

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - FAFICH
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

THIAGO VENTURELLI DE ALMEIDA

**PLANEJANDO A CARREIRA:
orientação e transição para o mundo do trabalho dos psicólogos da
universidade federal de minas gerais**

Belo Horizonte

2022

THIAGO VENTURELLI DE ALMEIDA

PLANEJANDO A CARREIRA:
orientação e transição para o mundo do trabalho dos psicólogos da
universidade federal de minas gerais

Versão Final

Dissertação elaborada e apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, pelo programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Dias Cirino

Coorientadora: Prof^{ta}. Dr^a. Delba Teixeira Rodrigues Barros

Belo Horizonte

2022

150 A447p 2022	<p>Almeida, Thiago Venturelli de.</p> <p>Planejando a carreira [manuscrito] : orientação e transição para o mundo do trabalho dos psicólogos da Universidade Federal de Minas Gerais / Thiago Venturelli de Almeida. - 2022.</p> <p>89 f.</p> <p>Orientador: Sérgio Dias Cirino. Coorientador: Delba Teixeira Rodrigues Barros.</p> <p>Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Inclui bibliografia.</p> <p>1. Psicologia – Teses. 2. Orientação profissional - Teses. 3. Psicólogo - Teses. 4. Trabalho – Teses. I. Cirino, Sérgio Dias. II. Barros, Delba Teixeira Rodrigues. III . Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. IV. Título.</p>
----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE THIAGO VENTURELLI DE ALMEIDA

Realizou-se, no dia 20 de julho de 2022, às 14:00 horas, Plataforma Microsoft Teams, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *Planejando a Carreira: Orientação e transição para o mundo do trabalho dos Psicólogos da Universidade Federal de Minas Gerais*, apresentada por THIAGO VENTURELLI DE ALMEIDA, número de registro 2020679021, graduado no curso de PSICOLOGIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em PSICOLOGIA, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Sergio Dias Cirino - Orientador (FAFICH/UFMG), Prof(a). Delba Teixeira Rodrigues Barros (UFMG), Prof(a). Vilmar Pereira de Oliveira (PUC Minas), Prof(a). Silvia Miranda Amorim (UFMG).

A Comissão considerou a dissertação:

(x) Aprovada

() Reprovada

Finalizados os trabalhos, a presente ata, lida e aprovada, vai assinada pelos membros da Comissão.



Documento assinado eletronicamente por **Sergio Dias Cirino, Professor do Magistério Superior**, em 22/07/2022, às 10:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Silvia Miranda Amorim, Professora do Magistério Superior**, em 22/07/2022, às 10:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vilmar Pereira de Oliveira, Usuário Externo**, em 22/07/2022, às 15:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Delba Teixeira Rodrigues Barros, Membro**, em 23/07/2022, às 12:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_or_gao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1607977** e o código CRC **7D293A8C**.

Este trabalho é dedicado a todos aqueles alunos e ex-alunos de Psicologia, que ao estarem próximos de finalizarem sua formação e iniciarem sua atuação profissional se sentem inseguros e angustiados em relação ao futuro de suas carreiras.

Dedico também a instituição Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e todos aqueles que participam, direta ou indiretamente, da formação destes alunos esperando que novos, bons profissionais, se formem e contribuam para a sociedade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Prof. Dr. Sérgio Cirino pela solicitude, compreensão e pelas imprescindíveis orientações acerca do saber e fazer acadêmico, contribuindo imensamente para a minha formação e atuação profissional. Obrigado pelas conversas, que além de motivadoras, contribuíram para as reflexões da minha própria carreira. Se não fosse a sua confiança colocada em mim, acredito que esta dissertação e o mestrado não seria algo possível.

À Prof^a. Dra. Delba Barros, que me acompanhou desde a formação, constituindo parte essencial para o desenvolvimento da minha trajetória na Psicologia. Você foi essencial para o desenvolvimento da minha capacidade e sensibilidade na minha atuação profissional e pelo interesse motivação pela área, tema desta pesquisa. Obrigado pelas orientações, pelos ensinamentos, pelos conselhos e pela amizade. É o tipo de pessoa que entra na nossa vida e rezamos para que nunca saia!

Aos meus pais e irmãos, os quais o sentimento de amor é infindável. Vocês foram a base que possibilitou toda a minha trajetória acadêmica, desde o fundamental até a finalização desta pós-graduação. Obrigado pela educação, pelo afeto e pelo apoio. Sem vocês para mostrar e ensinar o que é importante e valioso na vida, nada disso seria possível.

Aos amigos e colegas adquiridos ao longo da vida. Aos membros do ‘PSF’, do ‘AZD’ e ‘USDP’. Não irei citar os nomes para não ser injusto de esquecer algum e para não estender, ainda mais, os agradecimentos. Agradeço as experiências compartilhadas e o suporte para aguentar as adversidades da vida. Como sempre digo, a amizade é parte essencial da nossa vida e sem ela a vida seria uma grande jornada sem sentido, pois acredito que a vida foi feita para ser compartilhada.

Agradeço aos amigos do ‘Psicobroder’, por vivenciarem os desafios da formação juntos e compartilharem o peso, as dúvidas e angústias em relação à formação e vivência profissional. Agradeço ao Hebert por me mostrar que podemos observar as coisas por outras perspectivas. Ao Marco por me mostrar que podemos ter leveza e alegria nas pequenas coisas. Ao Luiz por me mostrar que com esforço e dedicação nós alcançamos nossos objetivos. Ao Arthur por me mostrar que precisamos de resiliência e força de vontade para superar os mais difíceis desafios.

Ao Matheus para me mostrar que precisamos às vezes de coragem, e certa impulsividade, para levar a vida e a Amanda por me mostrar que ainda distante a amizade pode continuar existindo.

Por último, e em especial, à Fernanda, que foi um suporte em toda essa trajetória, e responsável pelas minhas grandes transformações pessoais. Se não fosse o seu apoio, os seus ensinamentos, o seu afeto e sua inspiração, nada disso seria possível. Você foi e é parte essencial de quem eu me tornei. Gratidão.

Pensava ser fácil escrever agradecimentos, mas são tantas pessoas, laços, atos aos quais sou grato, o que dificulta expor todos os pensamentos de agradecimento em um parágrafo pequeno. Para todos aqueles aqui citados, ou não, saibam que tais palavras demonstram uma pequena parte do sentimento por todos vocês.

RESUMO

Esta dissertação, construída a partir de dois estudos, buscou analisar o processo preparatório para a saída da universidade de alunos prestes a formarem no curso de Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais, além de avaliar como está ocorrendo a transição da universidade para o mercado de trabalho dos alunos deste curso. O Estudo I averiguou, em uma perspectiva qualitativa, as experiências dos alunos em uma disciplina preparatória para a saída da universidade denominada Seminários de Planejamento de Carreira. Sua avaliação se deu através das respostas em um questionário sobre a disciplina e procurava analisar se esta intervenção cumpriu com a sua proposta e compreender de que forma. De modo geral, a análise das respostas dos alunos indica que a proposta teve êxito em seu objetivo de auxiliar os alunos nesse momento de reflexão e planejamento de carreira, sendo caracterizado como um processo relevante e pertinente, com diversos elogios, mas também críticas pelo período de sua realização. O Estudo II abordou, por entrevistas, como as psicólogas egressas do curso de Psicologia constroem suas trajetórias de carreira nos primeiros anos após a formatura. Procurou descrever e analisar os percursos dos egressos desde a formação, até o momento da pesquisa, identificando os possíveis fatores que influenciaram suas escolhas dentro de suas trajetórias de carreira. Os resultados do Estudo II corroboram com os achados do Estudo I no que tange a necessidade de maior preparação ao longo da formação para a vivência de uma transição mais amena. Os relatos das entrevistas descrevem as dificuldades enfrentadas pelas egressas e como isso gera sentimentos de angústia e desespero. Consequência do próprio pensamento de não se sentirem preparadas ao final do curso, e por não terem um planejamento concreto e consciente para essa transição. As experiências na faculdade promovem aspectos que desenvolvem o sentimento e o senso de autoeficácia, como a participação em estágios e atividades que geram confiança, porém, de forma geral, não estimulam um comprometimento de pensar a própria formação e atuação profissional futura. Sendo assim, o ensino superior constitui-se de um momento propício para o desenvolvimento da tomada de decisão sobre o caminho profissional e a transição para o mercado de trabalho. Para melhor preparar e capacitar os alunos prestes a saírem da universidade e se inserirem no mercado de trabalho, é interessante que espaços de reflexão sobre o percurso acadêmico e carreira sejam implementados em diferentes momentos da formação.

Palavras-chaves: Orientação de Carreira; Transição de carreira; Formação do psicólogo; Universidade.

ABSTRACT

The aim of this dissertation, consisting of two studies, sought to analyze the preparatory process for leaving the university of students about to graduate in the Psychology course at the Federal University of Minas Gerais, as well as to evaluate how the transition from university to the labour market is happening. Study I investigated, from a qualitative perspective, the students' experiences in a preparatory course for leaving the university called Career Planning Seminars. Its evaluation took place through the answers of a questionnaire about the course and sought to analyze whether this intervention complied with its proposal and to understand in what way. In general, the analysis of the students' responses indicates that the proposal was successful in its objective of helping students. At this moment of reflection and career planning, being characterized as a relevant and pertinent process, being highly praised, but also criticized for the time of its realization. Study II addressed, through interviews, how psychologists graduating from the Psychology course build their career paths in the first years after graduation. It sought to describe and analyze the paths of graduates from their training until the time of the research, identifying the possible factors that influenced their choices within their career paths. The results of Study II corroborate the findings of Study I regarding the need for greater preparation during the graduation for a smoother transition. The interview reports describe the difficulties faced by the graduates and how this generates feelings of anguish and despair. Consequence of the very thought of not feeling prepared at the end of the course, and not having a concrete and conscious planning for this transition. University experiences promote aspects that develop the sense of self-efficacy, such as participation in internships and activities that generate confidence, but in general, they do not encourage a commitment to think about their own formation and future professional performance. Thus, higher education constitutes a propitious moment for the development of decision-making on the professional path and the transition to the job market. To better prepare and train students about to leave the university and enter the job market, it is interesting to create spaces for reflection on academic and career paths that are implemented at different moments of formation.

Keywords: Career Guidance; Career transition; Psychologist formation; University.

LISTA DE TABELAS

ESTUDO 1 - Planejando a transição de carreira: Uma orientação com graduandos dapsicologia sobre a inserção profissional

Tabela 1. Gênero dos Egressos	35
Tabela 2. Uso de Plataformas	36
Tabela 3. Atualização do Lattes	36
Tabela 4. Formação Pós-Graduação	37
Tabela 5. Campo de Atuação	38
Tabela 6. Avaliação do Conteúdo	39
Tabela 7. Avaliação da Proposta	41
Tabela 8. Avaliação dos Facilitadores	43
Tabela 9. Contribuição para as Reflexões de Carreira	43

ESTUDO 2 - A Construção de Carreira nos Primeiros Anos de Graduado: Um estudocom psicólogos egressos do ensino superior público.

Tabela 10. Perfil das Entrevistadas	51
-------------------------------------------	----

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	14
1.1. Motivações e Objetivos	14
1.2. Aspectos Teóricos de Carreira	18
1.3. Formação do Psicólogo e a Transição para o Mercado de Trabalho	23
1.4. Estudos e Justificativas.....	27
2. ESTUDO I: Planejando a transição de carreira: Uma orientação com graduandos da psicologia sobre a inserção profissional	30
2.1. Introdução	30
2.1.1. Seminário de Planejamento de Carreira	31
2.1.2. Estrutura da Disciplina	31
2.2. Metodologia	33
2.2.1. Participantes	33
2.2.2. Procedimentos e Instrumentos de Coleta	34
2.2.3. Análise de dados	34
2.3. Resultados	35
2.3.1. Perfil dos Egressos	35
2.3.2. Avaliação da Oficina	38
2.3.3. Conteúdo	39
2.3.4. Proposta	40
2.3.5. Facilitadores	42
2.3.6. Reflexões sobre a Carreira	43
2.4. Discussão dos Resultados	44
2.5. Considerações & Desdobramentos	46
3. ESTUDO II: A Construção de Carreira nos Primeiros Anos de Graduado: Um estudo com psicólogos egressos do ensino superior público	48
3.1. Introdução	48
3.2. Metodologia	48
3.2.1. Reflexões Metodológicas	48
3.2.2. Participantes	49
3.2.3. Procedimentos	49
3.2.4. Instrumento de Coleta e Análise de Dados	50
3.3. Resultados & Discussões	51
3.3.1. Contextualização do Curso de Psicologia	52

3.3.2. Tema 1: A graduação e sua preparação para atuação profissional	53
3.3.3. Tema 2: Transição da faculdade para o mercado de trabalho	58
3.3.4. Tema 3: Planejamento de carreira e aspectos de relevância	61
3.3.5. Considerações & Desdobramentos	64
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS DA DISSERTAÇÃO	67
4.1.1. Uma nova Orientação de Carreira no contexto universitário	68
REFERÊNCIAS	71
APÊNDICE.....	77

APRESENTAÇÃO

*“[...] São os passos, que fazem o caminho.”
(Mario Quintana)*

Assim como disse Mario Quintana em seu poema sobre caminhos, a formação é um passo importante para a construção de uma base que sustentará todo o percurso profissional de um indivíduo. É condizente pensar que reflexões e o planejamento de carreira, ainda na graduação, sejam importantes para o direcionamento e elaboração de planos profissionais de formandos. Um marco importante nesta trajetória é o momento que demarca a transição de um papel de universitário para o de um profissional no mercado de trabalho. Um marco de tamanha importância que em diversos sentidos também marca o início de uma nova fase de vida.

A formatura é um período composto por uma série de expectativas e uma série de pressões que fazem com que este seja um período de enorme dificuldade. Por isto, esta dissertação, dividida em dois estudos, se propõe a investigar e refletir este momento através de dois pontos: o impacto da realização de um espaço de planejamento de carreira com universitários próximos à conclusão do curso; e um segundo descrevendo como se deu a transição para o mercado de trabalho destes universitários.

A proposta de trabalhar tais questões advém da minha própria trajetória como estudante, que trilhou diferentes cursos, permeados de incertezas, até a realização de um estágio obrigatório na área de Orientação Profissional de Carreira (OPC) no curso de graduação em Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). O estágio em questão objetivava auxiliar indivíduos em suas trajetórias profissionais. A partir dessa participação, o interesse pela área crescia e com ele a inquietação e indagações sobre o desenvolvimento de nossos planos profissionais, desde a primeira escolha profissional até a transição para uma aposentadoria.

Motivações e Objetivos

As adversidades e desafios ao longo do percurso universitário são diversos, podendo este ser permeado de frustrações, tendo em vista a diferença do ambiente em relação ao ensino médio e pela futura transição para o mercado de trabalho, já que muitas vezes tal passagem nem sempre significa uma inserção rápida e tranquila. Esse momento de transição se torna uma fonte de ansiedade por tudo que essa passagem representa para o jovem-adulto, que toma essa

mudança como um marco importante, para a sua independência, para a sua autonomia, e para a formação da sua identidade.

A motivação deste trabalho se constrói ao longo da própria percepção da graduação e das convivências com colegas que, por reflexões, trazem uma preocupação e angústia em relação ao momento de transição para uma inserção no mercado de trabalho. Pesquisas como a realizada por Bardagi et al. (2008), vão ao encontro dessa preocupação quando apontam que apenas 48% dos graduandos se sentem preparados para o pós-formatura. Sendo assim, esta dissertação é construída como mais um estudo sobre a formação e construção de carreira dos psicólogos, mas na expectativa que as próprias reflexões ultrapassem o campo teórico acadêmico e resultem para uma elaboração de intervenção que permita lidar com as dificuldades apresentadas ao longo dos estudos.

Além dos desafios ao longo da formação, o ingresso no mercado de trabalho pelos recém-formados é uma das principais dificuldades com as quais os egressos têm que lidar. O aumento da competitividade e a necessidade crescente por inovação são especificidades da sociedade atual e fazem com que o mercado exija um novo perfil de profissional, que seja cada vez mais qualificado, polivalente e aberto a mudanças (Chanlat, 1995). É de se esperar que estes novos contextos alterem os moldes nas quais as carreiras se formam, e com isso os modelos tradicionais de carreira se alteram fazendo com que os novos formandos criem, ou se adaptem, a modelos inovadores. Estes, justificam uma crescente quantidade de pesquisas que procuram identificar e prever tais transformações e assim auxiliar os novos profissionais a construir suas carreiras acompanhando essas modificações.

Uma das mudanças mais incisivas é em relação ao diploma de formação superior. Somente o diploma não é garantia de uma carreira sólida, e cada vez mais aspectos pessoais, como competências socioemocionais e uma rede relacional ampla, são exigidas de um profissional (Dias & Soares, 2009). Isto ocorre, seja pelo crescente contingente profissional, pelo aumento constante de exigências profissionais, ou por mudanças no mercado de trabalho, que hoje é marcado por evolução tecnológica, crises econômicas e alterações nas relações laborais, como a redução dos benefícios trabalhistas.

Essa exigência por qualificação aliada à expansão do ensino superior no Brasil a partir dos anos 1990 leva muitos jovens a buscarem o ensino superior esperando melhorar suas chances de conseguir um bom emprego. No entanto, o que se tem é um enorme número de pessoas com diploma de graduação que o mercado não consegue absorver, configurando um novo fenômeno: o desemprego dos trabalhadores escolarizados. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE) revelou que 22,67% dos jovens até 24 anos com formação superior estavam desocupados até o segundo trimestre de 2017. Um estudo sobre Mercado de Trabalho de 2018, realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), aponta que nos últimos quatro anos o percentual de jovens com nível superior atuando em funções incompatíveis com sua escolaridade atingiu 44,2%, com taxa de desemprego para a população de ensino superior de 7,8%.

Além destes obstáculos mercadológicos, é recorrente a sensação de insegurança por parte de egressos de cursos superiores acerca das suas competências técnicas adquiridas ao longo da formação. Pesquisas indicam que os alunos veem como insuficiente a transposição de conhecimento ao longo curso, principalmente por haver uma desatualização, ou desarticulação entre a teoria aprendida e a prática exigida pelo mundo do trabalho. Uma pesquisa realizada por Andriola (2014) com 586 egressos de diversos cursos de graduação da Universidade Federal do Ceará corrobora com esta percepção dos egressos, quando a maioria (54,8%) avaliaram como muito ruim ou razoável a qualidade do currículo acadêmico para a formação profissional.

A interconexão entre a profissão e os diferentes domínios da vida, faz com que, ao invés de pensarmos carreiras profissionais isoladas como acontecia em épocas anteriores, imaginemos a trajetória profissional como "trajetórias de vida" nas quais os indivíduos progressivamente projetam e constroem suas próprias vidas, incluindo suas carreiras profissionais. Não só os adolescentes encontrarão a grande questão: "o que vou fazer da minha vida?" Esta questão está em foco para todos, permeando processos outros de transições em suas vidas ocasionadas por mudanças na saúde, no emprego e nos relacionamentos íntimos.

Sendo assim, podemos dizer que esta dissertação busca abranger dois objetivos. O primeiro, adquirir uma visão sobre carreira que parte da perspectiva dos graduados em processo de transição para o mercado de trabalho, permitindo uma compreensão ampliada não só do processo de construção da carreira, mas da orientação de carreira com este público, auxiliando na construção de ferramentas e intervenções que permitam os graduados passarem por esta transição, capacitados e menos angustiados. O segundo, suscitar reflexões a respeito do impacto da formação acadêmica na transição de carreira, a partir da visão do egresso e, a partir desta visão, levantar questionamentos sobre o modelo de ensino superior vigente, que talvez já não responda adequadamente às demandas de um cenário contemporâneo, sendo necessário refletir sobre aspectos da modernidade que impactam no processo de planejamento da graduação e profissional.

Sendo assim, entender como os indivíduos constroem suas carreiras nos permite pensar a questão sob dois olhares distintos e complementares: um olhar micro, sobre a subjetividade individual, voltado para o entendimento do processo pessoal de construção da carreira de cada um; e um olhar macro, social, que nos fornece uma visão mais ampla sobre como as transformações no cenário econômico, político e social, podem influenciar a relação das pessoas com o mercado de trabalho e a maneira como as profissões se estabelecem.

Como dito anteriormente, esta dissertação será apresentada na forma de dois estudos complementares, sendo importante ressaltar e explicar a intenção da divisão da dissertação em dois estudos. Umberto Eco (1977/2010) em sua obra de primordial leitura, *‘Como se faz uma tese’*, nos faz refletir sobre o processo de escrita acadêmica, em específico sobre as teses das ciências humanas, e inicia indagando sobre o propósito da tese. Umberto traz a ideia da tese como um trabalho escrito que vai abarcar um assunto, e/ou problema de interesse, na área a se formar, cujo objetivo é permitir uma nova visão acerca deste tema proposto. Ainda que a tese não esteja construída a partir do modelo tradicional de texto único, corrido, com extensão média variando entre as cem e quatrocentas páginas, como é descrito no trabalho de Umberto, o presente trabalho se propõe a avançar a temática a que se dedica, se importando em demasia com o conteúdo ao invés de sua estrutura.

