, L. K. (2016). Formação, inserção e atuação profissional na perspectiva dos egressos de um Curso de Psicologia. *Psicologia Ensino & Formação*, 7(2), 18-33. <https://dx.doi.org/10.21826/2179-58002016721933>
- Conselho Federal de Psicologia. (2022). *Quem faz a psicologia brasileira? um olhar sobre o presente para construir o futuro* (1a ed.). CFP.
- Cogo, P. S. F. (2011). Trajetórias Profissionais. In A. D. Cattani, & L. Holzmann (Orgs.), *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* (2.ed.). Zouk.
- Cruces, A. V. V. (2006). *Egressos de cursos de psicologia: preferências, especializações, oportunidades de trabalho e atuação na área educacional* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP. <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-08082006-151346/pt-br.php>
- Duarte, J. (2006). Entrevista em profundidade. In J. Duarte, & A. Barros (Orgs.), *Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação*, pp. 62-83. Atlas.
- Fare, M., Nunes, M. B., & Corrêa, G. C. (2016). Como são pesquisadas as trajetórias docentes nas pesquisas do campo educacional em três países de América Latina. *Anales XI Seminario Internacional de la Red ESTRADO*.
- Feitosa, L. R. C. (2017). *Psicologia escolar nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: contribuições para a atuação na educação superior* [Tese de Doutorado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde, Universidade de Brasília]. Repositório da Universidade de Brasília. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/23050>
- Knabem, A. (2016). *Construção da carreira em egressos do Ensino Superior Público: trajetórias e projeto de vida de trabalho* [Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo]. Biblioteca Dante Moreira Leite da Universidade de São Paulo. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-06022017-143400/publico/Knabem_corrigida.pdf
- Lazzareschi, N. (2018). Globalização da economia e reestruturação produtiva: as repercussões sociais das novas configurações do trabalho. *Ciências Sociais Unisinos*, 54(1), 93-105.

- Lhullier, L. A., Roslindo, J. J., & Moreira, R. A. L. C. (2013). *Quem são as psicólogas brasileiras*. Conselho Federal de Psicologia.
- Lima, E. C. B. D. (2020). *Reestruturação produtiva e seus acometimentos na saúde mental do trabalhador e da trabalhadora* [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal da Paraíba]. Repositório Institucional da Universidade Federal da Paraíba. https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/18065?locale=pt_BR
- Luna, I. N. (2017). "Lanterna dos afogados": identidade profissional como fator de proteção em desenvolvimento de carreira. In M. D. Lisboa, & D. H. P. Soares (Orgs.), *Orientação profissional em ação-Volume 1: Formação e prática de orientadores* (1.ed.). Summus Editorial.
- Mattos, V. B., Rodrigues, C. R. C., & Souza, G. A. (2022). Estou formado e agora? O percurso profissional de egressos de psicologia da UFSC. *Psicologia Argumento*, 40(110). <https://doi.org/10.7213/psicolargum.40.110.AO05>
- Mattos, V. B., & Souza, G. A. (2019). Entre a tradição e a inovação da prática profissional do psicólogo: considerações sobre atuação dos egressos da Universidade Federal de Santa Catarina - Brasil. *Creativity and Educational Innovation Review*.
- Mattos, V. B., & Souza, G. A. (2020). Formação e desenvolvimento de carreira: relato dos egressos do curso de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. *Psicologia e Educação*, 3, 73-82.
- Moraes, L.M., Mattos, V.B., Hostensky, E. L., & Bourscheid, D.P. (2022). Trajetórias profissionais de psicólogos: implicações da pandemia do Covid-19. In S. A. U. Cavalcanti (Org.), *Os impactos da Covid-19 para profissionais, serviços e políticas públicas*. Editora Atena.
- Mourão, L., Abbad, G. S., & Dutra-Thomé, L. (2022). O ingresso no mercado de trabalho: características do exercício profissional de recém formados. In Conselho Federal de Psicologia. (2022). *Quem faz a psicologia brasileira? um olhar sobre o presente para construir o futuro* (1a ed.). CFP.
- Nieswald, L. M. R., Mattos, V.B., Hostensky, E. L., Bourscheid, D.P., & Santos, V. H. S. (no prelo). Construção identitária profissional: sentidos do trabalho para psicólogos. *Estudos de Psicologia (Natal)*.
- Oliveira, W. A., Oliveira-Cardoso, E. A., Silva, J. L., & Santos, M. A. (2020). Impactos psicológicos e ocupacionais das sucessivas ondas recentes de pandemias em profissionais da saúde: revisão integrativa e lições aprendidas. *Estudos de Psicologia*, 37.
- Pereira, E. M. A. (2011). Currículo universitário: o que pensam os docentes? In A. M. Catani, J. R. Silva Junior, & S. M. Meneguel (Orgs.), *A cultura da universidade pública brasileira: mercantilização do conhecimento e certificação em massa*. Xamã.
- Souza, G. A., & Mattos, V.B. (2020). Satisfação, formação e inserção profissional de egressos de uma universidade pública. *Psicologia Revista*, 29, 489-518.
- Rathenau, S. (2019). *Precariedade no trabalho e bem-estar psicológico: o papel mediador na motivação e do significado para o trabalho* [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida]. Repositório do Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida.
- Ribeiro, M. A. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-16.
- Ribeiro, M. A. (2011). Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63, 1-104
- Ribeiro, M. A. (2015). Carreira. In P. F. Bendassolli (Org.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. Casa do Psicólogo.

- Ribeiro, M. A. (2021). *Orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: Lições para pensar o futuro* (1.ed.). Vetor Editora.
- Ruvalcaba-Coyaso, F. J., Alvarado, I. U., & García, R. G. (2011). Identidad e identidad profesional: acercamiento conceptual e investigación contemporánea. *CES Psicología*, 4(2), 82-102.
- Santos, J.A., Pereira, M. S. T., Oliveira, A. C., Jesus, D. P. V. (2013). Organização sociopolítica de Psicólogas(os) na Bahia: formação das suas entidades de classe. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33 (2), 272-282. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000200003>
- Schultz, V., & Cruz, R. M. (2009). Avaliação de competências profissionais e formação de psicólogos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 61(3), pp. 117-127.
- Vásquez, M. J. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(1), 1-21.

CAREER PATHS: TRAINING AND INSERTION OF PSYCHOLOGISTS IN THE WORLD OF WORK

Abstract

This investigation aimed to analyze the trajectories of psychologists under the light of their formative experience and characteristics of their labor insertion. Semi-structured interviews were carried out with ten psychologists graduated at Higher Education Institution (HEI) in southern Brazil, and the resulting corpus was submitted to content analysis. The results reveal diverse training paths and work insertion; the influence of global changes on life projects, careers and work relationships. The data provides indicators for higher education institutions to enhance their training practices and offers empirical contributions to the course's pedagogical project; it also allows professional institutions to glimpse the reality experienced by the category and open the agenda for new studies with graduates.

Keywords: university education; professional insertion; new morphology of work; psychology; professional trajectory.