

O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO

DIEGO AGUIAR PACHECO

Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de Especialização em
Psicologia – Ênfase em Organizacional –
Orientador: Prof. Sidinei Rocha de Oliveira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Porto Alegre, Fevereiro/2013

O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE
TRABALHO

DIEGO AGUIAR PACHECO

Monografia apresentada como
exigência parcial do Curso de
Especialização em Psicologia – Ênfase
em Organizacional

Orientador: Prof. Sidinei Rocha de
Oliveira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Instituto de Psicologia

Porto Alegre, Fevereiro/2013

SUMÁRIO

	Pág.
Resumo.....	5
Abstrat.....	6
Capítulo I	
Introdução	7
Capítulo II	
O psicólogo e a profissão de psicologia.....	9
Capítulo III	
O conceito de carreira.....	12
Capítulo IV	
O contexto atual da psicologia organizacional e suas provações.....	15
Capítulo V	
Procedimentos metodológicos.....	22
Capítulo VI	
Resultados e discussão.....	25
A Inserção Profissional.....	25
Planejamento de Carreira.....	28
O Psicólogo nas Organizações.....	30
Capítulo VII	
Considerações Finais e Perspectivas futuras.....	34

Referências.....37

Anexos

Anexo A.....43

RESUMO:

A presente pesquisa teve como objetivo retratar como um grupo de recém formados em psicologia organizacional vivenciaram sua inserção no mercado de trabalho. O grupo participante da pesquisa é composto por 9 psicólogos que em sua maioria estão formados a 2 anos e possuem pouca ou nenhuma experiência anterior ao emprego atual.

A pesquisa teve sua natureza qualitativa usando de uma entrevista estruturada e com respostas abertas como instrumento de pesquisa. Após o recolhimento das entrevistas, seu conteúdo foi aplicado a uma escala de 5: 1) Inserção no mercado de trabalho usando de estágios acadêmicos ou indicações; 2) Existência ou não de planejamento de carreira; 3) Satisfação com o reconhecimento da classe pela empresa e salários recebidos; 4) Satisfação com o conteúdo e a qualidade da preparação acadêmica recebida em sua faculdade; 5) Existência ou não de deslocamento de funções ou sobreposição de funções. As respostas foram separadas em duas colunas (sim/não).

A pesquisa teve como resultados principais a confirmação dos baixos salários referidos em artigos pesquisados para o referencial teórico; a satisfação dos recém formados pelo reconhecimento salarial e cargos dentro das empresas; uma busca crescente pelo planejamento de carreira e qualificação pessoal e a existência de deslocamentos de função e sobreposição de funções dentro das empresas. Além disso, o estudo também aponta a falta de interesse por estudos mais aprofundados na área organizacional, apesar de ser a segunda maior área de escolha dos profissionais da área de psicologia. Assim, se faz necessário mais estudos futuros para traçar um perfil sólido.

ABSTRAT

This research aimed to portray as a group of newly trained in organizational psychology experienced their insertion in the labor market. The research participant group consists of 9 psychologists who are mostly trained at 2 years and have little or no previous experience to current job.

The research was qualitative nature using a structured interview with open-ended responses and as a research tool. After the collection of interviews, its content was applied to a range of 5: 1) Entering the job market using academic internships or indications, 2) the existence or absence of career planning, 3) satisfaction with the recognition of the class by the company and wages earned; 4) satisfaction with the content and quality of academic preparation received at your college; 5) the existence or absence of displacement functions or overlapping functions. The responses were separated into two columns (yes / no).

The study was the confirmation of the main results reported in low-wage researched articles to the theoretical; satisfaction of recent graduates by recognizing and salary positions within companies, an increasing search for career planning and personal qualification and the existence of displacement function and overlapping functions within companies. Furthermore, the study also points to the lack of interest in further studies in the organizational area, despite being the second largest area of choice for professionals in the field of psychology. Thus, it is necessary for further studies to profile solid.