O processo de fazer ciência vem se modificando de forma contígua às mudanças sociais, culturais e tecnológicas. Uma dessas mudanças é em relação à comunicação científica, com alterações advindas principalmente da utilização da ‘internet’ (Caló, 2016). Tendo em vista o contexto de vida acelerado, e muitas vezes instantâneo, a objetividade da informação é algo que vem se tornando cada vez mais presente na comunicação, principalmente quando pensamos no seu alcance. Por isto, a utilização de modelos de teses tradicionais é posta em xeque pela utilização de artigos, principalmente quando pensamos a ideia de transmitir informações de forma concisa e objetiva, permitindo um alcance maior das informações.

A utilização deste formato alternativo é uma tendência contemporânea que, embora contenha alguns pontos negativos como a fragmentação e sobreposição de ideias e conteúdo nos estudos, permite maior facilidade na publicação e no acesso às informações pelo público, algo primordial no ato de fazer pesquisa. Sendo assim, optamos¹ pela divisão da dissertação em dois estudos que permitem visões a partir de tempos diferentes, mas sobre o mesmo processo, de construção de carreira. Assim como quando observamos um quadro, ou uma

¹Cabe destaque a presença em alguns momentos do texto a escrita de verbos e sujeitos na primeira pessoa do plural. Essa escrita representa uma ideia, ou sentimento, que transcende o pensamento do autor, sendo algo compartilhado entre autor e orientadores.

imagem que detalhes diferentes nos são destacados a partir dos nossos ângulos de visão, o objetivo de avaliar estes dois momentos de percurso profissional, nos permite analisar aspectos diferentes, mas que contribuem para um todo.

Como Mario Quintana nos traz serem os passos que fazem o caminho, foi durante as leituras teóricas, a busca metodológica e principalmente a vivência nas atividades da pós, que permitiram a construção e a disposição desta dissertação da maneira como ela se encontra. É após a finalização da pintura, que tomamos ciência da moldura que iremos utilizar e para este projeto, se tornou mais interessante por seus objetivos e motivações, a utilização dos dois estudos. Entretanto, antes de serem apresentados os estudos, alguns tópicos de relevância serão abordados de modo a contextualizar o tema e auxiliar o leitor a compreender as análises e discussões feitas a partir dos resultados de ambos os estudos.

Aspectos Teóricos de Carreira

Segundo Martins (2011), a origem etimológica da palavra carreira é antiga e deriva da expressão em latim *via carraria*, que significava estrada, caminho. Sua associação ao mundo do trabalho se deu apenas na época do surgimento das grandes indústrias, com a criação dos empregos, em um contexto marcado pela previsibilidade e estabilidade (Chanlat, 1995). A carreira era entendida como uma progressão vertical e linear de cargos dentro de uma organização e estava restrita à relação empregado-empregador (Guedes, 2009). Dessa forma, profissionais liberais e prestadores de serviços, por exemplo, não eram reconhecidos como alguém que possuía uma carreira, com exceção daqueles que tinham profissões de prestígio, como médicos e políticos (Ribeiro, 2014).

Nos contextos atuais, o desenvolvimento de carreira não deve ser visto mais como uma construção profissional linear e destacada de outras particularidades da vida do indivíduo. A construção de uma carreira deve ser vista como um projeto de vida, de forma que os indivíduos trabalhem refletindo acerca de aspectos subjetivos relevantes para essa construção, como a relação de seus valores, competências e aspirações, levando-os a pensar, por exemplo, em questões para além do profissional, como o equilíbrio entre atividades de trabalho e interações familiares (Duarte et al., 2009; Savickas, 2012). O projeto de vida em questão deve considerar características externas, visto que elas também impactam nas escolhas que deverão ser tomadas durante a progressão de carreira.

Sendo assim, pensar em um planejamento de carreira atualmente é auxiliar e favorecer a criação e desenvolvimento de uma carreira que vá para além dos aspectos laborais. Um

projeto sustentado pelo conhecimento de si e da realidade, profissional ou não, que envolve o sujeito. A construção de uma carreira no mundo contemporâneo cada vez mais se assemelha e deve ser proposta como uma construção de um projeto de vida (Savickas, 2012) em que o indivíduo irá, a partir de aspectos internos e externos, construir um projeto que lhe permitirá alcançar seus objetivos, alinhados com sua subjetividade e as necessidades da modernidade profissional. A criação e desenvolvimento de uma trajetória profissional em um mundo em constante transformação faz com que seja comum que inseguranças surjam ao enfrentar momentos de transições profissionais (Bardagi, 2006), fazendo-se necessário uma orientação para minimizar impactos negativos dessas inseguranças, além de auxiliar na construção dessa trajetória.

Para entendermos o contexto do planejamento de carreira, é essencial definirmos uma base teórica que irá sustentar o direcionamento das discussões acerca do tema. Desde os filósofos gregos, há a ideia da pluralidade do conhecimento científico, e ainda hoje isto não é diferente. Quando pensamos no tema de Carreira, podemos deixar de lado uma ideia positivista de ciência, tendo em vista haver um campo heterogêneo de sistemas teóricos que procuram explicar a prática profissional. José Carlos Koche (1997), em sua obra *'Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação a pesquisa'*, nos faz refletir que as teorias nos auxiliam como uma referência sistematizada e metódica, que sustenta e orienta em relação a nossa prática, mas não a define. Dito isto, é importante dizer que este trabalho faz o uso de teorias de carreira e de orientação profissional como uma base que sustente as reflexões, mas sem se fechar em caixas de parâmetros específicos, que nos impedem de refletir sobre o conteúdo de maneira mais ampla.

Nas pesquisas iniciais sobre orientação profissional feitas entre a primeira década do século XX até a década de cinquenta, havia o enfoque de estudos de carreira que mesclavam características individuais e demandas profissionais como uma situação pontual, momentânea. A proposta de Donald Super (1953; 1980; Super, Savickas & Super, 1996) e colaboradores trouxe a ideia de que a escolha e a trajetória profissional são resultantes de uma confluência de experiências passadas, circunstâncias presentes e expectativas futuras de um indivíduo, e assim ficou denominada como abordagem evolutiva ou desenvolvimental, embora o autor a considerasse uma teoria de carreira diferencial-desenvolvimental-social-fenomenológica (Super, 1980). Uma das maiores contribuições foi a ideia de explicar o comportamento profissional ao longo de toda a vida de um indivíduo.

A teoria apresenta quatorze proposições que procuram explicar desde o autoconceito, equivalente à identidade profissional e pessoal subjetiva, até as fases ocupacionais. Super

propõe haver a existência de cinco fases, ou estágios, profissionais: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio (Super, Savickas & Super, 1996). Cada fase seria composta por uma tarefa evolutiva que descreveria os comportamentos relativos ao momento vivido pelo indivíduo. Esse ponto é importante, pois Super propõe que a tarefa da orientação profissional e de carreira visa auxiliar no direcionamento e na antecipação destas tarefas evolutivas, desenvolvendo comportamentos e capacidades necessárias no transcorrer destas fases.

Super, Savickas e Super (1996) postulam neste modelo, que nestes segmentos nós desempenhamos vários papéis, que interagem entre si, e que influenciam em nossas trajetórias profissionais. Ao longo destes segmentos o indivíduo vai modificando seus diferentes papéis identitários, e entre eles, o seu papel profissional, desenvolvendo o que o autor denomina como maturidade ‘vocacional’². Esta maturidade estaria relacionada ao conceito de adaptabilidade, ou seja, competências e atitudes do indivíduo perante a si mesmo e seu contexto, como formas de lidar com mudanças essenciais aos ciclos profissionais, e quanto maior a adaptabilidade de um indivíduo, maiores as possibilidades de alcançar a satisfação profissional.

Este modelo de adaptabilidade foi base para as concepções do modelo de Savickas e colaboradores (2009). À medida que o mundo do trabalho muda de uma carreira linear e estável, para caminhos fluidos, foi explorado como os indivíduos podem desenvolver capacidades relativas à adaptabilidade de carreira para lidar com situações imprevisíveis e fazer os ajustes apropriados (Savickas, 2005), ou seja, os recursos que podem gerenciar com sucesso as transições de carreira atuais e futuras. De acordo com diversos autores, como Porfeli e Savickas (2012), e Ginevra e colaboradores (2017, 2018), a adaptabilidade de carreira permite que os indivíduos ampliem, melhorem e, finalmente, realizem o seu autoconceito de papel profissional, assim como propôs Super, criando uma vida profissional, com satisfação de vida e pensando um planejamento de longo prazo.

O modelo de adaptabilidade de Super foi aprimorado por Savickas que inicialmente propôs que a adaptabilidade de carreira consistia em três dimensões importantes: atitudes planejadas, exploração de si e do ambiente e decisões adaptativas (Savickas, 1997), mas

² O termo ‘vocacional’ é utilizado com diferentes sentidos quando comparamos o seu uso na área de orientação profissional e de carreira. No Brasil, o termo vocacional remete a sua etimologia, do latim ‘vocare’, que traz a ideia de ‘chamado’. De que há alguns aspectos inatos, constituintes do indivíduo, que predestinam muitas vezes o indivíduo a certos caminhos. Sendo assim utilizaremos o termo mais recorrente na bibliografia brasileira, ‘profissional’. Acredito que a orientação é um processo que se relaciona com fatores de aprendizado que interseccionam a uma história pessoal, dentro de um contexto socioeconômico (Muller, 1988), e que desempenham um peso inegável no processo de escolha de uma carreira, podendo este, não ser um caminho pré-definido por aspectos inatos.

posteriormente revisou sua teoria e propôs um modelo mais completo, contemplando quatro dimensões, relacionadas às competências comportamentais necessárias para essa adaptabilidade, sendo: preocupação, controle, curiosidade e confiança, representadas na literatura pelos “quatro Cs” da carreira, pelas suas iniciais da nomenclatura inglesa³.

Estes “quatro Cs” são importantes, pois como dito anteriormente, estão ligados às competências comportamentais necessárias para gerenciar com sucesso as diferentes transições de carreira e construir um planejamento de carreira que promova a realização e a satisfação do indivíduo. Para entender esta relação, vejamos uma breve descrição sobre estas dimensões:

a) A preocupação com a carreira é considerada pelo autor como a mais importante (Savickas, 2005) aborda o senso de orientação quanto ao futuro profissional do indivíduo, sendo o que o move em direção a atitudes e comportamentos de planejamento e preparação. Um indivíduo com um nível adequado de preocupação consegue perceber que os resultados profissionais futuros, estão associados aos esforços presentes, promovendo um senso de continuidade para os indivíduos, que percebem uma integração entre passado, presente e futuro (Savickas, 2005). Já aquele cuja preocupação é inexistente, não consegue refletir sobre seu futuro ou sobre estes esforços presentes e de que forma gerarão resultados futuros, criando uma postura de apatia, influenciando, por exemplo, em outras dimensões, como o controle que veremos a seguir.

b) O controle, é a segunda dimensão importante da adaptabilidade e aborda a questão de responsabilidade sobre sua própria carreira, ou seja, a crença de que os indivíduos são autodeterminantes na construção de suas próprias carreiras. Isto implica uma postura ativa nas tomadas de decisões, promovendo uma postura assertiva e engajada.

c) A curiosidade de carreira reflete a atitude de curiosidade do indivíduo, que motiva os indivíduos a explorarem possibilidades, realisticamente, as escolhas de educação e carreira e, em seguida, alcançar objetivos futuros. A função da curiosidade na construção de carreira é a mesma que a função do estágio exploratório de carreira na teoria de Super (1980), no quesito explorar a si e ao mundo do trabalho. Envolve a curiosidade dos papéis e identidades subjetivas, o autoconhecimento, e a curiosidade pelo meio ocupacional, o conhecimento do mundo.

O conceito de comportamento exploratório profissional, foi inicialmente sistematizado por Jordaan (1963) e é o comportamento que nos permite acessar informações sobre nós e sobre o mundo, sendo parte essencial para o aprendizado. Ainda no âmbito profissional, esse aprendizado de informações facilita a tomada de decisões e está associada a maior maturidade

³ Nomenclatura dos termos originais: concern; control; curiosity; e confidence. (Savickas, 2009)

de carreira (Flum & Blustein, 2000). Na análise de Flum e Blustein (2000), ainda é dito que no contexto contemporâneo, os aspectos relacionados ao planejamento de carreira exigem cada vez mais que os indivíduos mantenham estes comportamentos exploratórios, já que devido à volatilidade do mundo, a falta deste aspecto pode levar a escolhas equivocadas, baseadas no pouco conhecimento sobre si e a realidade do mundo, o que pode criar o equívoco de se manter uma visão ilusória da realidade profissional (Savickas, 2005).

d) Por último, a confiança, que remete ao senso de autoeficácia dos indivíduos de atingir os seus objetivos mesmo em face a obstáculos. Ela reflete a percepção da capacidade própria de realizar as atividades e demandas de uma maneira eficiente e/ou satisfatória.

Após essa introdução conceitual das teorias de Super e Savickas, conseguimos entender um pouco as crescentes demandas relativas à orientação profissional e de carreira. O mundo profissional contemporâneo, com suas constantes modificações e aumento de complexidade, como visto em Chanlat (1995), que foi posteriormente corroborado pelas pesquisas de Niles e Harris-Bowlsbey (2005/2014) dez anos depois, nos faz perceber que a escolha profissional, ou as tomadas de decisões relativas à carreira, não são mais que um ajuste entre perfil e profissão. Entretanto, ainda que isto seja desejável (Spokane, 1996), com uma complexidade de ‘nuances’ que permeiam o desenvolvimento de uma carreira, ela se torna muito mais do que somente este ajuste de perfis através da escolha profissional, e sim, um planejamento e preparação para os diversos momentos, ciclos e transições profissionais, comuns atualmente (Niles & Harris-Bowlsbev, 2014).

No caso deste trabalho, o ciclo, ou momento, a ser explorado é o da transição da universidade para o mercado de trabalho. Um segundo marco transicional⁴ da carreira individual, tendo em vista que o primeiro foi a própria escolha profissional, e um momento de consolidação de um novo papel, tendo em vista haver uma passagem de um papel de estudante, para o de profissional, que irá, agora, exercer efetivamente seus conhecimentos profissionais adquiridos ao longo deste ciclo. Para tanto, é esperado que, conforme as teorias de Savickas, o indivíduo tenha tido experiências que desenvolveram e consolidaram os “quatro Cs” da adaptabilidade, resultando em um planejamento sólido e seguro para enfrentar esta nova transição. Porém, será que isto é o que ocorre ao final desta fase? Como dito no início desta seção, as teorias nos auxiliam e nos orientam em relação à nossa prática. O modelo apresentado aqui será o nosso quadro de referência para avaliar as questões propostas neste trabalho e, por

⁴ É importante dizer que esta transição descrita aqui é uma das várias possíveis transições de formação-mercado de trabalho, já que o caminho para a atuação profissional não passa somente pela educação superior.

mais que muitos dos estudos propostos com este viés teórico se baseiam em uma avaliação dos domínios de adaptabilidade dos indivíduos, este trabalho se propõe a pensar no significado pessoal destas habilidades e os aspectos subjetivos exploratórios, uma história narrativa criada pelo próprio indivíduo. Por isto a utilização de uma estrutura metodológica qualitativa cujo objetivo é descrever e analisar estas narrativas, criadas durante o percurso sociolaboral do psicólogo egresso.

Antes, porém, precisamos explorar o contexto da experiência universitária em relação à formação da psicologia e como ocorre esta transição para o mercado de trabalho.

Formação do Psicólogo e a Transição para o Mercado de Trabalho

A formação faz parte da trajetória de carreira, e é a base que sustentará todo o percurso profissional do indivíduo. O curso de Psicologia é um dos cursos que mais procuram explorar e analisar sua própria carreira, analisando sua formação e sua atuação profissional temporalmente (Yamamoto, Costa, Seixas & Amorim, 2012).

É durante este período que o psicólogo graduando irá delinear seu percurso profissional através das várias possibilidades de capacitação. Ao final desse período de graduação e iminente transição para o mercado é comum que surjam questões reflexivas sobre este período, como: “quais são meus planos após formar?”; “vou conseguir me inserir no mercado de trabalho?”; “me sinto capaz de atuar?”. Pesquisas como a de Bardagi e colaboradores (2008) buscaram investigar como acontecia esta transição para os egressos de vários cursos, incluindo a Psicologia, e tem como ponto em comum a questão da capacitação e a angústia em relação à transição para esta nova etapa de carreira. A tese de doutoramento de Oliveira (2014) traz resultados interessantes sobre a percepção de egressos, ao apresentar uma análise da visão de sucesso na transição universidade-trabalho. A autora identificou que um dos sentidos atribuídos ao sucesso foi o de superação dos medos e das incertezas, isto é, manter a confiança no futuro e conseguir colocar em prática o que foi aprendido na graduação, mesmo diante do desamparo vivenciado nesse momento. As gradativas conquistas vividas durante o percurso também estão associadas ao sucesso e, nesse sentido, traçar um planejamento minimamente estruturado em objetivos e metas foi considerada uma estratégia que ajudava a manter o foco e valorizar as pequenas vitórias.

A inserção profissional dos egressos é uma das dimensões avaliadas pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), instituído pela Lei Federal nº 10.861 (14/04/2004). O SINAES é um instrumento imposto que estimula as Instituições de Ensino

Superior (IES) a se reaproximarem e conhecerem o perfil de seus ex-alunos. O acesso a essas informações é geralmente muito dificultoso, visto que não existe no Brasil uma cultura de relacionamento entre a universidade e seus egressos (Queiroz, 2014). Entretanto, alguns estudos vêm trazendo dados e informações que dão início a uma compreensão do percurso inicial da construção de carreira de pessoas com ensino superior completo, aproximando a universidade dos egressos.

Estas pesquisas são realizadas a partir de diferentes objetivos, amostras e abordagens, a depender do interesse particular de cada pesquisador, portanto, os recortes podem ser os mais variados. Andriola (2014), por exemplo, fez um estudo quantitativo com 586 egressos de diversos cursos de graduação da Universidade Federal do Ceará (UFC), formados nos anos de 2009, 2010 e 2011. Através de questionário *'online'*, buscou avaliar os seguintes aspectos: situação laboral, grau de satisfação com a área de inserção e remuneração, adequação do currículo às demandas do mercado e necessidade de aprimorar a formação. Os resultados revelaram, dentre outros dados, que 86,3% dos egressos estavam inseridos no mercado de trabalho e, desses, a grande maioria (81,8%) estava atuando na área de formação, sendo de 30 meses o tempo médio para conseguir a inserção profissional. A renda dos que estavam trabalhando variou de R\$ 1.300,00 a R\$ 3.500,00. No que tange à opinião dos egressos sobre a formação, 49% a consideraram ótima ou excelente. Em contrapartida, quando indagados especificamente sobre a qualidade do currículo acadêmico para a formação profissional, a maioria (54,8%) o avaliou como muito ruim ou razoável. Já a avaliação do estágio curricular obrigatório, em termos da sua relevância, obteve um resultado mais positivo, com 70,1% dos egressos tendo respondido excelente, bom ou ótimo.

Outra pesquisa com egressos foi conduzida por Barreti, Lazaroto e Barreto (2013), da qual participaram psicólogos formados em uma universidade de Santa Catarina, entre 1999 e 2012, que responderam a um questionário. Do total de 48 respondentes, 85% estavam atuando como psicólogos, sendo a maioria deles nas áreas clínica e organizacional (26%), corroborando o alto índice de atuação na área clínica encontrado por Bardagi, et al (2008). Outro aspecto em que os dois trabalhos parecem convergir é em relação à busca por qualificação após a formatura. Na pesquisa de Barreti, Lazaroto e Barreto (2013), dos 88% que decidiram continuar os estudos, 71% optaram pela especialização, 23% por cursos de formação, e o mestrado apareceu em terceiro lugar, com 4%. Um avanço em relação à pesquisa de Bardagi, et al (2008) foi a verificação das dificuldades enfrentadas pelos psicólogos na inserção profissional. Apesar de a maioria não ter relatado dificuldades, uma parte expressiva dos participantes (44%) disse que sim. O campo de atuação restrito (33%), a falta de experiência (29%), os baixos salários

(22%) e a formação insuficiente (7%) foram apontados como as maiores dificuldades para a inserção. Os autores apontam a idealização que os alunos fazem da atuação clínica — individualista e baseada no modelo médico liberal — como uma explicação para o campo de trabalho restrito. Isto traz o questionamento de que essa idealização pode ser também reflexo de uma formação que privilegia esse fazer clínico, em detrimento de outras áreas de atuação.

A tese de doutoramento de Oliveira (2014) traz resultados que complementam as pesquisas descritas acima ao apresentar uma análise da percepção de sucesso na transição universidade-trabalho. O primeiro estudo que compõe a dissertação teve como um dos objetivos identificar os sentidos atribuídos por recém-formados ao sucesso da transição universidade-trabalho. Foram convidados a participar egressos de seis cursos, entre eles a Psicologia, que concluíram a graduação no máximo dois anos antes da realização da pesquisa. Foram realizados grupos focais com 6 e 7 participantes e, por meio da análise do discurso, a autora identificou que um dos sentidos atribuídos ao sucesso foi o de superação dos medos e das incertezas, isto é, manter a confiança no futuro e conseguir colocar em prática o que foi aprendido na graduação, mesmo diante do desamparo vivenciado nesse momento. As gradativas conquistas vividas durante o percurso também estão associadas ao sucesso e, nesse sentido, traçar um planejamento minimamente estruturado em objetivos e metas foi considerada uma estratégia que ajudava a manter o foco e valorizar as pequenas vitórias. Um ponto que chamou atenção da autora foi que a ideia de sucesso, para os egressos, estava quase sempre vinculada a uma inserção na área de formação, como consequência da ideia de profissionalização associada às universidades. Na sequência, ela argumenta que os profissionais deveriam ser mais flexíveis em seus planejamentos, já que as profissões e os cursos de graduação na forma como existem, já não atendem às demandas da realidade contemporânea.