1. INTRODUÇÃO:

Segundo os levantamentos anuais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, o curso de psicologia foi o segundo curso mais procurado pelos vestibulandos no ano de 2012 atrás apenas do curso de medicina.

Ao sair das cadeiras universitárias e adentrar no mercado de trabalho, o psicólogo organizacional precisa encontrar seu espaço dentro das instituições e suas políticas de trabalho. Para Borges (2010) a psicologia organizacional e do trabalho é uma área científica que possui historicamente dificuldades de reconhecimento e crescimento no Brasil, além disso, ela detém uma produção instável de conhecimento tendo pouco material publicado em comparação a outras áreas do saber. Tais dificuldades da área culminam em um setor empregatício pouco aquecido mesmo com o momento econômico fortalecido do país. No entanto, o mercado nunca deixou de demandar profissionais de psicologia organizacional; embora o autor afirme que a demanda poderia ser maior se a própria psicologia valorizasse seu profissional (Borges, 2010). Com esses dados, é possível perceber que o psicólogo organizacional encontra dificuldades ao entrar no mercado de trabalho não apenas naturais da concorrência por emprego, mas também por resistência das empresas em ampliar o espaço da psicologia e as próprias políticas adotadas pelos psicólogos já inseridos dentro do mercado.

Brooks (1995) refere à importância dos estágios durante o período de formação do profissional no momento de sua inclusão no mercado de trabalho. Segundo o autor, estudantes universitários que tiveram experiências de estágio e trabalho relacionados à área de formação diferenciam-se daqueles que não tiveram tais experiências quanto aos atributos vocacionais e as habilidades valorizadas no mercado. Uma grande parte dos formados, de fato, encontra nos estágios sua porta de entrada no mercado. Aproveitando-se dos contatos e experiências adquiridas dentro da instituição onde o estágio anteriormente foi realizado, o recém formado é capaz de responder de forma rápida as expectativas da empresa contratante e assim, assegurar sua inserção, a partir de então profissional, dentro da instituição. No entanto, existe também um grupo de formados que precisam encontrar outros meios para incluir-se no mercado de trabalho que não por vínculos estabelecidos já no período dos estágios de formação.

O presente estudo teve como objetivo analisar os processos de inserção de profissionais de psicologia no mercado de trabalho. Assim, se estabelece como objetivos específicos: a) analisar como o mercado de trabalho atual recebe estes profissionais; b) verificar possíveis facilitadores e dificultadores da inserção dos profissionais nas instituições; c) levantar dados sobre o nível de preparo do formado para o mercado de trabalho e; d) avaliar se suas competências correspondem às expectativas das empresas.

2. O PSICÓLOGO E A PROFISSÃO DE PSICOLOGIA

O primeiro curso de psicologia do Rio Grande do Sul foi fundado em 30 de junho de 1953 pela Pontifícia Universidade Católica na cidade de Porto Alegre. Desde então, diversos cursos de psicologia tem surgido, sendo a psicologia um dos cursos mais procurados nos vestibulares.

A profissão do psicólogo foi regulamentada em 1962 pela lei nº 4.119, esta lei federal regulamenta a profissão e estabelece os critérios legais e civis. O conselho de psicologia atribui ao psicólogo a atuação no âmbito da educação, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação, com o objetivo de promover o respeito à dignidade e à integridade do ser humano. Em 17 de outubro de 1992, o Conselho Federal de Psicologia apresentou ao Ministério do Trabalho sua contribuição para integrar o Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO).

Os métodos e as técnicas psicológicas utilizados no exercício das funções privativas do psicólogo a que se refere o Parágrafo 1º do Art. 13 da Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, são compreendidos da seguinte forma:

I - Método - conjunto sistemático de procedimentos orientados para fins de produção ou aplicação de conhecimentos.

II - Técnica - entende-se como toda atividade específica, coerente com os princípios gerais estabelecidos pelo método.

III - Métodos Psicológicos - conjunto sistemático de procedimentos aplicados à compreensão e à intervenção em fenômenos psíquicos nas suas interfaces com os processos biológicos e socioculturais, especialmente aqueles relativos aos aspectos intra e interpessoais.

IV - Diagnóstico Psicológico - é o processo pelo qual, por intermédio de Métodos e Técnicas Psicológicas, analisa-se e estuda-se o comportamento de pessoas, de grupos, de instituições e de comunidades, na sua estrutura e no seu funcionamento, identificando-se as variáveis nele envolvidas.

V - Orientação Profissional - é o processo pelo qual, por intermédio de Métodos e Técnicas Psicológicas, investigam-se os interesses, aptidões e características de personalidade do consultante, visando proporcionar-lhe condições para a escolha de uma profissão.

VI - Seleção Profissional - é o processo pelo qual, por intermédio de Métodos e Técnicas Psicológicas, objetiva-se diagnosticar e prognosticar as condições de ajustamento e desempenho da pessoa a um cargo ou a uma atividade profissional, visando alcançar eficácia organizacional e procurando atender às necessidades comunitárias e sociais.

VII - Orientação Psicopedagógica - é o processo pelo qual, por intermédio de Métodos e Técnicas Psicológicas, proporcionam-se condições instrumentais e sociais que facilitem o desenvolvimento da pessoa, do grupo, da organização e da comunidade, bem como condições preventivas e de solução de dificuldades, de modo a atingir os objetivos escolares, educacionais, organizacionais e sociais.

VIII - Solução de Problemas de Ajustamento - é o processo que propicia condições de auto-realização, de convivência e de desempenho para o indivíduo, o grupo, a instituição e a comunidade, mediante métodos psicológicos preventivos, psicoterápicos e de reabilitação.

Todas estas informações revelam características técnicas do profissional, mas não a relevância e o perfil deste profissional. De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (2004) a psicologia é composta em sua maioria por mulheres (91%) e a área mais procurada é a clínica (55%) seguida pela área organizacional (17%). Segundo Liedke (1997) é necessário observar a importância dos papéis sociais de homens e mulheres para explicar essa realidade. Para a autora, há uma soberania de mulheres na área em consequência ao entendimento cultural popular que cabe às mulheres os papéis cuidadores e a psicologia corresponder na fantasia social a este conceito (profissão supostamente a posição de cuidador).

Para Lassance e Malhães (1997) as mulheres dentro do contexto social são esperadas como responsáveis pelos cuidados à família, sendo seres confiáveis, obedientes, honestas e comportadas; carinhosas e submissas; tendo grande capacidade de doação, mas com menos aptidão para liderança e tomadas de decisão. O perfil do psicólogo dentro das fantasias sociais assume estas características.

O indivíduo psicólogo ao entrar nas instituições é recebido pela empresa e seus membros carregado destes valores sociais já pré-estipulados, a partir disto cabe a ele decidir seguir o papel já estipulado ou travar a batalha de mudar conceitos que antecedem a sua

presença como sujeito. A profissão serve como uma ponte para o primeiro contato entre a empresa e o sujeito recém chegado, para Skorikov e Vondracek (2010) a ocupação profissional não serve apenas como essa ponte inicial, mas é também o maior mecanismo de inserção do indivíduo na sociedade e no desenvolvimento e manifestação da sua identidade, dentro e fora do local onde seu trabalho é exercido.

De acordo com Schein (1982), a Psicologia organizacional é um campo de atuação interdisciplinar que procura compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo, já que, segundo o autor, as organizações são sistemas sociais complexos. Sendo assim, a psicologia organizacional é um campo que abrange todas as relações entre humanos dentro das instituições e que não está completamente isolada da sociedade a qual está inserida.

Apesar dos psicólogos em uma grande parte optarem pela área clínica, a área organizacional é muito procurada. O psicólogo organizacional encontra sua zona de atuação entre o espaço da subjetividade e saúde do sujeito e a objetividade e eficácia da empresa a qual está inserido. Dentro deste contexto, o psicólogo está desafiado a equilibrar-se entre a dualidade do subjetivo e o objetivo, atuando em aspectos da subjetividade dos sujeitos e suas relações dentro da instituição e interpretá-los de forma possível de mensuração.