Um ponto interessante mencionado pelos egressos, e que se configura como uma resposta a esse cenário de imprevisibilidades, é o entendimento de que o sucesso também está ligado à adaptação dos planos e dos objetivos conforme a realidade que se apresenta. Outro sentido atribuído ao sucesso pelos recém-formados é o da construção da identidade profissional associada ao papel de trabalhador. O fim da graduação implica a perda de um papel social com o qual o estudante já estava familiarizado e, nesse momento, a busca por qualquer aproximação com o papel de profissional torna-se muito relevante na construção dessa nova identidade. Intimamente relacionada com a construção da nova identidade está a adaptação ao mundo do trabalho, também contemplada na fala dos graduados, no sentido de saber lidar com os desafios que se colocam no dia a dia de trabalho, de aprender novas habilidades e novas formas de se

comportar. A satisfação com o percurso profissional, entendida como realizar-se pessoalmente, gostar e ver valor naquilo que faz, também apareceu associada ao sucesso, mesmo quando os objetivos profissionais ainda não foram plenamente alcançados. Isso demonstra uma valorização do processo e da trajetória, e a percepção de que o sucesso está, também, nas pequenas conquistas. Apesar da importância atribuída aos aspectos subjetivos, os indicadores de sucesso reconhecidos socialmente também tiveram peso na fala dos participantes, especialmente os relacionados à dimensão financeira. Trabalhar na área recebendo um bom salário foi um tema abordado para avaliar o sucesso na transição universidade-trabalho. Oliveira (2014) ainda pontua que nem sempre essa condição se apresenta como essencial para que os recém-formados se sintam bem-sucedidos na carreira. Mesmo assim, eles parecem sentir certa pressão para responder às expectativas sociais e isso pode levá-los a se frustrar, caso não correspondam a esse ideal. Receber uma boa remuneração é sem dúvida um facilitador para alcançar a independência financeira, traduzida em comportamentos como ser capaz de se sustentar sozinho, ter seu próprio lugar para morar e até mesmo constituir uma nova família. Esses são planos presentes nos projetos de vida da maioria dos jovens que finalizam a graduação, porque refletem, para além da transição para o mundo do trabalho, uma transição para a vida adulta. Assim, tornar-se independente financeiramente também foi indicada pelos graduados como algo que demonstra sucesso na carreira. Por fim, os participantes apontaram o reconhecimento social pelo desempenho no trabalho como algo importante de se alcançar para ser considerado bem-sucedido. Para eles, ter sua competência profissional reconhecida pelos pares pode lhes render, por exemplo, promoções e indicações para oportunidades melhores.

As pesquisas descritas abordam a carreira dos egressos exclusivamente do ponto de vista da transição universidade-trabalho ou da inserção profissional e demonstram que a saída da universidade e o ingresso no mercado de trabalho são processos vivenciados com muita dificuldade pelos recém-formados, sendo, muitas vezes, desencadeadores de sentimentos de inferioridade e frustração. Compreender como os graduados vivenciam esse momento é fundamental para se pensar estratégias de intervenção que possam minimizar os efeitos negativos dessa transição. É importante conhecer os caminhos percorridos pelos egressos após a graduação e como eles se constroem na interação com a realidade social. Além disso, é importante refletirmos também sobre como a formação dos psicólogos tem ocorrido.

Como dito no início desta seção, a Psicologia é uma das áreas que constantemente procuram explorar e analisar sua formação e uma das constantes considerações feita por autores é a atualização das Diretrizes Curriculares Nacionais. Alterações que promovam mudanças

necessárias para a formação de um psicólogo que façam jus às demandas contemporâneas, tendo em vista que o ensino é muitas vezes avaliado como inadequado (Lisboa & Barbosa, 2009). É possível perceber a prevalência de um certo papel de profissional clássico e tradicional, voltado para a clínica autônoma (Bardagi, et al., 2008). Papel este insuficiente no aprimoramento das práticas psicológicas atuais, com sua complexidade, contemplando múltiplos papéis sociais, políticos, institucionais e individuais, tendo em vista a priorização de uma atuação pautada na clínica tradicional (Aguirre, et al., 2000; Bettoi & Simão, 2000). Não só isso, mas há também uma falta de articulação entre teoria e prática (Francisco & Bastos, 2010; Yamamoto & Cunha, 1998) e uma formação não focada no ensino de competências, uma lacuna sinalizada por autores como Yamamoto e Oliveira (2010) e Mourão e Abbad (2016), e evidenciada no estudo de Travassos e Mourão (2018) sobre a percepção destas lacunas na visão dos docentes.

Um ponto importante de se ressaltar é que muitas pesquisas em relação à formação são compostas por uma análise de amostragem específica, porém, conforme o estudo de Macedo e colaboradores (2018), o ensino privado em Psicologia compõe 438 (78%), enquanto IES públicas correspondem 84 (15%) e IES estaduais 58 (5%). Essa diferença é importante de se notar pela questão amostral dos estudos, tendo em vista que, ainda no estudo de Macedo e colaboradores, os resultados que avaliam o Índice Geral de Cursos (IGC) divulgados em 2014 — um instrumento construído com base em médias ponderada das notas dos cursos de graduação e pós-graduação de cada instituição, cujo objetivo é avaliar a qualidade das graduações, do mestrado e doutorado das instituições de ensino —, indicam que 51% das instituições públicas obtiveram conceito 3 e 33,1% obtiveram conceito 4 ou 5, enquanto nas privadas 68,96% ficaram com conceito 3 e somente 14,3% obtiveram conceitos 4 ou 5. Isto é importante para refletirmos se não há necessidade de avaliarmos a formação a partir de uma conjectura contextual específica, tendo em vista que vem crescendo a preocupação relativa à formação dos psicólogos, principalmente aos processos formativos no setor privado, que atualmente é o maior formador de psicólogos no Brasil e obedece a uma lógica de mercado diferente das IES.

Estudos e Justificativas

Diante de tais informações, é necessário refletir sobre como os egressos vivenciaram a formação e como se relacionam com o mundo do trabalho neste processo de construção de suas carreiras, sobretudo nesse momento de transição da universidade para o mercado de trabalho.

Nesse sentido, estudos com egressos do ensino superior de instituições específicas são importantes para o entendimento das questões que envolvem a formação daquela instituição, e o processo de inserção profissional e adaptação ao mercado de trabalho de seus alunos egressos.

Os alunos que não refletem sobre suas carreiras, ou pensam nelas de maneira defasada, com uma ideia de carreira única, linear, tendem a sair da universidade se sentindo angustiados. Eles percebem que seus planejamentos não correspondem às demandas contemporâneas, que exigem capacidades e competências profissionais múltiplas (Dias & Soares, 2009) para serem bem-sucedidos. Dessa forma podemos supor que um espaço de reflexão sobre aspectos da carreira, principalmente em um período próximo a uma transição, é essencial para o desenvolvimento da maturidade profissional, da consolidação de um planejamento de carreira em um mundo em constante mudança, e de uma redução destas angústias vivenciadas por estes alunos. Por isto, esta dissertação busca explorar estes aspectos através de dois estudos:

O Estudo I se propõe a investigar os efeitos da criação de uma disciplina utilizada como espaço de reflexão sobre carreiras, cujo intuito era amenizar os sentimentos de angústia dos alunos e auxiliá-los na construção de um plano de transição da universidade para o mercado de trabalho. Uma pesquisa documental que utilizou dados de uma disciplina realizada em 2017, visando analisar se a intervenção, através desta disciplina, conseguiu cumprir com a sua proposta, e compreender de que forma ela auxiliou, ou não, os universitários no planejamento de suas carreiras e consequente redução do sentimento de angústia em relação à transição de carreira iminente.

O Estudo II, através de uma pesquisa de campo, que se propõe a investigar como estes mesmos psicólogos, que participaram desta disciplina, e agora egressos do ensino superior público construíram suas trajetórias de carreira nos primeiros anos após a formatura, descrevendo e analisando os percursos dos egressos desde a formação, até o momento da pesquisa, identificando os possíveis fatores que influenciaram suas escolhas dentro de suas trajetórias de carreira. É importante dizer que o foco deste estudo, ainda que sejam com os alunos que participaram da disciplina do primeiro estudo, está nas narrativas e percepções dos egressos sobre sua trajetória de carreira e de suas vivências, e como isso impactou, ou impacta, nos seus planejamentos de vida, e não uma análise restrita sobre a transformação dos seus planos construídos durante a disciplina.

Ambos os estudos elaborados são enfoques para uma das motivações desta dissertação que é a importância da criação de espaços de Orientação Profissional e de Carreira como meio de auxiliar os formandos em suas transições. O Estudo I nos faz pensar sobre um espaço para refletirmos sobre o futuro, ainda que hipotético, permitindo vislumbrar possibilidades, analisar

riscos, facilidades e sentidos que direcionam nossas decisões profissionais. Permitindo traçar objetivos e metas concretas, auto concordantes, que facilitam o indivíduo a passar pelas diferentes transições de carreira (Dias & Soares, 2009). Neste espaço os orientandos podem refletir sobre seus aspectos pessoais e subjetivos, como valores, interesses. Já o Estudo II nos permite conhecer a realidade da transição dos profissionais formandos atualmente, algo que é essencial para um processo de orientação de carreira, já que o desconhecimento do mercado e da realidade profissional que eles estão vivenciando, é um dos principais fatores geradores dessa angústia, pois traz consigo uma insegurança e um pensamento de não saber o que fazer, ou de não conhecer as possibilidades de inserção e atuação profissional. Conhecer como estas questões aparecem para os nossos recém-formados é essencial para orientar os novos formandos que passarão por muitas questões similares.

Por fim, trata-se de estudos independentes, mas complementares, que podem e devem se relacionar quando articulados a partir do tema principal da dissertação, pensar a carreira do Psicólogo. O Estudo I de forma prospectiva, sob o olhar da preparação e orientação de carreira com graduandos próximos a saírem do contexto universitário e entrarem no mercado de trabalho. O Estudo II de forma retrospectiva, avaliando como foi a trajetória dos recém-formados em Psicologia e quais aspectos foram impactantes nos direcionamentos de suas trajetórias profissionais.

ESTUDO I: Planejando a transição de carreira: Uma orientação com graduandos da psicologia sobre a inserção profissional

Introdução

A graduação é um período em que os estudantes universitários dedicarão tempo e energia no desenvolvimento de uma identidade profissional, se qualificando para um trabalho futuro através de uma capacitação teórica/técnica. Essa realidade é um período de muitas mudanças para o aluno que vem do ensino médio, tendo em vista que o contexto da universidade difere do contexto escolar, já que é um ambiente com novas regras, relações e demandas (Dias & Soares, 2009).

Podemos assumir que a universidade tem o papel de instruir, formar, preparar e instrumentalizar seus alunos (Gil, 2012) para se transformarem em futuros profissionais capazes de atender as demandas de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Del Prette e Del Prette (2003) também referenciam a função da universidade como provedora de competências, não só técnicas analíticas, mas também socioemocionais. Com esse aumento de exigências profissionais, além das mudanças econômicas e sociais (Jenschke, 2003; Moura & Possato, 2012; Teixeira & Gomes, 2004), é comum ao longo dessa formação e principalmente próximo à formatura, as angústias e o sentimento de insegurança aparecerem nos alunos e muitas vezes dificultarem a tomada de decisão e planejamento dos alunos, ao se prepararem, por exemplo, para a sua saída do contexto acadêmico, estendendo a permanência na universidade e atrasando sua entrada no mercado de trabalho (Dias & Soares, 2009).

A orientação de carreira é uma oportunidade de preparar os orientandos, para lidar com essas angústias, desenvolvendo os domínios necessários para um bom planejamento, envolvendo um bom conhecimento de si, seus valores, suas competências e habilidades (Jenschke, 2003), e traz segurança para os orientandos em relação às suas escolhas e seu planejamento futuro. Sendo assim, este estudo procura investigar a transformação de uma disciplina da grade curricular do curso de graduação em Psicologia em um processo de orientação e reflexão sobre carreira para alunos prestes a se formarem.

Com a recorrente percepção de angústia dos estudantes de Psicologia da UFMG, próximos à conclusão do curso, foi iniciada uma proposta, em 2015, de transformação de uma disciplina obrigatória do 10.º período, em uma disciplina que fomentasse uma reflexão sobre a trajetória na graduação e as possibilidades de inserção no mercado não acadêmico, ou em uma

continuidade de uma carreira acadêmica. Esta disciplina será identificada neste trabalho como Seminário de Planejamento de Carreira.

Seminário de Planejamento de Carreira

Para a criação desta disciplina, foi utilizado o espaço de uma disciplina já existente da grade curricular do curso de Psicologia, e obrigatória para alunos do décimo período. O objetivo do Seminário de Planejamento de Carreira era prover orientação de carreira para os alunos que estão próximos ao término do curso, criando um ambiente de escuta relacionado às questões de planejamento profissional e das angústias presentes neste momento de transição. Neste ambiente os graduandos compartilhavam seus receios, que eram comuns a outros alunos e juntos ressignificavam muitas de suas preocupações, encontrando respostas para seus medos por meio do trabalho em grupo. Além disso, o espaço tinha como objetivo a promoção do autoconhecimento sobre características pessoais, interesses, habilidades, valores, além do conhecimento acerca das possibilidades de atuação do psicólogo.

Estrutura da Disciplina

O Seminário de Planejamento de Carreira foi concebido como uma oficina de orientação de carreira, estruturada em 15 encontros semestrais, com o acompanhamento de três professores-facilitadores⁵. Como um processo de Orientação Profissional e de Carreira (OPC), a oficina se baseou nos eixos principais: autoconhecimento; conhecimentos profissionais e do mercado de trabalho; e a formulação de planos de ações. Um modelo de OPC em grupo possibilita o compartilhamento de reflexões e informações pelos participantes, possibilitando os indivíduos descobrirem motivações e sentidos, bem como ajustar expectativas e encontrar possibilidades na área, não percebidas anteriormente. Além de que os sentimentos de angústia, temor, ansiedade são atenuados quando compartilhados.

É importante ressaltar que a disciplina foi concebida em 2015 e até o momento em que este estudo foi conduzido ainda é realizada, mas com adaptações feitas em sua estrutura conforme o perfil e a demanda das turmas, e das avaliações feitas pelos alunos participantes ao final da disciplina. A disciplina que avaliaremos aqui, é a que ocorreu no segundo período do ano de 2017, e ela foi dividida em quatro módulos temáticos (Ferreira, Cirino & Oliveira, 2018), apresentados a seguir.

⁵ O professor responsável pela disciplina, uma mestranda e um doutorando.

O primeiro módulo consiste em uma aproximação com o tema geral da OPC, onde procura-se estimular discussões críticas sobre assuntos importantes ao se pensar carreira, como a empregabilidade e a saída da universidade, além de propor aos participantes⁶ uma reflexão sobre seus objetivos e planos para o pós-graduação, estratégias para alcançá-los e percursos alternativos. Como estratégias para esse primeiro módulo, são estimuladas a leitura e discussão de textos, técnicas de grupo e atividades de reflexão individual. Uma dessas atividades consistia na construção de um planejamento pessoal de carreira e de vida, a partir da técnica “Planejamento de Futuro”, que se trata de um quadro dividido em cinco colunas através das quais se convida o sujeito a refletir sobre as seguintes questões:

- 1) O que pretendo alcançar como carreira nos próximos dois anos;
- 2) Em quais atividades eu me envolvi e/ou ainda posso me envolver durante a graduação que podem ser importantes na busca por esses objetivos;
- 3) Que recursos (financeiros, emocionais, de conhecimento, etc.) serão necessários para alcançá-los;
- 4) Quais desafios precisarei enfrentar daqui para a frente? O que pode me atrapalhar; e
- 5) Que iniciativas posso/devo tomar desde agora para atingir minhas metas.

Os participantes são orientados a pensar na estrutura desse planejamento, de forma não rígida ou estática, mas como um projeto de vida e carreira flexível para os primeiros anos após a graduação, que pode e deve ser alterado conforme as circunstâncias contextuais que surgirem.

No segundo e terceiro módulos são abordados, respectivamente, aspectos da carreira acadêmica e do funcionalismo público. Uma das atividades propostas é a pesquisa de editais de concursos públicos para diversas áreas da psicologia, e de pós-graduação em diferentes programas e universidades. O intuito da atividade, para além de incentivar a busca ativa por informação, é também o de familiarizar os estudantes com a leitura de editais que, apesar de parecer simples, não é nada banal, pois exige muita atenção a datas e orientações. O uso da plataforma de ensino virtual da UFMG, *Moodle*, foi produtivo para a criação de um banco de editais, ao qual os alunos pudessem ter acesso durante todo o semestre.

No quarto módulo, busca-se abordar a profissão de psicologia do ponto de vista do trabalho autônomo e em relação às suas instâncias organizadoras. Discussões críticas sobre ‘marketing’ e empreendedorismo e esclarecimentos sobre os papéis dos Conselhos Federais, Regionais e Sindicatos são estratégias utilizadas para tratar do assunto.

⁶ O termo “participantes” se refere aos alunos que participaram do Seminário de Planejamento de Carreira.

A conversa com psicólogos inseridos nesses diversos contextos — academia, setor público, privado, autônomo — foi o principal recurso utilizado na oficina, conferindo-lhe o caráter de seminário. Os profissionais convidados foram orientados a falar da sua trajetória de carreira e um pouco sobre a realidade cotidiana de sua atuação em uma conversa aberta e franca, apresentando pontos positivos e negativos do percurso e do fazer profissional. Esses diálogos são importantes para os alunos, enquanto proporcionam uma visão mais concreta e realista da profissão e lhes apresentam uma série de informações de ordem mais prática às quais eles, geralmente, não têm acesso durante a graduação.

Em síntese, os encontros oferecem aos participantes, informações e um espaço para elaboração acerca das possibilidades pós-formatura: ir direto para o mercado? Fazer uma pós-graduação? *Lato sensu* ou *stricto sensu*? Quanto dinheiro preciso guardar para investir nos meus objetivos? Que experiências ainda não tive? Como me preparar?

Ao término dos encontros, os estudantes avaliam o trabalho realizado no Seminário de Planejamento de Carreira, a partir da resposta em um formulário ‘on-line’. As respostas dos formulários ao término do semestre constituem o material de análise deste trabalho, cujo objetivo foi investigar as percepções dos estudantes sobre o Seminário de Planejamento de Carreira.

Metodologia

Para este estudo, foi utilizado uma metodologia qualitativa, que segundo Granger (1982 como citado em Minayo & Sanches, 1993), uma pesquisa que utilize este método, procura descrever, compreender e explicar um fenômeno a partir do específico e do individual. Podemos dizer ser um método cujo objetivo é a análise do subjetivo, dos significados pessoais para além do fenômeno objetivo. Na psicologia, o uso deste método permite a identificação e explicação de comportamentos, e sentimentos dos sujeitos relativos ao tema de estudo.

Participantes

Participaram deste estudo, 49 alunos graduandos da UFMG⁷, participantes da disciplina obrigatória do 10.º período, realizada no primeiro semestre de 2017.

⁷ Cabe ressaltar que apesar de o estudo ter sido realizado com alunos nesta instituição, a oferta da disciplina e a realização da pesquisa a partir da opinião os alunos, poderia ter sido realizada com sujeitos de outras instituições e cursos.

A escolha específica destes alunos teve como motivação a possibilidade em um estudo subsequente, para avaliar o processo de transição e possível inserção no mercado destes egressos, cuja formatura se realizou em um período menor que 3 anos.

Procedimentos e Instrumentos de Coleta

Os participantes ao final da oficina avaliaram o trabalho a partir de um questionário aberto (Apêndice B), respondido através de um formulário *'online'*, elaborado especificamente com este intuito, e compartilhado através da plataforma *Moodle*. O questionário é composto por duas questões abertas: a primeira solicita aos alunos que avaliem a oficina e a segunda consiste em uma autoavaliação, considerando o envolvimento pessoal com o processo. O formulário também apresentava as informações referentes aos cuidados éticos do estudo, solicitando aos respondentes que se identificassem tendo a opção de autorizar ou não o uso do texto produzido para fins de pesquisa. É apresentado de forma explícita a orientação sobre o uso não identificado das respostas, mediante o consentimento e a permissão dos estudantes, preservando o sigilo sobre as suas identidades.

Como dito anteriormente, os resultados analisados foram da disciplina realizada durante o primeiro semestre de 2017, o que permitiu a composição de um banco de dados composto por 51 avaliações respondidas, porém somente 49 autorizadas para uso da pesquisa.

Análise de dados

Para análise foram utilizadas técnicas de análise de conteúdo, que de acordo com Gomes (2004) permite encontrar respostas para as questões levantadas na pesquisa, além de permitir uma investigação mais profunda dos conteúdos manifestados. Essa análise de conteúdo será baseada na análise qualitativa do tipo categorial temática segundo Bardin (1977, 2011). Tal método permite uma análise dos conteúdos por indicadores qualitativos, como os significados e sentidos das respostas, além de indicadores quantitativos, como contagem e incidência dos elementos. A utilização da análise categorial temática permite a exploração das unidades de registro a partir de objetivos definidos previamente.

Resultados

Antes da apresentação dos resultados é importante ressaltar o caráter das informações aqui presentes, pois compõem uma análise selecionada a partir do critério do pesquisador, já que muitos relatos trazem informações sobre os diversos fatores vivenciados pelos participantes, fazendo-se necessário uma seleção dos aspectos pertinentes ao que será trabalhado.

Perfil dos Egressos

Para análise dos resultados, como dito na seção anterior, foram utilizadas as respostas da disciplina de Seminário de Planejamento de Carreira ministrada no primeiro semestre de 2017, contendo 51 respostas, mas somente 49 autorizadas para o uso em pesquisa.

Tabela 1. Gênero dos Egressos

Gênero	Quantidade	%
Masculino	16	33%
Feminino	33	67%
TOTAL	49	100%

A partir das respostas foi criado um banco de dados composto por uma planilha digital, em que foram levantadas informações acerca dos respondentes através de consulta de dados públicos em plataformas virtuais, tais como currículo Lattes, LinkedIn e Facebook. O objetivo deste levantamento era investigar a trajetória profissional e melhor traçar o perfil destes egressos.

Aqui destaco a intenção de um levantamento através das plataformas de atendimento ‘on-line’ também, tendo em vista que grande parte dos respondentes atuam de forma autônoma na clínica. Devido à dificuldade de procurar informações considerando a estrutura destas plataformas, bem como o grande número de sites de atendimento ‘on-line’ atualmente, esse levantamento acabou sendo deixado de lado, mas pensar em uma busca de dados dessa natureza seria interessante, ainda mais em tempos de atendimentos remotos como os que estamos vivendo devido à pandemia.

Tabela 2. Uso de Plataformas

Utilização	Lattes (%)	LinkedIn (%)
Possui Cadastro	39 (80%)	9 (18%)
Não Possui Não Identificado	10 (20%)	40 (82%)
TOTAL	49 (100%)	49 (100%)

Em relação às plataformas podemos notar uma inversão da utilização pelos ex-alunos. Como a plataforma LinkedIn pretende ser uma rede social ligada ao meio institucional/empresarial, não é tão comum que psicólogos utilizem determinada rede, exceto para aqueles em que há um vínculo com a psicologia organizacional, ou exercem atuações que de alguma forma estão relacionadas com este meio. Já em relação ao Lattes, é notável a grande presença dos respondentes na plataforma, o que talvez possa ser explicado pelas questões de cunho de pesquisa, como iniciação em pesquisa, algo necessário e incentivado durante a graduação. O Instagram não foi utilizado como plataforma de busca, mas tendo em vista o aumento de sua utilização para o contexto clínico, conforme observamos nos últimos anos sobretudo, pode ser um meio plausível de se analisar a presença e uso por psicólogos clínicos. Algo que é interessante, é a relação desses cadastros com a manutenção deste perfil, como visto na tabela a seguir.

Tabela 3. Atualização do Lattes⁸

Ano Última Atualização	Número de Indivíduos	%
2020	10	26%
2019	11	28%
2018	4	10%
2017	6	15%

⁸ A última data de conferência dos perfis na plataforma foi no dia 11/01/2021.

2016 ≥	8	21%
TOTAL	39	100%

Essa tabela pode corroborar a ideia de que a utilização do Lattes tem o seu propósito durante a graduação, tendo em vista que após a formatura, 2018, pouco mais da metade mantiveram seus perfis atualizados, o que faz sentido, quando pensamos a trajetória destes egressos e a realização de uma pós-graduação, mostrado na próxima tabela, o que torna a atualização do Lattes algo necessário para estes egressos. Um dado interessante é que em relação aos formados que optaram por continuar com alguma qualificação, do total de 16 egressos, 14 (87%) são do sexo Feminino, corroborando a ideia da maior presença de mulheres nos cursos de Ciências Humanas e Sociais (Assumpção, 2014) e na maior prevalência em cursos de pós-graduação também da área (Yamamoto, Oliveira e Costa, 2013).

Tabela 4. Formação Pós-Graduação

Ano Última Atualização	Número de Indivíduos	%
Mestrado	7	44%
Doutorado	3	19%
Especialização	4	25%
Residência	1	6%
Outra Formação	1	6%
TOTAL	16	100%

Por fim, coletamos informações referentes à atuação destes ex-alunos com o intuito de identificar as trajetórias dos formandos, principalmente em um período recente de transição de carreira. Aqui cabe ressaltar que do total de respondentes, somente de 37 foram obtidas informações relacionadas a atuação, correspondendo a 75,5% dos respondentes.

Tabela 5. Campo de Atuação

Campo	Número de Indivíduos	%
Clínica / Consultório Particular	13	35 %
Mestrado/Doutorado/Pesquisa	11	30 %
Concurso Público	5	13 %
Organizacional	4	11 %
Não Relacionada	4	11 %
TOTAL	37	100 %

Em relação aos dados obtidos, eles corroboram outras pesquisas (Bardagi et al., 2008; Barreti, Lazaroto & Barreto, 2013) em que trajetória profissional dos egressos em psicologia foi avaliada. Os índices sobre os campos de atuação se mantêm similares, indicando que talvez os caminhos percorridos pelos psicólogos ainda não se alteraram. Outro aspecto em que os três trabalhos parecem convergir é em relação à busca por qualificação após a formatura. Uma divergência em relação à pesquisa de Barreti, Lazaroto e Barreto (2013), é em relação à categoria de formação, tendo em vista que na pesquisa citada a especialização aparece como algo primário, com 71% dos que optaram por uma continuação, enquanto o mestrado, somente 4%.

Avaliação da Oficina

Para a análise das respostas relacionadas a avaliação da oficina, foram delimitadas quatro categorias temáticas definidas a partir das avaliações dos participantes, e dos objetivos do estudo: 1) Avaliação do Conteúdo; 2) Avaliação da Proposta; 3) Avaliação dos Facilitadores; 4) Contribuição para as Reflexões sobre a Carreira.

Para a avaliação do conteúdo, foram agrupadas as respostas cujo conteúdo diziam em relação à relevância e sua abrangência. A avaliação da proposta englobava menções dentro de três subcategorias: 2.1) Atividades Utilizadas; 2.2) Formato da Oficina; 2.3) Pertinência da Proposta com o Momento. Para as atividades, foram agrupadas respostas sobre o modelo de avaliação adotado e sobre as dinâmicas utilizadas. Para o formato foram utilizadas as respostas

que mencionavam o modelo sugerido de apresentações e a utilização de convidados. Na análise da pertinência foram utilizadas respostas relacionadas ao período de oferta da oficina. Para a categoria de avaliação dos docentes, foram analisadas as respostas que diziam sobre a relação e o manejo dos facilitadores ao longo da oficina. Para a última categoria, procuramos respostas sobre a contribuição da oficina em relação à ocorrência de reflexões sobre o planejamento de carreira.

Conteúdo

A grande maioria dos alunos indicam que o conteúdo proposto ao longo da oficina é de extrema relevância para os graduandos. Ter um espaço para discutir conteúdos relacionados ao planejamento de suas carreiras e suas ‘nuances’ como possibilidades, obrigações e questões relacionadas ao desenvolvimento da prática, foi considerado como algo de extrema importância, o que pode ser constatado na quantidade de respostas positivas. A ocorrência das respostas negativas sobre a relevância, estão ligadas ao quesito da pertinência da oferta, em que os respondentes disseram que o conteúdo apresentado ao longo da disciplina deveria ser apresentado antes na graduação, além de uma repetição do conteúdo, já que esta disciplina originalmente faz parte de um conjunto de três disciplinas de seminários, sendo a Seminários de Planejamento de Carreira a última. Ao longo destas outras duas disciplinas de seminários que ocorrem nos semestres anteriores alguns temas se repetiam, sendo uma crítica dos alunos. Porém, é importante ressaltar que de acordo com um dos facilitadores, os temas a serem trabalhados foram levantados pelos alunos participantes, denotando certo interesse em parte da turma sobre as escolhas, ainda que talvez tenham sido repetidas.

Tabela 6. Avaliação do Conteúdo

Subcategoria	Avaliação Positiva (+)	Avaliação Negativa (-)	TOTAL DE RESPOSTAS
Relevância	34 (94 %)	2 (6 %)	36 (100 %)
Abrangência	16 (80 %)	4 (20 %)	20 (100 %)

Os relatos demonstrados em itálico, são recortes das respostas e serão identificados a partir de letras do alfabeto, prezando o anonimato dos participantes.

Z.: “A disciplina tem uma proposta extremamente relevante e ao que parece também dotada de grande potencial de impacto no plano de carreira dos alunos. Durante a graduação, por mais que haja muitas disciplinas de grupo comum, nenhuma propõe-se a tratar das diferentes áreas práticas da carreira de um psicólogo. [...]”

Em relação à abrangência do conteúdo, muitos definiram como positivo a liberdade e a amplitude de temas tratados ao longo da oficina. A inclusão de discussões sobre áreas e temas pouco discutidos ao longo da graduação permitiram aos alunos conhecerem melhor a realidade profissional e conseqüentemente reavaliar certos preconceitos em relação ao conteúdo abordado. Outro ponto positivo destacado nas respostas foi em relação à abordagem das inovações no campo prático da Psicologia, o que permitia ampliar as possibilidades de atuação.

Y.: “[...] acredito que a diversidade dos temas propostos contribuiu positivamente com o aprendizado e elaboração do pensamento crítico, pois é importante conhecer e estar aberto à discussão mesmo sem gostar de todas as áreas e temas que a psicologia permite. [...]”

X.: “[...] os temas dos seminários também foram ótimos, em alguns tive a oportunidade de conhecer áreas que eu nem sequer sabia que eram possíveis, mudando ainda minha visão sobre a atuação do psicólogo em vários aspectos. [...]”

Proposta

A oficina de Seminário de Planejamento de Carreira tinha como proposta promover reflexões sobre a trajetória profissional dos alunos, e para isso teve como principal atividade a construção de apresentações sobre diferentes temas definidos previamente em conjunto com os alunos. Em função da oficina ser realizada a partir de uma disciplina, obrigações relativas à tal característica de atividade acadêmica se tornam necessárias, como, por exemplo, a avaliação dos alunos. A proposta de utilizar um modelo de apresentações tornava possível avaliar os discentes, bem como fazia sentido ao pensarmos na formulação de planos pelos alunos, tendo em vista que o envolvimento na criação da apresentação incentiva os participantes a buscarem informações acerca da realidade profissional. Entretanto, apesar de justificável, o modelo de apresentações adotado não foi bem avaliado pelos alunos, já que muitos deles tinham que apresentar temas cujo interesse não era demasiadamente grande, o que refletia na qualidade da busca de informações e na própria apresentação do tema para o restante da classe.

W.: “[...] apresentações de seminários preparados pelos alunos; o que em certo sentido incita a curiosidade e a pesquisa por parte destes, por outro lado, deixa-nos à mercê

de uma transmissão que comparada à carga que pode ser oferecida por aqueles que tem longa experiência profissional, até mesmo em docência, apresenta um déficit. [...]”

V.: “[...] em disciplinas baseadas em apresentações de seminários a qualidade da aula sempre depende da determinação e interesse dos alunos que estão apresentando, e alunos geralmente não tem a mesma didática de um professor, então é mais difícil manter a atenção durante a aula. [...]”

Tabela 7. Avaliação da Proposta

Subcategoria	Avaliação Positiva (+)	Avaliação Negativa (-)	TOTAL DE RESPOSTAS
Formato			
Modelo de Apresentação	3 (16 %)	16 (84 %)	19 (100 %)
Utilização de Convidados	31 (97 %)	1 (3 %)	32 (100 %)
Pertinência			
Período de Oferta	5 (18 %)	23 (82 %)	28 (100 %)

Apesar de o modelo de apresentação ter sido avaliado negativamente pelos respondentes, uma das propostas para as apresentações era a utilização de convidados que trouxessem informações sobre a prática profissional, algo muito bem avaliado na oficina. A participação de convidados permitia uma aproximação dos alunos com a prática real do psicólogo nos diversos campos de trabalho propostos pelo tema, favorecendo uma transmissão de conhecimento profissional muito rica e que muitas vezes não é vista ao longo da formação. Tal aproximação é essencial quando pensamos em um planejamento de carreira, pois admite um caráter pedagógico possibilitando uma visão realística da prática, permitindo ter uma noção dos desafios e a atualidade do mercado de trabalho, em questão de habilidades e capacidades. A única crítica em relação aos convidados foi sobre a dificuldade logística da participação de convidados na construção da apresentação.

U.: “A proposta de trazer um convidado é muito rica e possibilita a transmissão do aprendizado de quem vive a prática.”

T.: “[...] acredito que as partes mais importantes foram as apresentações e conversas com os profissionais de cada área, visto que nesses momentos era possível ter uma visão muito clara e ampla de como é a carreira em determinada área e como está o mercado de trabalho, informações de muita importância para estudantes que estão na nossa situação, visto que uma é época que envolve muitas dúvidas e medos.”

Por último, em relação à pertinência da proposta, um tópico recorrente foi sobre o período de oferta da oficina. Apesar da relevância e da importância de ofertarmos um espaço de orientação de carreira, muitos alunos trouxeram a relação da oferta e o período em que a oficina foi planejada. Como a oficina foi realizada em uma disciplina realizada no último semestre, a avaliação mais recorrente é a de que seja tardiamente para buscar novas possibilidades na formação, o que também pode gerar um sentimento de angústia.

S.: “A proposta da disciplina é relevante, acredito que bastante útil, porém foi dada em um momento errado. A maioria dos estudantes já estão com seus projetos pós-faculdade encaminhados e mesmo quem não está, não dá mais como mudar os rumos da sua graduação, tentar estágios, escolher melhor as disciplinas etc. E aqui eu incluo os temas dos seminários, que foram bons, mas aflitivos, dando mais a sensação de ansiedade, de falta de planejamento e “leite derramado” do que uma “luz no fim do túnel” [...].”

R.: “Visto a relevância da disciplina e sua aplicabilidade na construção de um plano de carreira, acredito que ela deveria ser ministrada no início ou meio do curso e não no final.”

Facilitadores

Em relação aos facilitadores, a postura adotada foi bastante elogiada, tanto em relação ao manejo do conteúdo, quanto ao relacionamento com os participantes. Tal postura permitiu uma abertura para com os participantes, o que auxiliou no manejo das angústias e na condução das dinâmicas, estimulando a participação dos alunos.

Q.: “A relação com os professores foi bastante proveitosa, eles foram muito amigáveis e disponíveis para o que precisássemos, mesmo que não fosse pessoalmente. [...] gostei bastante do modo como a disciplina foi administrada, o que me motivou a me engajar.”

Tabela 8. Avaliação dos Facilitadores

Subcategoria	Avaliação Positiva (+)	Avaliação Negativa (-)	TOTAL DE RESPOSTAS
Relacionamento	33 (100 %)	0 (0 %)	33 (100 %)
Manejo do Conteúdo	23 (100 %)	0 (0 %)	23 (100 %)

Reflexões sobre a Carreira.

Por fim, foi avaliado se a oficina contribuiu em ajudar os participantes a refletirem e planejarem suas carreiras, objetivo final de uma orientação de carreira.

Tabela 9. Contribuição para as Reflexões de Carreira

	Avaliação Positiva (+)	Avaliação Negativa (-)	TOTAL DE RESPOSTAS
Contribuiu para as Reflexões	39 (81 %)	9 (19 %)	48 (100 %)

Do total, somente um aluno não mencionou se a oficina contribuiu ou não em gerar reflexões ou auxiliar em um planejamento. Entre o restante, a grande maioria respondeu positivamente para a experiência, relatando de diferentes maneiras contribuições e um espaço para suas reflexões.

P.: “Sobre as atividades de planejamento e reflexões sobre os meus próximos passos, eu fiquei muito contente ao ver que eu já estava muito certa do caminho que eu estava buscando seguir. Muitas das reflexões que fiz foi sobre o que deu certo e o que deu errado no meu planejamento até aqui, como melhorar, e logo, já fiquei ainda mais atenta para os próximos que também precisarão acontecer no longo prazo. Mas se não fosse esse seminário, talvez não tivesse existido um ambiente para tais reflexões, então, considero que pude aproveitar o que estava sendo proposto.”

O.: “A reflexão inicial foi muito positiva por evidenciar que estava no caminho certo do que estava planejando e por apontar outras coisas importantes nesse processo.”

Uma das contribuições foi expandir o conhecimento sobre as possibilidades de atuação de um psicólogo e de áreas de interesse. Muitos mencionaram que o processo auxiliou seja validando o planejamento já construído, ou estabelecendo novos planos, bem como na tomada e concretização de decisões importantes, estimulando e amadurecendo-os para o futuro como profissionais.

N.: “Em relação ao meu planejamento do início do semestre, avalio que a disciplina me deu perspectivas ainda maiores sobre as possibilidades dentro da psicologia. Isto foi bastante importante para mim uma vez que me ajudou a pensar com objetividade em possibilidades reais, atualmente tenho outras opções e ideias que surgiram através da discussão em sala e reflexão pessoal. Assim, a princípio não mudei completamente meu planejamento, mas acrescentei outras opções que achei interessantes.”

M.: “No início do semestre, estava angustiada e sem coragem para admitir o que realmente queria na psicologia por medo de dar errado. Ao longo da disciplina fui vendo que se houver planejamentos e dedicação não será uma escolha errada, mesmo que seja difícil. A disciplina me deu um norte de como planejar e do que fazer para consolidar meu planejamento.”

Discussão dos Resultados

O fato da disciplina ser obrigatória, acarreta certas implicações que não contribuem para a realização de um processo de OPC. O fato de se ter necessidade de uma avaliação implica na transformação de dinâmicas em atividades que permitam atribuição de nota, como as apresentações produzidas pelos participantes, o que aparenta ser uma forma negativa e que não contribui para as reflexões conforme as avaliações. Ser uma disciplina obrigatória também implica na presença de alunos que não estão motivados e nem necessariamente comprometidos a participarem do processo e sim, cumprir uma carga horária necessária para formar. Entretanto, os relatos de insegurança e ansiedade em relação ao seu planejamento e transição de carreira são maioria entre os participantes, e pensando que possivelmente parte destes não participariam do processo caso este não fosse obrigatório, nos faz refletir sobre a necessidade de criarmos incentivos para que os alunos durante a sua formação possam engajar e se comprometerem a refletir sobre o seu planejamento.

Um dos resultados mais relevantes foi o contato com a prática através da presença dos convidados ao longo das apresentações. Este resultado demonstra que apesar de a grade curricular conter atividades como o estágio obrigatório, estes não parecem promover um senso

de segurança em relação à prática e inserção no mercado. Tal fato deve ser investigado, pois, pode representar que: para os alunos os estágios não representam algumas possibilidades práticas; ou não permitem uma articulação entre a teoria e prática (Bardagi, Bizarro, Andrade, Audibert & Lassance, 2008; Yamamoto e Oliveira, 2010; Cruz e Schultz, 2009), ou ainda, que não há trocas entre os estudantes sobre suas diferentes e diversas atuações nos campos de estágios dentro e fora da UFMG.

Uma possibilidade para essa insegurança, é a ideia de que na formação o aprendizado de habilidades e capacidades é posto de lado, o que nos permite refletir sobre como acontece graduação e como estão as tendências para atuação profissional do Psicólogo. Pode se dizer que a formação dos Psicólogos necessita de uma atualização em sua grade curricular, para fomentar atividades que promovam uma formação focada na capacitação de habilidades (Bernardes, 2012; Cruz e Schultz, 2009; Yamamoto e Oliveira, 2010) tendo em vista que é uma atuação inter e multidisciplinar. Um estudo sobre as lacunas de competências de egressos do curso de psicologia, a partir da visão dos docentes (Travessos e Mourão, 2018) corrobora a necessidade de investimento em atividades dessa natureza, tendo em vista haver na visão dos docentes, lacunas em certas habilidades importantes para um profissional, bem como uma deficiência no percurso formativo, que se dá por meio da falta de articulação entre ensino, pesquisa e extensão, e entre teoria e prática. Além de uma ênfase excessiva na Psicologia clínica, indo ao encontro de muitas das respostas dos alunos a dizer sobre à graduação.