O psicólogo inicia sua carreira muito antes de entrar pela primeira vez pela porta da empresa, sua carreira está sendo construída mesmo antes que ele perceba ou decida que carreira seguir. Ao pensar sobre a carreira do psicólogo organizacional, estamos pensando em um sujeito que atuará com a parte humana de uma engrenagem complexa que é uma instituição.

3. O CONCEITO DE CARREIRA

Para ser mais bem compreendida a relação profissional/trabalho é necessário esclarecer alguns conceitos básicos sobre a trajetória de um profissional dentro de um determinado trabalho, ou seja, trabalhar de uma forma científica o conceito de carreira. Muitos autores em diversas áreas já buscaram conceitos capazes de definir de forma simples e objetiva o conceito de carreira, no entanto, por ser tão amplo, existem hoje diversas formas de conceituar o que é “uma carreira”.

O primeiro modelo, o do Arco-Íris da Vida e Carreira – Life Career Rainbow - foi desenvolvido em 1974 (Super, 1990), “perspectivando as dimensões primárias do curso da vida e do espaço da vida, ou abreviadamente, tempo (dimensão longitudinal) e espaço (dimensão latitudinal)” (Gago, 2008).

Para Lassance, et al. (2011) Super utiliza da teoria do desenvolvimento vocacional e da teoria dos papéis, com o objetivo de responder às críticas que questionavam a ausência de foco no contexto como fonte de parâmetros de desenvolvimento. Este modelo teve por finalidade organizar os conceitos dos estágios do desenvolvimento de carreira (life-span) e da teoria dos papéis sociais (life-space), acrescentando uma perspectiva contextual em um modelo do desenvolvimento que fosse facilmente compreendido. Os temas centrais apresentados neste modelo são os papéis sociais, os espaços de vida e os estágios do desenvolvimento, que incluem os conceitos de maturidade e/ou adaptabilidade de carreira.

A carreira é o conjunto de funções e cargos assumidos por um indivíduo ao longo de sua vida profissional (Souza, Bittencourt, Pereira e Bispo 2005). Para Dutra (1996) a carreira não pode ser entendida como uma linha linear de experiências; a carreira seria uma série de estágios e transições que variam em pressão sobre o indivíduo vindas do próprio ambiente, um fruto da relação estabelecida entre o indivíduo e o empregador e que engloba inclusive itens subjetivos como as expectativas de ambos os lados.

Hughes (1958) diferencia o conceito de carreira entre aspectos objetivos (percebíveis e mensuráveis) e subjetivos (não percebíveis ou mensuráveis). Magalhães (2005) descreve essa diferenciação de conceitos usando os pontos de vista de um observador externo e do próprio empregado: enquanto a carreira para um observador

externo é mais facilmente percebida como uma seqüência de cargos e funções ocupadas pelo indivíduo no mundo do trabalho, objetivamente verificáveis, para o indivíduo, pode ser considerada um processo contínuo de busca, construção e reconstrução de significado para si mesmo através do trabalho.

Schein (1990) distinguiu entre carreira externa e carreira interna. A carreira externa refere-se como uma seqüência de ocupações e etapas de crescimento profissional que podem ser objetivamente identificados, enquanto a carreira interna foi definida pelo autor como “os temas e conceitos que o sujeito desenvolve e que dão sentido aos seus esforços de carreira”.

Segundo Saviolli (1999) é necessário entender que a carreira possui um ciclo de vida semelhante ao ciclo de vida de seres vivos; ela nasce, cresce, amadurece e morre. Para o autor, este ciclo de vida é conseqüência da característica do continuo movimento e não permanência da carreira. Para Lemos (2006) a carreira começa a partir do momento em que o indivíduo define suas metas profissionais; Coelho (2006) define carreira como: progressão, profissão, seqüência de ocupações e seqüência de experiências relacionadas ao trabalho.