Outro ponto de possível explicação para a falta de planejamento é o comprometimento e motivação por parte dos alunos. O sentimento de segurança que acompanha os momentos de transições, é advindo da própria construção e planejamento de carreira ao longo da trajetória profissional. Consoante as avaliações dos alunos, há uma falta de espaços e incentivos para que os alunos possam expressar e refletir sobre suas carreiras ao longo da formação. Como não são incentivados a planejar suas carreiras, quando postos frente às adversidades e dificuldades, não estão preparados para tomarem decisões, o que faz com que possam tomar decisões incorretas, ou incongruentes com os seus projetos de vida. Sendo assim, é importante lembrar que o período de oferta do Seminário de Planejamento de Carreira, o último período do curso, foi algo bastante criticado pelos discentes avaliados, o que indica haver uma necessidade de criar programas, ou incentivos para a orientação dos alunos em outros momentos do curso, que tratem das características específicas de cada fase de sua carreira, que se inicia durante a formação. Entretanto, apesar de o período ter sido criticado pela impossibilidade de alterar ou de aproveitar as reflexões pelo momento que os alunos estavam, o espaço de reflexão e discussão possibilitado pela oficina sobre os diversos aspectos de planejamento de suas

carreiras, não só auxiliaram na redução de ansiedades e angústias relativas ao momento vivenciado, mas também auxiliaram na promoção de reflexões e planejamentos.

L.: “Enfim, acredito que esse espaço, nesse momento do curso, é muito importante para que possamos dar lugar à nossas angústias, dúvidas e desejos em relação a esse momento de transição que estamos vivendo - o momento da formatura.”

Os pontos levantados nessa discussão corroboram com o estudo feito pelos próprios facilitadores da disciplina, em 2018, que analisou dados desde a sua criação em 2015, até o momento específico avaliado neste estudo. Ferreira, Cirino e Oliveira (2018) fizeram uma análise de 216 avaliações sobre a disciplina, e os resultados achados em muito se assemelham aos avaliados neste semestre específico, o que denota que a percepção positiva sobre a disciplina é algo constante desde a sua criação. A sua realização contribuiu temporalmente para o melhor planejamento profissional dos alunos do curso de Psicologia, conhecendo as diversas possibilidades na área e gerando reflexões sobre as tomadas de decisões que os alunos farão ao saírem da universidade (Ferreira, Cirino & Oliveira, 2018).

Considerações & Desdobramentos

A criação e realização do Seminário de Planejamento de Carreira como um processo de orientação foi um projeto de extrema relevância, com resultados positivos, conforme visto nas respostas dos alunos. A oficina auxiliou inclusive aqueles que já haviam construído planos concretos, a ter maior clareza e segurança para dar os próximos passos. Porém, ainda que a iniciativa tenha sido positiva, ela não acontece de forma ideal, principalmente quando o processo é formulado dentro de uma disciplina obrigatória e em um período que ampliar as possibilidades pode amplificar o sentimento de angústia pela falta de tempo para alterar planos, tendo em vista que já estão para se inserir profissionalmente. Seria interessante o desdobramento do projeto em um espaço próprio e de amplitude maior, cujo processo possibilite o atendimento de períodos variados e que seja integrado na própria formação dos alunos, transformando o processo pontual de orientação, em um processo amplo de educação para a carreira.

A ampliação do projeto em um programa de educação para a carreira contribui para o desenvolvimento de valores relativos ao trabalho nos alunos, bem como habilidades e competências-chave para lidar com as constantes transições possíveis. O contexto universitário é o local onde os alunos desenvolverão o exercício de habilidades, atitudes e hábitos relevantes para a atuação profissional, sendo assim, para além da orientação, um programa de educação

para a carreira compreende um sistema (Munhoz e Melo-Silva, 2011; Munhoz, Melo-Silva, & Audibert, 2016) que, de forma planejada, auxilie os alunos a se capacitarem estabelecendo relações entre teoria e prática, promovam uma reflexão acerca dos valores do seu trabalho e pense em sua carreira como um projeto de vida, adquirindo competências consideradas chaves para um planejamento eficiente de carreira, como: autoconhecimento, conhecimento da realidade profissional e estratégias de tomada de decisão.

O mundo do trabalho vem sofrendo constantes alterações e como consequência novas demandas surgem, que acarretam novas exigências profissionais. A Psicologia consiste em um amplo campo de abordagens e atuações e estimular os graduandos acerca das possibilidades, e um conjunto crescente de competências para lidar com essa carreira em constante transformação é importante tendo em vista as tendências da profissão e do mercado. Para compreender essas transformações e como elas afetam as carreiras dos psicólogos formandos, estudos com psicólogos formados são essenciais para investigar se a formação condiz com a preparação necessária para as demandas atuais da profissão. Em vista disso, a investigação com os egressos respondentes da oficina, é interessante para investigar o impacto do Seminário de Planejamento de Carreira no momento de transição e trajetória inicial de suas atuações profissionais.

ESTUDO II: A Construção de Carreira nos Primeiros Anos de Graduação: Um estudo com psicólogos egressos do ensino superior público.

Introdução

Na introdução desta dissertação, página 12, foi apresentado o conceito de construção de uma carreira pensado como uma construção de um projeto de vida (Duarte et al., 2009; Savickas, 2012) em que o indivíduo irá, a partir de aspectos internos e externos, construir um projeto que lhe permitirá alcançar seus objetivos, alinhados com sua subjetividade e aspectos da contemporaneidade profissional.

A construção de uma carreira deve ser vista como um projeto de vida, de forma que os indivíduos trabalhem refletindo acerca de aspectos subjetivos relevantes para essa construção, como a relação de seus valores, competências e aspirações, levando-os a pensar, por exemplo, em questões para além do profissional, como o equilíbrio entre atividades de trabalho e interações familiares. (Duarte et al., 2009; Savickas, 2012) Outros estudos demonstram que características pessoais também influenciam nas escolhas profissionais, como, por exemplo, o senso de autoeficácia individual, considerada uma variável de significativo impacto para carreira (Bardagi, 2010; Vieira & Coimbra, 2006).

Dessa forma, este Estudo II foi elaborado como um desdobramento do Estudo I, apesar de seu caráter independente, realizado com alunos que participaram da disciplina cujo foco era a orientação de carreira. Este tem o objetivo de compreender como a transição carreiras destes egressos se desenvolveu nos primeiros anos após a formatura e quais fatores da orientação, da formação em Psicologia e fatores pessoais, influenciaram nos seus caminhos e escolhas de carreira após saírem da universidade.

Metodologia

Reflexões Metodológicas

O Estudo II tem como proposta de investigação uma pesquisa de natureza qualitativa já que busca a compreensão do seu objeto de estudo, a trajetória de egressos de um curso superior, a partir do específico. A partir da trajetória de alguns egressos buscam-se elementos para a compreensão de um todo. Se baseando no raciocínio indutivo, método de raciocínio lógico que combina observações dos dados ou fenômenos registrados, como informações e experiências anteriores para se chegar a uma conclusão, tendo ênfase na exploração da natureza de um

determinado fenômeno (Gibbs, 2009). O método qualitativo é uma compreensão de um evento, ou fenômeno pelo pesquisador através dos dados coletados.

Sendo assim, com este viés qualitativo, um instrumento que nos permite colher dados sobre o objeto de estudo e realizar esta busca subjetiva é a entrevista fenomenológica. Na pesquisa fenomenológica, como dito em Amatuzzi (2001) ou por DeCastro e Gomes (2011), o objetivo é compreender o significado das subjetividades humanas a partir do fenômeno vivido por tal, através da própria expressão do indivíduo sobre sua experiência.

Como a intenção deste Estudo II é investigar a transição dos egressos do curso de Psicologia para o mercado de trabalho, será possível compreender outros aspectos relevantes para este momento, como a avaliação dos entrevistados sobre a capacitação durante a formação pelos entrevistados, e descrever as subjetividades presentes na transição de cada uma destas profissionais entrevistadas. Sendo assim, este Estudo II se caracteriza como uma pesquisa de campo, em que o pesquisador, através das entrevistas, se propõe a investigar e compreender a vivência destas egressas a partir do estudo de casos. Segundo Ventura (2007) tal metodologia visa investigar um caso específico, contextualizado em tempo e lugar e que a partir da análise de alguns poucos casos, pretende-se chegar à compreensão de um fenômeno maior.

Participantes

Para participar deste estudo foram convidadas psicólogas graduadas pela UFMG que participaram da disciplina Seminários de Planejamento de Carreira avaliada no Estudo I. A escolha destas participantes foi algo intencional, tendo em vista que poderia ser feita uma avaliação acerca das suas percepções e planejamentos de carreira em dois momentos distintos: durante o término da graduação e já atuando profissionalmente. O tempo de formatura também foi um fator que influenciou nesta escolha, já que a partir da percepção do pesquisador, as alunas formadas próximas ao ano de 2017 estariam em um período de consolidação inicial de suas carreiras, o que facilitaria a recordação dos desafios relacionados à formação e transição para o mercado de trabalho.

Procedimentos

O convite para a colaboração voluntária das entrevistadas foi feito por e-mail e por aplicativos de mensagem instantânea. Os contatos foram feitos a partir da amostragem em bola de neve, uma técnica que utiliza da própria rede pessoal dos indivíduos entrevistados para facilitar o alcance de novos participantes (Baldin & Munhoz, 2011). Nesse contato era

explicado a proposta do trabalho e feito um convite para participar de uma entrevista ‘on-line’⁹ individual.

Em um primeiro momento era apresentado às entrevistadas o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLR) (Apêndice A) com informações sobre os objetivos da pesquisa e os preceitos éticos concernentes à sua participação. Em seguida, elas foram solicitadas a responder um questionário breve sobre a atuação profissional para comparação com o banco de dados montado no Estudo I e logo após era iniciada a entrevista. Todas as entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas de forma literal para análise.

Instrumento de Coleta e Análise de Dados

Para a obtenção das informações diretamente relacionadas à pergunta de pesquisa, o método escolhido foi a entrevista fenomenológica semiestruturada (Amatuzzi, 2001) (Apêndice C). A modalidade de entrevista fenomenológica tem início com uma pergunta norteadora a partir da qual o entrevistado poderá falar livremente, sem interrupções, até que finalize sua história. Caso haja necessidade de algum esclarecimento, o pesquisador deve fazer suas perguntas apenas ao final da fala do entrevistado. A construção da entrevista semiestruturada se deve ao objetivo de identificar relatos e compreender as experiências pertinentes ao objetivo de pesquisa. Sendo assim, três temas foram previamente levantados para serem explorados: 1) A graduação e sua preparação para inserção profissional; 2) Transição da faculdade para o mercado de trabalho; 3) Planejamento de carreira e aspectos de relevância.

A escolha dessas entrevistas se justifica pelo interesse em descobrir o significado singular que cada participante atribui às experiências vividas. Assim, essa entrevista não tem o compromisso de comprovar a veracidade dos fatos — visto que as narrativas não são representações fiéis da realidade —, mas objetiva compreender os contextos em que as histórias foram produzidas e os sentidos atribuídos a elas. (Muyalert et al., 2014).

Para a análise das entrevistas, o modelo utilizado seguiu o método da análise fenomenológica descrita por Gomes (1998). A fenomenologia busca compreender as experiências individuais a partir da própria percepção do indivíduo, dessa forma temos o objetivo de entender o significado e a realidade subjetiva destas experiências individuais. Gomes (1998) apresenta três passos para a análise fenomenológica, a descrição, redução e

⁹ As entrevistas foram ‘on-line’ devido ao contexto de Pandemia, prezando pela segurança das entrevistadas e do entrevistador.

interpretação. Estes três passos representam uma reflexão contínua e sequencial do autor sobre o material coletado, mas que se interseccionam e se complementam para compreender o fenômeno analisado.

Resultados & Discussões

Durante a coleta de dados foram realizadas seis entrevistas, todas com egressos do sexo feminino, cuja conclusão do curso de psicologia se deu no ano de 2017. Os nomes dos participantes serão alterados para nomes fictícios para a preservação da confidencialidade e sigilo das identidades pessoais dos participantes conforme o TCLE. Somente uma das entrevistadas (Elisa) não participou da disciplina de Seminário de Planejamento de Carreira analisada no Estudo I e a escolha de sua inclusão se deve ao fato de avaliar a trajetória de uma egressa que não participou desta disciplina cujo objetivo era prover orientação de carreira para os alunos que estão próximos ao término do curso. Por fim, em relação à atuação profissional, somente uma entrevistada (Bia) não atua na área de formação (Psicologia), e sua participação se deve ao caráter investigatório do estudo, que também é sobre o planejamento de carreira e transição para o mercado de trabalho dos egressos do curso, independente da área de atuação.

Tabela 10. Perfil das Entrevistadas

Entrevistada	Atuação Profissional
Ana	Psicologia (Clínica)
Bia	Fora da Psicologia
Clara	Psicologia (Clínica e Neuropsicologia)
Diana	Psicologia (Escolar)
Elisa	Psicologia (Clínica) e Pós-Graduação
Flávia	Psicologia (Clínica)

Pela extensão do material, para facilitar a apresentação e a compreensão dos resultados pelo leitor, eles serão descritos juntos de sua discussão. As falas das entrevistadas serão agrupadas neste capítulo por seus respectivos temas e serão expostas em itálico, com as inclusões do autor entre parêntesis. É importante dizer que enquanto a apresentação dos resultados é uma descrição bruta do material coletado, ela ainda é uma descrição subjetiva, pois

os trechos apresentados passam por uma escolha que o autor faz sobre o material coletado nas entrevistas.

Antes da apresentação dos resultados e das análises, também será feita uma contextualização sobre o curso de Psicologia da UFMG, tendo em vista que é um tema que será apresentado nos relatos e discutido nas análises, importante para a compreensão do leitor.

Contextualização do Curso de Psicologia¹⁰

O curso de Psicologia da UFMG é oferecido em período integral, tendo como tempo padrão para a integralização curricular em 10 semestres. Em 2006 uma reforma curricular foi proposta realizada pelo departamento de psicologia, para adequação segundo a definição dos parâmetros da legislação, resolução CNE/CES nº 08, de 07/05/2004, que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em psicologia no país. No segundo semestre de 2008, implantou-se o novo currículo, sendo esta versão a que vigora até o momento desta pesquisa.

Curso de Psicologia tem um tempo padrão para integralização curricular de 10 semestres (5 anos), concedendo aos formandos o título de Bacharel em Psicologia. O Curso está atualmente estruturado em dois percursos: ingressante e de ênfase. O percurso ingressante é cursado entre o 1.º e o 7.º períodos. Os primeiros sete períodos são destinados à formação básica incluindo disciplinas obrigatórias, carga optativa e estágios básicos. A partir do oitavo período o discente faz o percurso de ênfase, com disciplinas obrigatórias e optativas de caráter mais avançado e com os estágios curriculares, permitindo o aprofundamento de seus conhecimentos e a vivência de experiências práticas em um dos seguintes campos: processos de desenvolvimento e avaliação psicológica, processos clínicos e processos psicossociais. As ênfases fazem parte reformulação do curso conforme as Diretrizes Curriculares (2004) no intuito de capacitar o egresso a se qualificar na área de sua preferência.

Essa escolha direciona os alunos para as atividades específicas do estágio curricular obrigatório, relacionadas a ênfase, compostas por 360 horas de disciplinas e 480 horas de estágio supervisionado. Desta carga horária 360 horas devem ser na ênfase de escolha e 120 podendo ser em estágios ofertados em outra ênfase curricular, desde que haja vagas disponíveis, contabilizadas após a matrícula dos alunos regulares da ênfase. Há também a possibilidade de os graduandos desenvolverem atividades de estágio externo, atividades não

¹⁰ As informações apresentadas aqui estão disponíveis nos documentos acessados no site do Colegiado do Curso de Graduação em Psicologia da UFMG (<http://www.fafich.ufmg.br/colpsi/>) consultados em 22 de junho de 2022.

previstas de forma curricular, que de maneira similar ao estágio interno, ou curricular, tem o objetivo de proporcionar ao aluno a oportunidade de aplicar seus conhecimentos acadêmicos em situações da prática profissional.

Após essa contextualização da formação, em específico sobre o processo de escolha da ênfase curricular, podemos passar para a apresentação e análise dos resultados

Tema 1: A graduação e sua preparação para atuação profissional

A graduação é um período importante não só para a qualificação das competências técnicas, mas também é o período em que os aspectos socioemocionais dos alunos são construídos através das vivências práticas que gerarão, por exemplo, sentimentos de segurança e confiança em relação à atuação profissional. Como vimos na introdução desta dissertação, o fim da graduação implica na perda de um papel social com o qual o estudante já estava familiarizado para um papel de profissional, com novos desafios, habilidades e competências, sendo muito relevante a função da formação na construção dessa nova identidade.

A graduação no curso de Psicologia da UFMG é vista de diferentes maneiras pelas diferentes egressas, mas alguns pontos coincidem em seus relatos. Uma das questões levantadas durante a entrevista é em relação à avaliação do curso de Psicologia no que tange à preparação efetiva para sua inserção e atuação profissional. Nos relatos é recorrente o sentimento de que há uma preparação boa e generalista, mas de que talvez ela não seja suficiente, ou existam lacunas que deveriam ser trabalhadas, principalmente nos aspectos da prática diária.

Ana.: “Uma coisa que eu prezei muito foi fazer todos os estágios que eu tinha vontade. Isso foi muito importante porque acho que isso trabalhou muito na minha confiança atuando. Eu acho que eu comecei a construir minha confiança atuando, eu acho que eu saí pronta? De forma nenhuma né, mas em relação a sentir que eu sou capaz de atender, isso aconteceu porque eu dei conta de fazer todos os estágios.”

Flávia.: Honestamente eu acho que a UFMG não prepara a gente para ter um consultório. Eu digo isso em todos os sentidos. Tanto do ponto de vista administrativo, estratégico. Quanto do ponto de vista do que significa você estar na clínica.

Um dos pontos que aparecem nos relatos é a importância dos estágios. Os estágios curriculares e os não curriculares, são formas de transformarem o conhecimento teórico adquirido em uma atuação prática da vivência profissional, além de permitir a aquisição de

competências diárias ligadas a essa atuação, dando um sentimento de familiaridade e segurança para lidar com os desafios cotidianos profissão.

Flávia.: “Acho que essa parte de prática profissional a UFMG deixa a desejar. Eu passei por outras duas instituições antes de chegar na UFMG, só que só inicial. [...] Por mais que eu não tenha cursado os períodos mais avançados lá, eu via que o programa você tinha experiência profissional mais precocemente, desde cedo, e você tem muita vivência de mercado de trabalho. Isso a UFMG não tem. Só que ao mesmo tempo, estar na UFMG é um leque de possibilidades tão grande que compensa essa parte profissional. Talvez se tivesse mais vivência em estágios externos, eu vejo que tem pouco na UFMG, eu acho que a gente sairia mais seguro para o mercado de trabalho. Só que em compensação a base que a gente tem é muito boa e a gente pode desenvolver isso depois. Acho que a minha resposta é sim e não.”

Clara.: “Eu acho que foi uma boa formação sim, em termos de me ensinar a buscar o conhecimento. De ter uma base, mas eu acho que as minhas experiências de estágio fora da UFMG, me proporcionaram muito mais aprendizado. [...] Ela (UFMG) me preparou para o mínimo, que é saber onde buscar o conhecimento e ter uma boa base.”

Outro ponto é a diferença de preparação entre o percurso acadêmico e a atuação profissional, tendo em vista que as atividades das IES (Instituição de Ensino Superior), em especial suas atividades fim, são representadas pelo tripé ensino-pesquisa-extensão (Andriola, 2014).

Diana.: “Eu acho que eu sentia falta de os professores falarem mais dessa atuação fora. Das possibilidades de atuação fora. Acho que a gente era muito voltado para pesquisa, o que é ótimo, eu adoro pesquisa, mas eu sentia que a gente estava um pouco órfão do que o mundo estava esperando, ou o que a gente fosse encontrar quando fosse para o mundo. Que ia ser difícil, que quem iria para clínica iria ser difícil no começo. Às vezes a gente tinha sim umas orientações, mas muito diferente de como é você começar. Eu saí muito perdida, muito perdida. Eu sempre pensei assim, “eu saí perdida, pois talvez eu não tenha perguntado, ou talvez eu não tivesse prestado atenção” e me responsabilizei muito.”

Elisa.: “Eu acho que para a carreira acadêmica, a preparação é bem consistente, assim. Eu acho que tem muita possibilidade de entrar em projetos de pesquisa, fazer iniciação científica na UFMG. Acho que assim, não tem muita bolsa, mas tem a possibilidade de fazer a iniciação científica voluntária, que foi o que eu fiz por um tempo na graduação [...] Em relação a clínica, eu não sei se é a minha opinião ou a

minha percepção, ela vai ser muito condizente com o que de fato é, a partir do 7º período que a gente escolhe uma ênfase e aí tem a ênfase clínica, a ênfase de social e eu fui para a ênfase de social. Então eu não fiz matérias muito específicas da clínica, e eu não sei dizer se tem algo mais preparatório, mas pensando no início do curso que a gente tem as matérias mais gerais, introdução a clínica, introdução a psicoterapia, introdução psicanálise, enfim. Uma coisa que eu e os meus amigos, a gente sempre fala, é o quanto deveria ter uma disciplina para pensar essa atuação no consultório.

Como constatamos na contextualização do curso, as ênfases têm o intuito de capacitar o egresso a se qualificar na área de sua preferência, porém podemos observar no relato da formada “Elisa” que após feita a escolha da ênfase, há uma restrição sobre o conteúdo que pode ser aprendido pelo discente tendo em vista que a ênfase adquire um caráter limitador, restringindo o campo de domínios que o graduando pode desenvolver. Quando analisamos o Art. 8.º das Diretrizes Curriculares do curso de Psicologia que diz sobre as competências, desempenhos e atuações requeridas para um Psicólogo formado, exigindo uma formação em competências e qualidades básicas para sua atuação e dentre elas destaca-se realizar orientação, aconselhamento psicológico e psicoterapia (Brasil, 2011). Porém, assim como no caso da entrevistada, outros escolhem outra ênfase que não a ênfase de processos clínicos, cujas atividades não contemplam a formação destas competências. Sendo assim, é interessante pensarmos no aspecto da formação como um fator impactante na própria escolha e atuação profissional destes formandos que saem do curso superior se sentindo muitas vezes inseguros em relação às suas competências para atuar.

Ainda pensando na formação, quando perguntadas sobre as lacunas que deveriam ser preenchidas para melhor preparação durante a formação, pensando nesta transição, é recorrente o desejo de um espaço para refletir e discutir os aspectos relacionados a inserção profissional, a prática diária e a construção de um percurso na área.

Ana.: “Nas aulas de seminários a gente recebeu alguns profissionais eles explicaram para a gente como estava sendo o percurso deles, isso trazia alguma luz, para a gente entender como é que o mercado funcionava, mas de qualquer forma eu tenho a impressão de que a graduação é uma pincelada, assim. A gente dá uma lida em uma série de coisas, a gente aprende onde buscar, é a sensação que eu tenho. Então, o curso da UFMG é muito aberto nesse sentido, tivemos contato com muitas áreas e isso foi muito importante, eu não saberia dizer assim, pontualmente, o que poderia ser feito, mas digo que isso, trazer profissionais e eles dizerem como construíram, cada um

dentro da sua área, falar como chegou aonde chegou, isso contribuiu muito e acho que é muito rico, mas se falta eu não vou saber dizer. Eu sou grata ao curso.”

Clara.: “Ah tem. A gente não aprende a ser autônomo. A gente não aprende sobre consultório. A gente não aprende questões básicas. Eu acho que a gente tinha que ter uma formação mesmo de gerenciar essas coisas, porque elas fazem parte da prática. Não é só você saber ter uma escuta qualificada, saber analisar. Você tem que aprender a gerenciar um consultório. Acho que isso faria parte, não sei... Se eu pudesse voltar atrás, eu faria algumas matérias na FACE (Faculdade de Ciências Econômicas) talvez, que poderiam me ajudar nessa parte. Isso inclusive é um aspecto que dificulta a inserção no mercado, ou a manutenção no início de carreira. A gente não sabe gerenciar bem, não sabe como cobrar, o que cobrar. Talvez daria uma segurança para esse início de carreira. Para a carreira inteira né. Talvez seja mais isso que eu senti falta.”

Elisa: Essa questão burocrática no consultório, talvez não uma disciplina, mas não sei, um ciclo de palestras, um ciclo de diálogos. Porque de fato a gente fica muito perdida, tem vários impostos que você tem que pagar. [...] Acho que poderia ser interessante até para pensar os desafios disso, assim. Acho que até como uma certa crítica social talvez, porque não é achar que psicólogo clínico é empreendedor, com essa ideia de empreendedorismo, que na prática a gente sabe que é bem diferente.

Flávia.: “Acho que talvez essa transição. Preparar para essa transição. Talvez usar os seminários para poder falar de formas de inserção no mercado. Levar pessoas para falar sobre profissionais formados, para falar sobre esse depois. Eu acho que ter mais psicofarmacologia. Isso é uma coisa que é uma deficiência na nossa formação, mas eu acho que são essas duas coisas. Psicofármacos que é uma deficiência imensa e sobre esse depois. Formas de inserção. Carreiras e possibilidades. Dificuldades. Não sei, não que a faculdade tenha essa responsabilidade de encaminhar a gente, não é isso, mas de colocar de forma mais real. “Como é o consultório? Você faz isso. Faz uma planilha para organizar. Você se divulga assim. Como que é o processo para seguir a carreira acadêmica. Sabe, o projeto de mestrado precisa disso, disso e disso.”

Nesse último relato podemos observar a necessidade de tratar temas específicos ao longo da graduação, importantes para a prática diária, como a psicofarmacologia, e outros temas que aparecem em outros relatos e que se relacionam com a prática diária do Psicólogo.

Bia.: “Eu acho que a questão de farmacologia fica muito a desejar. Assim, na graduação inteira eu tive uma ou duas aulas sobre farmacologia nos 5 anos de curso.

Então eu acho que, algumas pessoas da minha sala tinham o conhecimento maior, mas porque foram buscar disciplina em outros cursos, ou porque estudaram fora. Pro nosso trabalho essa questão fica muito deixada de lado.

Elisa.: Na época que eu fiz a graduação tinham alguns temas que não eram (trabalhados). A gente não tinha por exemplo uma disciplina, dentro da psicologia social até, para falar do SUAS (Sistema Único de Assistência Social) por exemplo. Acho que seria importante ter uma disciplina voltada para isso.

Através destes relatos é possível ver que a relação entre o sentimento de confiança em relação à prática profissional se vincula às experiências e conhecimentos adquiridos durante a formação. Sentimento este, importante quando pensamos carreira, tendo em vista que o senso de autoeficácia individual é considerado uma variável de significativo impacto para carreira (Bardagi, 2010; Vieira & Coimbra, 2006), além de que é um dos pilares relacionados ao enfrentamento das transições profissionais, como visto na teoria de Savickas (2012), sobre a adaptabilidade de carreira.

As atividades voltadas para a aplicação dos conhecimentos e contato com os desafios da atuação, por exemplo, os estágios curriculares ou não, são consideradas essenciais para o desenvolvimento deste senso de confiança e autoeficácia na atuação. Essas atividades promovem uma integração entre o conhecimento adquirido pelos alunos ao contexto prático e como visto na introdução desta dissertação, vem sendo uma lacuna recorrente nos estudos de egressos de Psicologia, pois falta articulação entre teoria e prática conforme as respostas das egressas sobre a preparação na formação, tendo como consequência uma busca continuada por capacitação após a formação, como também é constatado nos relatos:

Elisa.: Então eu fui buscar de melhorar a qualidade do meu serviço. (Era) uma forma de aumentar meu valor de mercado, poder aumentar minha hora e como uma forma, caso eu consiga fazer o canal no 'youtube', de ter mais propriedade em relação ao que eu falo. Acho que me sinto insegura, fazendo um balanço desse primeiro ano de clínica, eu vejo que eu cresci bastante, mas eu não me sinto com propriedade para falar sobre a clínica ainda. Então foram esses três objetivos, melhorar os meus conhecimentos, o serviço que ofereço, me sentir mais segura, para ter mais propriedade no que eu falo e isso de poder aumentar meu valor de mercado.

Tema 2: Transição da faculdade para o mercado de trabalho

Esse senso de autoeficácia e confiança é importante, principalmente quando analisamos como os alunos vivenciam essa transição para o mercado de trabalho. Quando perguntadas sobre como elas se sentiram em relação ao processo de transição faculdade e mundo do trabalho, é possível ver em vários relatos o sentimento de insegurança e ansiedade ao iniciarem essa transição para uma nova fase da vida. Essa transição significa muitas vezes sair de um ambiente conhecido e, de certa forma controlado, para um ambiente que irá pôr à prova todo o conhecimento gerado nos anos de formação, tendo que lidar com novos desafios. Essa transição também é um marco de passagem para uma nova fase do desenvolvimento como Super (1980) propõe, onde adquirimos novos papéis sociais e identitários que acarretam novos anseios e desejos como autonomia financeira, que podem não ser realizados, levando ao sentimento de insatisfação, infelicidade e frustração.

Ana.: Eu vou ser muito honesta. Acho que foi um dos momentos mais difíceis da minha vida, pois eu tinha o desejo de ter uma autonomia, de sentir que eu estava instruída para isso, de não saber o que fazer. Foi uma ansiedade muito grande. [...] Então acho que esse foi o desafio, a ansiedade de não saber o que eu tinha que fazer.

Clara.: Olha, é angustiante, porque por mais que você se prepare, dá uma sensação de que você não está preparado. Você pode fazer merda. Às vezes a gente não dá o valor devido ao nosso trabalho e acaba recebendo menos do que a gente deveria receber no início. É angustiante, mas ao mesmo tempo eu sempre tive curiosidade, muita vontade de melhorar, de crescer, então ao mesmo tempo que é angustiante é desafiante eu acho.

Diana.: Desespero. Eu não sei se foi só o meu caso que não morava em Belo Horizonte, mas imagino que não, mas... Para a gente que tem que ir para lá estudar, e quando você pensa “Eu preciso me formar, e eu não sei o que eu vou fazer depois” é bem desesperador.

Flávia.: Olha são vários sentimentos. Eu acho que é isso, eu tenho uma ambiguidade muito grande com essa transição. O primeiro sentimento que vem é o de orgulho. Da minha trajetória, de todo o esforço que eu tive. Também vem uma tristeza pelas dificuldades que eu passei. É isso de passar por momentos muitos difíceis sozinhos e ao mesmo tempo vem um sentimento de alegria, de eu sobrevivi. Eu venci e cheguei em algum lugar. Eu tenho muitos sentimentos ambíguos, de tristeza, de dificuldades, mas que tudo isso me fez mais forte. Eu sinto que eu sou mais sensível e sou uma psicóloga mais empática, por todo sofrimento que eu passei. Que me formou como pessoa e como

profissional. É um sentimento de orgulho e de ao mesmo tempo de poderia ter sido um pouco mais fácil, sabe. É isso, eu sobrevivi. Sobrevivência é a palavra que define meus sentimentos em relação a essa trajetória.

Os sentimentos de angústia, ansiedade, medo se tornam menos aparentes, ou menos intensos, quando há um planejamento, ainda que não tão claro, em relação a essa transição, pelo fato de que há um direcionamento para o formando sobre qual caminho tomar e de que forma, ainda que este caminho seja uma continuação do que já era planejado e feito ao longo do percurso de formação.

Bia.: Segurança. [...] Eu acabei não encontrando dificuldades pois foi (para) uma empresa que eu já tinha trabalhado.

Clara.: Então, dificuldades, sendo bem sincera, não, mas eu sei que eu tive uma certa sorte. Porque assim, eu vejo vários colegas que formam e vão trabalhar em outra coisa porque precisam se manter, principalmente quando são do interior. Eu acho que a realidade de inserção na Psicologia é difícil, porque tem gente que sai com o consultório montado na zona sul e tem gente que tem que ir para o telemarketing, e às vezes as duas pessoas tem a mesma competência. [...] Quando eu formei eu atendia em TCC (Terapia Cognitivo Comportamental), pois eu tinha ido muito bem no estágio e fiquei com muita segurança para atuar na área. Eu fiquei sabendo de uma clínica que sempre contrata pessoas da UFMG e eu fiz um processo seletivo lá e passei. Então assim, foi mais por essa questão das pessoas que eu conheci e da área, porque eu imagino por exemplo que se eu fosse seguir a psicologia social seria muito mais difícil de me inserir, sabe. Então acho que não foi difícil por causa da área e do networking que eu tive ao longo da graduação.

Elisa.: Eu acho que foi um misto de sentimentos, porque eu acho que (havia) um medo do que poderia acontecer por mais que quando eu terminei, quando eu coleí grau, eu já sabia que eu ia entrar no mestrado pois a gente faz a seleção antes [...]. Então assim, foi uma sensação de tranquilidade porque eu sabia o que eu ia fazer no próximo ano, mas também tinha toda essa questão financeira porque eu não sabia se eu ia receber bolsa, então vinha essa questão “nossa, será que eu vou conseguir conciliar o mestrado com o trabalho? se eu não conseguir o quê que eu vou fazer, quais que seriam as possibilidades de atuação tendo em vista o meu trajeto na graduação.” Então, (havia) muito essa angústia de insegurança mesmo, de não saber o que ia acontecer.

Em relação aos desafios dessa transição para o mercado de trabalho, seu impacto é algo que irá variar de indivíduo para indivíduo e muitas vezes por características externas ao próprio egresso, como, por exemplo, a existência de uma rede de apoio financeiro ou emocional. Essa transição pode se tornar mais difícil a depender do contexto socioeconômico que o indivíduo está inserido (Martins, 2006), ou na existência de oportunidades, como podemos observar nos relatos de algumas egressas.

Ana.: Então, assim, o que eu tive no início foi uma ansiedade muito grande quanto a querer exercer a Psicologia, porque sei que me formei em algo que eu estava vocacionada, mas não conseguia ver de imediato no mercado uma saída para isso, assim. Então o desafio foi dar conta de ter um emprego na área de cara, e eu não tive. Eu tive que sair da minha área e, acho que assim por sorte, eu consegui ir para minha área tão rápido. Porque às vezes eu vejo colegas que não conseguem e não tem a ver com o nosso conhecimento, não tem a ver quanto somos capazes, tem a ver com oportunidades né. Construir uma clínica demanda muito mais tempo do que ter um emprego de carteira assinada.

Diana.: Nossa eu tive muita dificuldade, porque eu tive muita preocupação com não ter como fazer uma transição. Por exemplo, eu era estagiária e no dia que eu me formasse, eu já não seria mais estagiária. Eu dependia do meu salário de estagiária para pagar algumas contas e aí eu não ia ter (salário), e eu não tinha trabalho. Isto somado ao final do curso ter sido muito pesado para mim, pois eu estava tentando conciliar (trabalho e faculdade). [...] Como eu sou aqui do interior, eu já tinha cogitado pegar minhas coisas e ir embora. Aí tive que entregar a casa. Foi bem difícil. Eu não consegui planejar assim, “eu vou começar a fazer um trabalho”, igual eu vejo meus colegas da clínica, “eu vou começar a atender e ver onde dá”, eu não tive essa oportunidade, porque eu precisava de um retorno mais rápido, né. Então eu aceitei um trabalho, onde eu fazia estágio, que não era de psicólogo, fiquei com um cargo de assistente ganhando como nível médio. Não estava ganhando como psicóloga, mesmo formada. Eu era estagiária lá, deixei de ser estagiária, e fiquei como assistente até eu ter essa oportunidade. Uns 6 meses depois eu recebi esta proposta aqui (psicóloga escolar) e aí eu vim pro interior, com a proposta já para a psicologia.

Flávia.: A dificuldade financeira foi a maior. Como eu disse, eu sempre fui eu por mim mesma. A minha família não tem condição de me ajudar, pelo contrário, eu que preciso ajudar eles. Não ter essa tranquilidade de saber onde eu vou morar, o quê que eu vou comer, ter a segurança básica de vida, não permite que a gente se projete

profissionalmente. É aquela pirâmide de Maslow. Eu não tinha as minhas necessidades básicas atendidas. Eu acho que foi a coisa mais difícil, assim.

Porém, é importante pensar que estas questões podem ser minimizadas quando há um planejamento prévio que auxiliará os indivíduos criarem objetivos, não idealizados, que considerem o seu contexto pessoal. Quando pensamos o *Life Design* (Savickas, 2012; Ribeiro, Teixeira, & Duarte, 2019), por exemplo, podemos pensar ser uma proposta no campo da OPC que busca a criação de projetos de carreira que interconectam com a identidade e o contexto de vida do indivíduo, algo que é essencial para a construção de um planejamento que permita o estabelecimento de objetivos e metas profissionais condizentes à realidade deste egresso. O que nos faz pensar sobre o próximo ponto, o planejamento de carreira destas profissionais.

Tema 3: Planejamento de carreira e aspectos de relevância.

Quando perguntadas sobre os seus planejamentos de carreira ao longo da formação, muitas responderam não ter um planejamento definido, ou um planejamento superficial, que não definia uma trajetória e sim um ponto de chegada. O que é curioso, tendo em vista que exceto por uma egressa, todas passaram pela disciplina de Seminários de Planejamento de Carreira, em que um dos intuitos era justamente a criação de um plano de ação voltado para a trajetória após a formatura.

Ana.: A partir do momento que eu escolhi minha área clínica eu já sabia que meu desejo na profissão era construir minha clínica, não sei se eu fiz um planejamento de carreira. [...] Pois na realidade eu não via possibilidade de fazer isso antes da graduação, antes da formatura né.

Bia.: Não. Durante a graduação o meu pensamento era, quero aproveitar o máximo de experiências que a UFMG pode me proporcionar.

Clara.: Não. Eu fui seguindo a minha intuição e funcionou, mas assim, tem várias coisas que é deficitária.

Diana.: Nossa, eu mudei milhões de vezes. Quando eu entrei eu achei que ia trabalhar com clínica, psicanálise clássica. A gente tem a imagem tradicional do psicólogo, e aí eu fui vendo que a minha pegada era muito mais social ao longo do curso.

Elisa.: Não. A única coisa que eu tinha em mente era fazer o mestrado e o doutorado.

Flávia.: Eu acho que eu fiz mais um planejamento de vida, de tipo, o que eu vou fazer depois. [...] Acho que eu me preocupei mais em como conseguir me manter em Belo

Horizonte e não tanto em como me inserir na Psicologia. Não fiz um planejamento para isto (Carreira).

Como podemos observar nos relatos anteriores das entrevistadas “Bia”, “Clara” e “Elisa”, houve uma certa continuidade do caminho que elas percorriam ainda na formação, o que trouxe certa segurança, minimizando o sentimento de angústia que aparecem nos relatos das outras entrevistadas. A construção de um caminho faz parte da construção de um planejamento futuro delimitando objetivos e metas, em etapas previstas que facilitam a inserção do profissional e as várias transições profissionais (Dias & Soares, 2012). Discutir estas possibilidades e seus riscos em um espaço de orientação permite que os alunos aprimorem o seu autoconhecimento, além do conhecimento da realidade profissional, vislumbrando possibilidades que facilitem sua inserção profissional (Moura; Sampaio; Menezes & Rodrigues, 2003), além do desenvolvimento de uma tomada de decisão mais responsável e condizente com suas realidades.

Como as entrevistadas passaram pela disciplina, objeto do Estudo I, cujo intuito era ser um espaço de reflexão sobre os aspectos de planejamentos pessoais de carreira e transição para o mercado de trabalho, foi perguntado o que elas lembravam e de que forma elas avaliavam o impacto dela em suas trajetórias profissionais.

Ana.: Foi importante. [...] As entrevistas foram sendo conduzidas, foram profissionais apresentados, então acho que sim. Era uma matéria que tinha uma conformação muito diferente, mas que tinha em vista isso (a reflexão sobre carreira). Apresentar um pouco o mercado, apresentar como vai ser na hora de sair e acho que foi indispensável sim.

Clara.: Então, essa aula eu não lembro muito em termos pessoais, mas eu acho que gerou muitas reflexões sim. Essa aula poderia ser sucedida de outras, sabe. Ter essa aula mais reflexiva e ter as pessoas tentarem... Não sei, essa aula poderia ser um pouco antes, pois fica muito no finalzinho (do curso). [...] Talvez ter isso na mesma matéria também, como que é gerenciar um consultório, como ter uma tabela de controle de pacientes.

Diana.: Ajudou, assim, um pouco na época, mas eu acho que poderia ter ido além.

Elisa.: Essa questão de não ter feito no último semestre por causa do intercâmbio, foi algo que eu senti falta. [...] Acho que seria um espaço importante, sobretudo pensando na experiência pós formada. Acho que olhando para trás, fico pensando o tanto que seria um espaço importante.

Quando comparamos estes relatos, com os achados do Estudo I, podemos notar que apesar de o espaço ter auxiliado em certos aspectos, ele não foi suficiente para cumprir com seu propósito de orientar os alunos a criarem um plano de carreira que auxiliasse nessa transição para o mercado de trabalho. Insuficiência que não é justificada pela falta de conteúdo ou qualidade da orientação, pois é constatado no Estudo I e no trabalho de Ferreira, Cirino e Oliveira (2018) que a avaliação da disciplina pelos alunos é positiva e que ela auxiliou nas reflexões. Talvez o fato de ser uma única disciplina, no último período letivo dos alunos, pode impedir que os objetivos e benefícios da disciplina se tornem algo sólido e duradouro.

Consoante as avaliações das graduadas, há uma falta de espaços e incentivos para que os alunos do curso de Psicologia possam questionar e refletir sobre suas carreiras ao longo da própria formação. Como não são incentivados a planejar suas carreiras, quando postos frente às adversidades e dificuldades, não estão preparados para tomarem decisões, o que faz com que possam tomar decisões incorretas, ou incongruentes com os seus projetos de vida. Sendo assim, é importante lembrar que o período de oferta da disciplina de Seminários de Planejamento de Carreira foi criticado pelos discentes avaliados, o que indica haver uma necessidade de criar programas, ou incentivos para a orientação dos alunos em outros momentos do curso, que tratem das características específicas de cada fase de sua formação e carreira.

A entrevistada “Flávia” em seu relato traz um ponto importante que é a ideia do deslocamento do planejamento de carreira dos aspectos socioeconômicos. Tal ponto é importante de refletirmos principalmente quando pensamos nessa transição para o mercado, já que estas serão muitas vezes heterogêneas por aspectos financeiros, por exemplo. Dessa maneira, talvez seja interessante pensarmos nesse momento específico, não como transição, mas como “transições” já que existem algumas ‘nuances’ que individualizam esse momento para cada um.

Flávia.: Olha do que eu lembro eu acho que eu fiquei muito angustiada. Porque eu acho que foi uma disciplina que apesar de se propor a mostrar um pouco desse depois, romantizava muito a ideia do depois e do trabalho. Acho que é uma coisa que não passava uma visão realista. Acho que é muito difícil passar uma visão realista, porque cada pessoa vai ter sua trajetória. Porém eu vejo que a visão sobre o trabalho ela é deslocada de aspectos sociais. Isso cria uma visão muito idealizada. O mercado de trabalho está aberto, ou que vai ter muitas oportunidades, mas que não é bem assim. Eu não lembro de muita coisa, sendo bem honesta, mas eu lembro de uma aula bem específica que a gente falou sobre o que era trabalho.

Dessa forma é interessante que, assim como Ribeiro (2014) traz em sua perspectiva socioconstrucionista de carreira, a orientação profissional e de carreira traz como possibilidade a compreensão das intersecções dos vários domínios da vida do sujeito, valorizando estes aspectos individuais na construção de um projeto de carreira. Temporalmente em que construímos, formamos, organizamos de forma ativa nossos projetos profissionais, estamos imersos em estruturas socioeconômicas e contribuem para esta construção de nossas histórias profissionais (Dias & Soares, 2009).

Considerações & Desdobramentos

O Estudo II teve como objetivo compreender como a transição de carreira destes alunos se desenvolveu nos primeiros anos após a formatura e o que pode ser ver é haver uma heterogeneidade de transições, mas que alguns pontos são recorrentes, principalmente no sentimento de despreparo em relação à transição, seja nas estratégias mais específicas de inserção ou nos aspectos práticos da atuação profissional do psicólogo. A partir das entrevistas realizadas buscou-se compreender, a partir das experiências pessoais de cada ex-aluno, como elaboram, não só a percepção acerca da graduação, mas também as suas percepções sobre as suas transições, o que nos auxilia na identificação dos elementos essenciais ao objetivo desta pesquisa.

Ao avaliar essa transição de carreira pelos relatos das egressas, percebo que a orientação de carreira pode auxiliar que essa transição seja um processo tenha mais chance de ser bem-sucedida, e seja conjuntamente mais tranquila de atravessar, como observamos no sentimento de segurança ao realizarem essa mudança, oriundo de uma continuidade, denotando um planejamento, ainda que abstrato, ou uma trajetória regida por metas. Como já citado nos capítulos anteriores, o sentimento de angústia no momento de transição é algo presente nos alunos e o pode prejudicar a própria transição dos formandos, já que muitas vezes o sentimento de insegurança em relação às suas escolhas aparece, deixando-os muitas vezes sem uma direção pela qual seguir. Uma das formas de reduzir estas angústias é o próprio planejamento profissional e de carreira, sendo importante pensar que carreira esta, que não começa após a formatura e sim após a entrada do aluno no curso de formação.

Através dos relatos de experiências das egressas buscou-se uma apreensão dos elementos essenciais que compõem os aspectos da formação e o planejamento de carreira. Um dos pontos que podemos levantar é o quanto a formação está, ou não, promovendo as atitudes e habilidades necessárias para a adaptabilidade de carreira. Savickas (2012) em seu modelo

contemplando quatro competências comportamentais necessárias para essa adaptabilidade, sendo: preocupação, controle, curiosidade e confiança, pressupõe que tais características são essenciais para o indivíduo atravessar os diferentes obstáculos e transições de carreira. Na forma como o curso de Psicologia está estruturado, pouco se estimula tais competências. Algo que é comumente criticado pelas egressas é a necessidade de espaços que discutam os aspectos práticos da atuação e incentivem as reflexões sobre suas carreiras. Implementar espaços de orientação à carreira ao longo da formação é importante para estimular os alunos durante a graduação a desenvolverem competências como a curiosidade e o controle de seus percursos, além de um autoconhecimento e conhecimento da realidade profissional que auxiliem na tomada de decisão (Munhoz e Melo-Silva, 2011), aspectos essenciais para uma maturidade profissional como define Super, Savickas e Super (1996) e que favorecem a montagem de estratégias para lidar com as diferentes transições de carreira ao longo da vida.

Uma das limitações do Estudo II é a sua amostragem de pesquisa. Somente seis egressas participaram, sendo que cinco atuam clinicamente. Portanto, muitas das análises feitas aqui podem refletir um grupo específico de egressos formados na UFMG, sendo necessário analisar se as dificuldades dessa transição para o mercado de trabalho também ocorrem com psicólogos do gênero masculino, ou com psicólogos que atuam em outras áreas de atuação, como a escolar, a neuro avaliação, a organizacional, dentre outras. O importante é ressaltar que isto não invalida as análises e considerações, tendo em vista que são uma interpretação do fenômeno que podem ser um padrão representativo vivenciado por outros egressos, sendo necessário mais estudo sobre a formação e transição dos Psicólogos da UFMG, como também de outras instituições.

Outra vulnerabilidade deste estudo está nas análises feitas através do material coletado. Como foi descrito, no momento de saída da universidade, diversos aspectos que influenciam este momento vivido se tornam evidentes nas falas das entrevistadas, já que este momento constitui uma conjunção de fatores objetivos e subjetivos que emergem ao longo dessa vivência. Desta forma, podemos analisar e interpretar os relatos das entrevistas através de várias lentes. Uma dessas lentes é a análise dos papéis identitários que aparecem neste período de vida. Arnett (2006) propõe uma nova etapa de vida designada de *adultez emergente*, um período desenvolvimento que decorre entre os 18 e 25 anos, que corresponde a exploração da identidade pessoal, caracterizado pela instabilidade e pela vivência de um sentimento de “*in-between*” (de “*estar entre*”), já que eles não seriam considerados adolescentes, mas também não assumiram as responsabilidades e compromissos característicos da fase adulta. Analisar o relato das egressas por essa lente é algo lógico, tendo em vista que tais aspectos se relacionam entre si e fazem parte do planejamento de vida destas egressas. O ponto em questão é que foco

das análises deste Estudo II tenderam para uma avaliação de aspectos relevantes para uma reflexão sobre a reformulação de aspectos da formação dos Psicólogos que auxiliem na resolução, ou na mitigação dos desafios trazidos pelas entrevistadas, além de se pensar características interessantes de serem incluídas ou reformuladas em um processo de orientação de carreira com este público.

Enfim, de qualquer forma, outros estudos precisam ser conduzidos com outras amostras, ou sobre este mesmo material coletado já que este não foi completamente explorado, visando desenvolver mais conhecimento sobre as especificidades desse momento de transição dos Psicólogos da UFMG.

CONSIDERAÇÕES FINAIS DA DISSERTAÇÃO

Para estas considerações pretendo ir além desta dissertação e aproveitar a minha experiência adquirida ao longo de todo o meu percurso na pós-graduação. Ao longo destes dois anos e meio de mestrado, tive a oportunidade de participar da disciplina de Seminário de Planejamento de Carreira por 4 semestres. Atualmente a disciplina foi reformulada através dos comentários gerados pelos próprios alunos participantes ao final de cada semestre de sua realização. A presença de entrevistas e convidados são incentivadas na montagem das apresentações e a reflexão sobre a Psicologia fora da caixa é um tema valioso para os alunos perceberem possibilidades dentro de sua própria atuação, avaliando possíveis nichos ou formas de se inserirem profissionalmente e que ainda façam sentido dentro de suas trajetórias. A implementação de orientações individuais, em específico neste primeiro semestre de 2022, tem sido avaliado positivamente pelos alunos participantes, tendo em vista o foco sobre os aspectos individuais específicos para a carreira do orientando. Estas foram algumas das mudanças, mas apesar desta reformulação, os discursos dos alunos se mantêm similares aos avaliados no Estudo I, principalmente no quesito de que algo além poderia ser feito.

O que norteou esta dissertação foi a compreensão de como é a vivência dos psicólogos durante a transição para o mercado de trabalho. O Estudo I, por uma pesquisa documental qualitativa, procurou descrever e analisar a percepção e planejamento futuro dos alunos próximos à formatura, enquanto o Estudo II procurou descrever e analisar os aspectos dessa transição para alunas egressas do curso de Psicologia da UFMG. Os resultados dos estudos se complementam de forma que ambos olham o fenômeno da transição a partir de tempos diferentes, mas que expressam o mesmo sentimento da necessidade de criar espaços ao longo da formação que estimulem os alunos a pensarem e planejarem suas carreiras para que as inseguranças e angústias destas transições sejam amenizadas e os benefícios desse momento sejam mais sólidos e duradouros.

Alguns aspectos se destacam como preditores de uma transição bem-sucedida, ou como mitigação dos sentimentos de angústia sobre o momento vivenciado. É possível perceber que a participação em atividades que relacionem a teoria com a prática, como os estágios e/ou extensões, atuam diretamente no senso de competência profissional, ou na confiança para exercer a atuação. Além disso, a possibilidade de poder experimentar a prática permite um maior autoconhecimento por parte dos alunos sobre seus interesses e motivações relacionados à prática. Tais características equivalem respectivamente aos conceitos propostos por Savickas (2009), confiança e curiosidade. Estas experiências práticas apesar de fazerem parte do

contexto universitário, não parecem ser suficientes para minimizar os impactos desta transição, tendo em vista que elas fazem em maior ou menor grau parte das atividades que os alunos participam ao longo da graduação.

O que podemos pensar sobre isto é que, para além do contexto da formação, existem aspectos individuais que contribuem para a amenização desta transição. Os outros dois conceitos que Savickas (2009) propõe são da preocupação e do controle. Ambos se interligam ao ponto de que a preocupação é o fator que aborda o senso de orientação quanto ao futuro profissional, e é o que levará o aluno a tomar as rédeas de seus caminhos, exercendo um papel ativo na construção de sua trajetória durante e após a graduação, ou seja, a crença de que os indivíduos são autodeterminantes na construção de suas próprias carreiras. Entretanto, parece que as duas características não são desenvolvidas na maioria dos graduandos, chegando ao ponto de que muitos alunos chegam despreparados para o momento de transição, sem planejamento e sem conhecimento do que lhes aguarda, como podemos ver nas avaliações das respostas do Estudo I ou nos relatos das entrevistadas do Estudo II sobre a formação. Os formandos geralmente possuem conhecimento reduzido sobre a realidade do mundo do trabalho e muitos não chegam a fazer um planejamento, seja do seu percurso dentro graduação, quanto mais da saída para a universidade.

Isso nos diz sobre o envolvimento dos alunos com a formação e transição para o mercado de trabalho, sendo um aspecto chave para o sucesso da carreira. Porém, o envolvimento é algo pessoal construído a partir das reflexões internas de cada aluno, sobre o senso de importância e de necessidade daquela atividade, ou momento vivido. Aspectos pessoais como: flexibilidade, curiosidade, mente aberta e engajamento são essenciais quando pensamos no sucesso profissional. Isto não quer dizer que aspectos contextuais do ambiente, como a qualidade da formação, o apoio socioemocional, ou os próprios aspectos econômicos do mercado de trabalho, não são importantes ou não influenciarão neste sucesso. Entretanto, ao pensar a orientação dos alunos, controlar ou desenvolver os aspectos pessoais se torna mais fácil e prático que alterar os diversos aspectos externos.

Uma nova Orientação de Carreira no contexto universitário

Como disse no início destas considerações, apesar das mudanças em relação à disciplina Seminário de Planejamento de Carreira, cinco anos após a versão avaliada pelo Estudo I, os discursos dos alunos ainda se mantêm similares. Por isso percebo que um dos desdobramentos, não só dessa dissertação, mas do meu percurso na pós-graduação, contemplado por uma

vivência nos diversos espaços de orientação com graduandos, é a construção de um projeto de orientação de carreira que incentive os alunos a pensarem ao longo de toda a graduação sobre suas carreiras. O ato de pensar e planejar a graduação e o futuro profissional, possibilita a delimitação de metas e objetivos, além de identificar estratégias e competências para alcançá-las. É por isto que um dos resultados, talvez o mais valioso desta pesquisa, é um novo olhar sobre a orientação de carreira no contexto universitário, que não acontece em um único momento da graduação, como percebo ser relatado nos livros e revistas de OPC.

Este projeto de orientação está exposto no apêndice D e pretende ser uma orientação que passe por diferentes momentos da graduação e não em um único momento, como acontece na maioria dos projetos de orientação no contexto universitário. Ao avaliar os resultados de ambos os Estudos, fica claro o que os alunos da disciplina de Seminário de Planejamento de Carreira, agora egressos do curso de Psicologia nos dizem. Um só momento de orientação talvez não seja suficiente, e eficiente, quando pensamos que a graduação é um período longo e que muitos interesses, motivações, vontades e até aspectos da sociedade se alteram, modificando também os planos dos graduandos.

Como já dito na introdução desta dissertação, são os passos que fazem o caminho. Uma orientação por passos, ou etapas, nos dá mais espaço para desenvolvermos competências relacionadas ao planejamento de carreira, em um período de constante transformação identitária do aluno. Pensar em uma orientação dessa natureza nos remete ao modelo de tutoria acadêmica/formativa, cujo objetivo representa um auxílio para o aluno para este poder desenvolver com êxito sua vida acadêmica (Mundina, Pombo & Ruiz, 2007 como citado em Simão, Flores, Fernandes, & Figueira, 2008) e como consequência uma melhor transição para o mercado de trabalho. Este acompanhamento mais próximo das trajetórias dos estudantes, permite intervenções sobre desafios e lacunas específicas do momento vivenciado em cada etapa de orientação, possibilitando uma intervenção e orientação contínua, permitindo que o aluno tenha tempo de absorver e trabalhar as reflexões geradas neste processo.

Como vimos nos resultados dos estudos, grande parte das competências técnico-teóricas serão construídas ao longo da formação e é durante este período que será desenvolvido o senso de autoeficácia e competência para a atuação profissional. A narrativa das egressas do Estudo II e a avaliação das respostas dos alunos do Estudo I nos mostram que se a formação fosse mais estruturada para desenvolver não só competências teóricas, mas habilidades individuais pertinentes ao planejamento de carreira, as transições seriam mais amenas e alguns dos diferentes aspectos externos não teriam o impacto que tem. É aqui que penso estar outro ponto-chave desta dissertação. O ensino superior constitui-se de uma oportunidade para o

desenvolvimento da tomada de decisão sobre o caminho profissional e a transição para o mercado de trabalho. Promover a reflexão sobre as questões de desenvolvimento de carreira, ainda no âmbito da graduação, pode significar a possibilidade de aliviar ansiedades e angústias presentes no período universitário (Dias & Soares, 2009), favorecendo uma melhor transição para o mercado de trabalho e conseqüente sucesso profissional.

Enfim, penso que esta dissertação contribui de maneira a ampliar a compreensão dos estudos sobre a orientação de carreira no contexto universitário e o fenômeno da transição da universidade para o mercado de trabalho. Entretanto, há ainda lacunas a serem exploradas, que não foram aprofundadas, como a pouca diversidade da amostra do Estudo II, ou a necessidade de pesquisas que acompanhem a transição dos alunos das diversas outras áreas de atuação da Psicologia. A partir do conteúdo coletado, outras hipóteses podem ser levantadas e outros desdobramentos podem ser criados em novos estudos, inclusive uma visão dos Docentes sobre a própria avaliação dos alunos sobre a formação e da OPC. Espero que as reflexões geradas nesta dissertação sirvam de inspiração para estudos mais específicos sobre a formação e transição para o mercado de trabalho dos psicólogos no Brasil, e principalmente o desenvolvimento de serviços nos espaços educacionais, que possibilitem o desenvolvimento de habilidades e competências que auxiliem os alunos a não só passarem por uma transição mais tranquila e menos angustiante, mas também consigam alcançar os seus objetivos traçados.

REFERÊNCIAS

- Aguirre, A., Herzberg, E., Pinto, E., Becker, E., Carmo, H., & Santiago, M. (2000). A Formação da atitude clínica no estagiário de Psicologia. *Psicologia USP*, 49-62.
- Amatuzzi, M. (2001). Pesquisa fenomenológica em psicologia. Em M. Bruns, & A. Holand, *Psicologia e pesquisa fenomenológica: reflexões e perspectivas* (pp. 15-22). São Paulo: Omega.
- Andriola, W. B. (2014). Estudos de egressos de cursos de graduação: subsídios para a autoavaliação e o planejamento institucionais. *Educar em Revista*, 54, 203-219.
- Arnett, J. J. (2006). Emerging adulthood: Understanding the new way of coming of age. Em J. J. Arnett, & J. Tanner, *Emerging adults in America: Coming of age in the 21 century* (pp. 3-19). Washington: American Psychological Association.
- Assumpção, A. S. (2014). *A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade* (Vol. 6). Rio de Janeiro: Cadernos do GEA.
- Baldin, N., & Munhoz, E. M. (2011). Snowball (Bola de Neve): Uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. *X Congresso Nacional de Educação - Educere* (pp. 329-341). Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná.
- Bardagi, M. P., & Boff, R. d. (2010). Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, 15(1), 41-56.
- Bardagi, M. P., Bizarro, L., Andrade, A. M., Audiberto, A., & Lassance, M. C. (2008). Avaliação da formação e trajetória profissional na perspectiva de egressos de um curso de psicologia. *Psicologia: ciência e profissão*, 304-315.
- Bardagi, M. P., Lassance, M. C., Paradiso, Â. C., & Menezes, I. A. (2006). Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudandos formandos. *Psicologia Escolar e Educacional*, 10(1), 69-82.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Barreti, D. M., Lazaroto, T. C., & Barreto, J. B. (2013). Caracterização de egressos e acadêmicos do curso de psicologia em relação à atuação profissional. *Unoesc & Ciência - ACHS*, 4(1), 101-112.
- Bernardes, J. S. (2012). A formação em Psicologia após 50 anos do Primeiro Currículo Nacional da Psicologia: alguns desafios atuais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32, 216-231.

- Bettoi, W., & Simão, L. M. (2000). Profissionais para si ou para outros? Algumas reflexões sobre a formação dos psicólogos. *Psicologia: Ciência e profissão*, 20-31.
- Brasil. (2004). *Resolução CNE/CES N° 8, de 7 de maio de 2004*. Diretrizes Curriculares para os cursos de Psicologia, Brasília, DF: Conselho Nacional de Educação.
- Calò, L. N. (24 de Agosto de 2016). *Teses e dissertações: prós e contras dos formatos tradicional e alternativo*. Fonte: Scielo em Perspectiva: <https://blog.scielo.org/blog/2016/08/24/teses-e-dissertacoes-pros-e-contras-dos-formatos-tradicional-e-alternativo/#.Yp9-F2LMKUI>
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75.
- Cruz, R. M., & Schultz, V. (2009). Avaliação de competências profissionais e formação de psicólogos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 117-127.
- DeCastro, T. G., & Gomes, W. B. (2011). Aplicações do método fenomenológico à pesquisa em psicologia: tradições e tendências. *Estudos de Psicologia*, 28(2), 153-161.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. (2003). No contexto da travessia para o ambiente de trabalho: treinamento de habilidades sociais com universitários. *Estudo de Psicologia*, 8(3), 413-420.
- Dias, M. S., & Soares, D. (2009). *Planejamento de carreira: uma orientação para estudantes universitários*. São Paulo: Vetor.
- Dias, M. S., & Soares, D. H. (2012). Planejamento de carreira: Uma orientação para universitários. *Psicologia Argumento*, 30(68), 53-61.
- Duarte, M. E., & et al. (2009). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia*, 44(2), 392-406.
- Eco, U. (2010). *Como se faz uma tese* (23 ed.). (G. C. Souza, Trad.) São Paulo: Perspectiva.
- Ferreira, M. B., Cirino, S. D., & Oliveira, V. P. (2018). Planejando o pós-graduação: Orientação de carreira com universitários concluintes de um curso de psicologia. *Investigação e práticas em orientação de carreira*, 362-371.
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 380-404.
- Francisco, A. L., & Bastos, A. V. (2010). Conhecimento, formação e prática: O necessário caminho da integração. Em C. F. Psicologia, *Psicólogo brasileiro: Construção de novos espaços* (pp. 71-88). Campinas: Editora Alínea.
- Gibbs, G. (2009). *Análise de dados qualitativos*. Porto Alegre: Artmed.
- Gil, A. C. (2012). *Didática no ensino superior*. São Paulo: Atlas.

- Ginevra, M., Magnano, P., Ernesto, L., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2017). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 1-18.
- Ginevra, M., Santilli, S., Di Maggio, I., Sgaramella, T., Nota, L., & Soresi, S. (2018). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 473-482.
- Gomes, R. (2016). A análise e interpretação de dados em pesquisa qualitativa. Em M. C. Minayo, *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. (29 ed., pp. 67-80). Petrópolis: Vozes.
- Guedes, S. A. (2009). *A carreira do empreendedor*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- IPEA. (2018). A evolução da população ocupada com nível superior no mercado de trabalho. *Carta de Conjuntura*, 41. Acesso em 05 de Agosto de 2019, disponível em <https://www.ipea.gov.br/portal/>
- IPEA. (2018). Mercado de Trabalho. *Carta de Conjuntura*, 41. Acesso em 05 de Agosto de 2019, disponível em <https://www.ipea.gov.br/portal/>
- Jenschke, B. (2003). A cooperação internacional: desafios e necessidades da orientação e aconselhamento em face das mudanças mundiais no trabalho e na sociedade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4, 35-55.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. Em D. Super, R. Starshevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan, *Career development: Self-concept theory: Essays in vocational development*. (pp. 42-78). New York: College Entrance Examination Board.
- Koche, J. C. (2011). *Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa*. Petrópolis: Vozes.
- Lassance, M. C., & Gocks, A. (1995). A formação da identidade profissional em universitários: a questão da prática. *Anais do II Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional e Ocupacional* (pp. 65-70). São Paulo: ABOP.
- Lisboa, F. S., & Barbosa, A. J. (2009). Formação em Psicologia no Brasil: um perfil dos cursos de graduação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29, 718-737.
- Macedo, J. P., Ramos, B. B., Souza, C. d., Lima, M. S., & Fonseca, K. P. (2018). Formação em Psicologia e oligopolização do ensino superior no Brasil. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(1), 46-56.

- Martins, C. B. (2006). O ensino superior brasileiro nos anos 90. *São Paulo em Perspectiva*, 14(1), 41-60.
- Martins, H. T. (2011). *Gestão de carreiras na era do conhecimento*. (2 ed.). Rio de Janeiro: QualityMark.
- Minayo, M. C. (1993). Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? *Caderno de Saúde Pública*, 239-262.
- Moura, C. B., Sampaio, A. C., Menezes, M. V., & Rodrigues, L. D. (2003). Uso de relatos escritos como instrumento de avaliação e intervenção em orientação profissional. *Estudos de Psicologia*, 20(3), 83-98.
- Moura, R., & Possato, S. (2012). As dificuldades de inserção no mercado de trabalho e suas repercussões na vida dos jovens: apontamentos a partir de uma experiência em comunidade periférica de ponta grossa-PR. *Revista Eleuthera*, 193-220.
- Mourão, L. A. (2016). As lacunas de competências na formação em Psicologia e os riscos para a atuação profissional. Em A. Soares, L. Mourão, & M. P. Mota, *O estudante universitário brasileiro: características cognitivas, habilidades relacionais e transição para o mercado de trabalho* (pp. 329-345). Curitiba: Appris.
- Munhoz, I. M., & Melo-Silva, L. L. (2011). Educação para a Carreira: concepções, desenvolvimento e possibilidades no contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 37-48.
- Munhoz, I. M., Melo-Silva, L. L., & Audibert, A. (s.d.). Educação para a carreira: pistas para intervenções na educação básica. Em Levenfus, *Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos*. (pp. 41-63). Porto Alegre: Artmed.
- Muylaert, J. C., Sarubbi Jr, V., Gallo, R. P., Neto, R. M., & O., R. A. (2014). Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48, 184-189.
- Niles, S., & Harris-Bowlsbey, J. (2014). *Career development interventions in the 21st* (4 ed.). Harlow: Pearson.
- Oliveira, M. C. (2014). *Sucesso na carreira depois da graduação: estudo longitudinal prospectivo da transição universidade-trabalho*. Tese de Doutorado em Psicologia, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- Queiroz, T. P. (2014). *O bom filho a casa sempre torna: análise do relacionamento entre a Universidade Federal de Minas Gerais e seus egressos por meio da informação*. Tese

- de Mestrado em Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado* (1 ed.). Curitiba: Juruá editora.
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A., & Duarte, M. E. (2019). *Life design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira*. São Paulo: Vetor.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Em S. D. Brown, & R. W. Lent, *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . & Van Vianen, A. (2009). Life Design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Simão, A. M., Flores, M. A., Fernandes, S., & Figueira, C. (2008). Tutoria no ensino superior: concepções e práticas. *Revista de Ciências da Educação*, 75-87.
- Sovet, L., Annovazzi, C., Ginevra, M., Kaliris, A., & Ernesto, L. (2018). Life Design in Adolescence: The Role of Positive Psychological Resources. Em V. Cohen-Scali, J. Rossier, & L. Nota, *New perspectives on career counseling and guidance in Europe* (pp. 23-37). Springer: Cham.
- Spokane, A. R. (1996). Holland's theory. Em D. Brown, L. Brooks, & Associates, *Career choice and development* (pp. 33-74). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Super, D. E. (1953). A Theory of vocational Development. *American Psychologist*, 185-190.
- Super, D. E. (1980). A Life-span, Life-space approach to Career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. *Career Choice and Development*, 121-178.

- Teixeira, M. A., & Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... e agora?: Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47-62.
- Travassos, R., & Mourão, L. (2018). acunas de Competências de Egressos do Curso Psicologia na Visão dos Docentes. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(2), 233-248.
- Ventura, M. M. (2007). O estudo de caso como modalidade de pesquisa. *Revista da Sociedade de Cardiologia do Estado do Rio de Janeiro*, 383-386.
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2006). A auto-eficácia na transição para o trabalho. Em R. G. Azzi, & S. A. Polydoro, *Auto-eficácia em diferentes contextos* (pp. 27-58). Campinas: Átomo & Alínea.
- Yamamoto, O. H. (2010). Política social e psicologia: uma trajetória de 25 anos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 09-24.
- Yamamoto, O. H. (2012). Estudos sobre a profissão de psicólogo no Brasil. Em R. M. E. Lourenço, *istória da psicologia e contexto sociocultural: pesquisas contemporâneas, novas abordagens*. (p. 328). Belo Horizonte: PUC Minas.
- Yamamoto, O. H. (2013). As psicólogas e as mutações no mundo do trabalho. Em L. L. Lulhier, *Quem é a psicóloga brasileira? Mulher Psicologia e Trabalho*. (pp. 114-128). Brasília: Conselho Federal de Psicologia.

APÊNDICE

Apêndice A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezada (o)

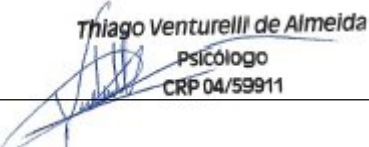
Esta pesquisa, intitulada “**A Construção de Carreira nos Primeiros Anos de Graduado: Um estudo com psicólogos egressos do ensino superior público.**” estão sendo desenvolvida pelo psicólogo Thiago Venturelli de Almeida (CRP 04/59911) sob orientação do Prof. Dr. Sérgio Dias Cirino e coorientação da Prof.^a Dra. Delba Barros, vinculados ao Programa de Mestrado em Psicologia Social da Universidade Federal de Minas Gerais. Pretende-se com este estudo, compreender como psicólogos egressos do ensino superior público constroem suas trajetórias de carreira nos primeiros anos após a formatura.

A partir da compreensão dos fatores que influenciam as escolhas e os projetos de carreira nesse momento de transição para o mercado de trabalho, o trabalho tem como finalidade contribuir para a melhora de intervenções sobre planejamento e carreira com este público e avaliar o impacto da formação nessa construção inicial de carreira. Sua participação na pesquisa consiste em, caso aceite o convite, conceder entrevista semiestruturada para avaliar o seu percurso profissional desde a formatura até o momento de pesquisa. Esclarecemos que a entrevista será gravada em áudio e posteriormente transcrita para a realização de análise sendo registrada em banco de dados virtual.

Esclarecemos que sua participação é voluntária e, portanto, a(o) senhora(or) não é obrigada(o) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo pesquisador, nem receberá qualquer tipo de remuneração. O pesquisador estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário e os dados obtidos através da análise do material coletado, quando divulgados em congressos científicos e publicações, não poderão ser associados a você. O nome de todas as pessoas que participarem da pesquisa não será divulgado, de forma nenhuma, nem conhecido por outras pessoas além dos pesquisadores. O material coletado ficará em posse exclusiva dos pesquisadores em armazenamento virtual. Considerando que os pesquisadores são psicólogos registrados no CFP e habilitados a acompanhamento psicológico, caso haja desconforto em responder as perguntas ou em conversar a respeito de suas vivencias, os pesquisadores podem te oferecer suporte. Caso haja desconforto e você decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento

desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. Caso tenha alguma dúvida, necessite de qualquer esclarecimento ou deseje retirar-se da pesquisa, por favor, entre em contato com o pesquisador abaixo a qualquer momento.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. A Sra. (Sr.) não será identificada em nenhuma publicação posterior. Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais (escaneadas para plataforma virtual), sendo que uma será arquivada pelos pesquisadores responsáveis e a outra será fornecida à Sra. (Sr.). As gravações, transcrições e análises da entrevista ficarão arquivadas com o pesquisador responsável por um período de cinco (5) anos, e após esse período serão destruídas. Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.


Thiago Venturelli de Almeida
Psicólogo
CRP 04/59911

Assinatura do pesquisador responsável

CONSENTIMENTO

Considerando, que fui informada (o) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, da possibilidade de retirar minha participação sem danos ou sanção em qualquer tempo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa e da divulgação científica e acadêmica dos dados dela em eventos e publicações. Estou ciente que recebi uma via desse documento e que me foi dada a oportunidade de esclarecer dúvidas antes da assinatura dele.

Belo Horizonte, ____ de _____ de 20 ____

Nome completo do participante: _____

Assinatura do Participante (por extenso)

Pesquisador: Thiago Venturelli de Almeida

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para o pesquisador
Thiago Venturelli de Almeida: (31) 92009-3286/98589-4894.

Apêndice B: Questionário de Autoavaliação

- 1) Avaliação da Disciplina. Redija um parágrafo com no mínimo 100 e no máximo 300 palavras, considerando: A) relevância da proposta da disciplina; B) relação com os professores; C) temas dos seminários; D) método de avaliação (atividades no moodle, apresentações, etc.); E) qualquer outro aspecto que julgar pertinente.
- 2) Autoavaliação. Redija um parágrafo com no mínimo 100 e no máximo 300 palavras, considerando: A) sua assiduidade; B) participação em sala e no moodle; C) envolvimento com a disciplina; D) reflexão sobre os planejamentos pessoais construídos nas primeiras aulas em diálogo com as discussões realizadas ao longo do semestre: o seminário ajudou a refletir sobre esse planejamento? Algo nele foi repensado? Alguma questão não pensada a princípio surgiu ao longo do semestre? E) outro aspecto que julgar pertinente. OBS.: não é necessário atribuir nota.

Apêndice C: Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Roteiro de Entrevista Semiestruturada

1. Questionário sobre Atuação Profissional

1.1. Qual(is) são as suas áreas de atuação?

I. Qual o tempo de atuação na(s) área(s)?

II. Como você avalia a atuação na área em relação a possibilidades e desafios?

III. Como você percebe que o período de Pandemia afetou a sua atuação profissional?

IV. Você faz uso de alguma plataforma para angariar pacientes online? Se sim, qual(is)? [Em caso de Atuação Clínica]

1.2. Já realizou alguma especialização/pós-graduação na área? Se sim, quais?

I. Qual a motivação para realização dessas especializações?

II. Você pretende fazer mais alguma especialização/pós-graduação? Por qual motivo?

2. Questões relativas à Formação & Planejamento de Carreira.

2.1. Você encontrou dificuldades em relação ao processo de transição para o mercado de trabalho? Se sim, quais?

I. De forma breve, como você se sentiu em relação ao processo de transição faculdade e mundo do trabalho?

2.2. Como você avalia sua experiência durante o curso de Psicologia em relação à preparação efetiva para sua inserção e atuação profissional?

I. Tem algum aspecto você considera que seria importante para a formação de um Psicólogo que você perceba a partir da sua prática diária e que não foi trabalhado durante a sua formação?

2.3. Ao longo do curso de Psicologia você realizou algum planejamento de carreira?

I. Como você avalia o seu planejamento e trajetória de carreira até o presente momento?

II. Quais fatores você considera determinante durante sua trajetória e como impactaram na sua trajetória?

III. Qual conselho você daria para os graduandos que estão na formação ainda?

2.4. Você participou da disciplina de Seminários III cujo intuito era ser um espaço de reflexão sobre os aspectos de planejamentos pessoais de carreira e transição para o mercado de trabalho. De acordo com o que você lembra, de que forma você avalia o impacto dessa disciplina sobre a sua trajetória profissional?

2.5. Como você se vê na sua carreira profissional daqui a 1 ano?

2.6. Como você se vê na sua carreira profissional daqui a 3 anos?

3. Você gostaria de complementar alguma questão? Algo que tenha deixado de falar.

Apêndice D: Projeto de Orientação de Carreira

Plano de Orientação de Carreira com Estudantes da UFMG

Evento: Oficinas de Orientação de Carreira

Formato: Workshops (Exposição de Conteúdo e Dinâmicas) dividido por etapas.

Vagas: 1 turma de até 15 vagas.

Local: Universidade Federal de Minas Gerais

Modalidade: Presencial

Carga Horária: 15h (10 encontros de 1hr e 30 min) divididos entre três etapas:

- 4 encontros (6 h) na primeira etapa, com alunos do 3.º período do curso.
- 3 encontros (4,5h) na segunda etapa, com alunos do 6.º período do curso.
- 3 encontros (4,5h) na terceira etapa, com alunos do 9.º período do curso.

Requisito: Estar cursando de Psicologia.

Divulgação: Por meio eletrônico (correio eletrônico e site) e diretamente nas salas de aula.

Critérios de Seleção: A definir

1. Público-alvo:

Alunos pertencentes ao curso de Psicologia da UFMG.

2. Objetivo do Workshop

2.1 **Gerais:** Auxiliar e favorecer a criação e desenvolvimento de um projeto de vida e carreira, sustentado pelo conhecimento de si e da realidade ocupacional nos diferentes momentos da graduação.

2.2 Específicos:

- Promover um espaço de fala e de escuta relacionado às questões de desenvolvimento de carreira. (Fatores intervenientes, conflitos, temores e dúvidas).
- Promover o autoconhecimento sobre características pessoais, interesses, habilidades, valores e prover reflexões sobre suas implicações no desenvolvimento da carreira.
- Promover o conhecimento acerca do mundo do trabalho, bem como os possíveis sentidos atribuídos às diversas atividades laborais.
- Instrumentalizar a aprendizagem da escolha e construção de estratégias para tomadas de decisões e planos de ações.

3. Justificativa

A construção de uma carreira no mundo contemporâneo cada vez mais se assemelha e deve ser proposta como uma construção de um projeto de vida (Savickas, 2002)¹¹ onde o indivíduo irá, a partir de aspectos internos e externos, construir um projeto que lhe permitirá alcançar seus objetivos, alinhados com sua subjetividade e as necessidades da modernidade profissional. A trajetória profissional em um mundo em constante transformação faz com que seja natural que inseguranças surjam ao enfrentar momentos de transições profissionais, fazendo-se necessário um planejamento prévio destas transições para minimizar impactos negativos dessas inseguranças, além de auxiliar no sucesso dessa trajetória.

Os alunos pertencentes ao curso de Psicologia da UFMG constituem um público amplo com inúmeros horizontes de possibilidades e trajetórias profissionais. É do interesse dos alunos refletir a multiplicidade de aspectos envolvidos na sua formação, permitindo ampliar e diversificar as possibilidades de criação de um projeto de carreira e vida que seja condizente com os interesses, valores e capacidades dos alunos, para reduzir as dificuldades e angústias em suas inserções profissionais.

4. Proposta de conteúdo/ementa:

4.1 **Ementa:** Desenvolver competências envolvidas no planejamento de carreira e elaborar planos de ações profissionais que sejam condizentes com a realidade dos orientandos.

4.2 Conteúdo Pragmático:

- **Autoconhecimento:** Trabalhar o autoconhecimento, bem como as questões de ansiedade, autoestima, valores e medos. Discriminar as características pessoais, principalmente aquelas ligadas aos reforçadores atuais que podem estar implicados nas escolhas atuais e futuras das trajetórias.

- **Noções da Formação e do Mundo do trabalho:** Tem como intuito fomentar e estimular o conhecimento do universo profissional, tanto no que se diz sobre as possibilidades de trajetórias profissionais, mas nas possibilidades de qualificações na graduação. Tem como intuito também trabalhar os sentidos subjetivos relacionados aos aspectos profissionais traçados.

- **Planejamento:** Tem como intuito possibilitar a integração do que já foi trabalhado previamente e possibilitar a criação de um plano de ação, afinando escolhas, levantando e esclarecendo dúvidas, anseios e

¹¹ Savickas, M. L (2002) Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In: BROWN, D. et al. *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass, P. 149-205.

dificuldades ainda existentes; situar a escolha em um projeto de vida mais amplo.

5. Metodologia:

Em relação aos procedimentos metodológicos, cita-se que as Oficinas serão desenvolvidas em 04 encontros semanais, com duração de uma hora e meia cada, totalizando 6 horas de trabalho.

6. Recursos didáticos:

Utilização de testes, técnicas, textos, dinâmicas e discussões que possibilitem momentos de reflexão e o desenvolvimento de competências essenciais para o bom planejamento de carreira.

7. Cronograma/Programação das Atividades

Etapa	Encontro	Objetivo	Procedimentos e Técnicas
Primeira Etapa de Trabalho	1	<ul style="list-style-type: none"> - Apresentação Inicial da Oficina e do Contrato com o Grupo de Trabalho. - Discutir as percepções de carreira e do trabalho, além de avaliar os valores e motivações pessoais para a escolha do curso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apresentação Individual por Personagens. - Estabelecimento do Contrato. - Apresentação: “O que é carreira?”. - Discussão inicial sobre as características pessoais e a escolha do curso. <p>Tarefa: Escrita narrativa e levantamento das características pessoais.</p>
	2	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolver o autoconhecimento profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Âncoras de Carreira - Valores do Trabalho - Discussão sobre as funções e valores do trabalho - Retorno à tarefa das narrativas e levantamento das características pessoais. <p>Tarefa: Levantamento das possibilidades de percurso na graduação.</p>

	3	<ul style="list-style-type: none"> - Analisar e desenvolver uma trajetória na graduação e incentivar o engajamento acadêmico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Devolutiva dos resultados do Âncoras. - Criação de um plano de percurso durante a graduação.
	4	<ul style="list-style-type: none"> - Refletir sobre as construções realizadas na primeira etapa. - Avaliação e encerramento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Roda de conversa sobre a graduação com a participação de alunos no fim do curso. - Avaliação da Oficina - Fechamento da Primeira Etapa.
Segunda Etapa de Trabalho	5	<ul style="list-style-type: none"> - Retomada da Oficina. - Refletir sobre a trajetória na graduação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reapresentação do Contrato da Oficina. - Apresentação das trajetórias realizadas pelos alunos e a comparação com o plano criado na primeira etapa. - Levantamento das dificuldades presentes até o momento e a avaliação de novas habilidades, competências e conhecimentos necessárias. <p>Tarefa: Curtigrama Combinado de Autoconhecimento. [Atividade sobre Habilidades]</p>
	6	<ul style="list-style-type: none"> - Refletir sobre habilidades e competências necessárias para a atuação profissional futura. - Refletir sobre o direcionamento da atuação profissional, que acontecerá a partir das ênfases curriculares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Discussão da tarefa do Curtigrama Combinado de Autoconhecimento. - Apresentação e discussão sobre as ênfases curriculares por alunos no fim do curso. <p>Tarefa: Elaboração de um currículo a partir das trajetórias e refletir sobre as lacunas presentes nos planejamentos da graduação.</p>
	7		<ul style="list-style-type: none"> - Revisão dos currículos. - Apresentação dos direcionamentos.

		<ul style="list-style-type: none"> - Refletir sobre as construções realizadas na Segunda Etapa. - Avaliação e encerramento da Segunda Etapa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avaliação da Segunda etapa da Oficina. - Fechamento da Segunda Etapa.
Terceira Etapa de Trabalho	8	<ul style="list-style-type: none"> - Retomada da Oficina. - Refletir sobre a trajetória na graduação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reapresentação do Contrato da Oficina. - Apresentação das trajetórias realizadas pelos alunos e a comparação com o plano criado na primeira etapa. - Levantamento das dificuldades presentes até o momento e a avaliação de novas habilidades, competências e conhecimentos necessárias. <p style="text-align: right;">Tarefa: Técnica Medos e Planos</p>
	9	<ul style="list-style-type: none"> - Refletir e construir um plano de transição para o mercado de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Discussão da técnica medos e planos. - Apresentação de egressos do curso sobre os desafios da transição para o mercado de trabalho. <p style="text-align: right;">Tarefa: Construção de um plano de carreira fora da graduação. [“Onde quero chegar”, “Etapas a Conquistar” e “Período para atingir”.] (Dias & Soares, 2009)</p> <p style="text-align: right;">Tarefa: Técnica Carta para o Futuro</p>
	10	<ul style="list-style-type: none"> - Refletir sobre as construções realizadas na Terceira Etapa. - Avaliação e encerramento da Oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisão dos planos de carreira construídos pelos alunos. - Apresentação dos direcionamentos e apontamentos relacionados aos planos. - Avaliação da Terceira etapa da Oficina.

			- Fechamento da Oficina.
--	--	--	--------------------------

8. Certificação:

Os nomes dos participantes deverão ser recolhidos nos dias de encontros, no modelo de lista de presença, para posterior emissão dos certificados de participação. A certificação da Colegiado é condicionada a pelo menos 80% de participação nos encontros presenciais.

9. Quadro de Coordenadores e Tutores

Coordenadores

Nome completo: Thiago Venturelli de Almeida

Nome completo: Prof. Dr. Sérgio Dias Cirino

Nome completo: Profa. Dra. Delba Rodrigues Barros