A importância da carreira na vida do sujeito atravessa também aspectos de sua vida fora do seu trabalho, pois diz a sociedade quem este sujeito é dentro do grupo, tal importância reflete diretamente na percepção que o sujeito tem de si e sua vida, para Super (1990) o trabalho proporciona um foco relevante para a organização da personalidade. As pessoas obtêm satisfação na vida e no trabalho na medida em que consegue realizar atividades que permitam uma adequada manifestação de suas habilidades, necessidades, valores, interesses, traços de personalidade e concepções sobre si mesmo e que o grau de satisfação que as pessoas podem obter do trabalho é proporcional ao grau em que elas são capazes de nele materializar suas perspectivas.

A escolha e o desempenho de uma profissão, assim como suas atualizações e redirecionamentos se inserem no desenvolvimento da carreira do indivíduo, que por sua vez, insere-se em sua estrutura de vida como um todo (Savickas, 1997). O profissional de psicologia precisa trabalhar além do seu desenvolvimento técnico profissional aspectos ligados a sua própria subjetividade e as relações estabelecidas entre a subjetividade do outro, a sua e a técnica acadêmica. Para Zanelli (2002), a carreira do psicólogo é uma

construção continua ligada diretamente com a vida do sujeito e depende diretamente do seu desenvolvimento pessoal e com questões do mundo do trabalho; com o entendimento dos jogos de poder e subjetividade.

Este capítulo trabalhou os conceitos de carreira enfatizando obviamente a carreira de psicólogo organizacional. O ser psicólogo, no entanto, é mais complexo que o ato de explicar conceitos de ocorridos comuns a muitos; o psicólogo organizacional está inserido em um amplo contexto social que sua contribuição social, sua carreira e mesmo sua vida influencia e é influenciado por um sistema muito maior e que o individuo não é capaz de limitar. Não é possível entender um sujeito sem pensar no ambiente em que ele está inserido com suas características únicas, suas provações e suas vantagens.

4. O CONTEXTO ATUAL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E SUAS PROVAÇÕES

Entre muitos campos atuantes da psicologia, a psicologia organizacional e do trabalho é o terceiro maior campo da psicologia no quesito número de profissionais (HWO, 2001). Segundo Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008) o termo *psicologia organizacional e do trabalho* começou a ser usado na década de 1990 e tem como objetivo de contemplar eixos de fenômenos que envolvem aspectos psicossociais. De acordo com Bastos (2003) estes conceitos são divididos em dois grandes eixos: as organizações, enquanto ferramenta social formadora de coletivos humanos; e o trabalho, enquanto atividade básica do ser humano reprodutora de sua própria existência e da sociedade.

Dentro de um contexto evolutivo, a prática da psicologia nas organizações desenvolveu-se a partir do início do século XIX, sob o nome de Psicologia industrial, sendo definida como “o estudo do comportamento humano nos aspectos da vida relacionados com a produção, distribuição e uso dos bens e serviços de nossa civilização” (Tiffin e McCormick, 1975).

Segundo Campos (2011) a psicologia organizacional vem modificando-se desde então, não havendo consenso entre os teóricos, mas varias definições teóricas que buscam entender melhor o campo e suas características peculiares.

Garcia, Valdehita e Jover (2003) definem a psicologia organizacional como:

“A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa” (p. 22)

Para Campos (2011) se levarmos em conta apenas o número de indivíduos atuantes em psicologia organizacional e do trabalho já é plenamente justificável um investimento maior em estudos para o melhor entendimento da área como um todo.

O psicólogo recém-formado enfrenta grandes dificuldades de ser efetivado nas empresas, parte pelas próprias limitações do espaço físico empresarial (uma empresa necessita de poucos e por vezes um único psicólogo para satisfazer sua demanda esperada de psicologia e Recursos Humanos), parte pelas limitações da formação do psicólogo dentro das universidades e parte também pela própria cultura empresarial que até pouco tempo não investia grandes esforços na manutenção da psicologia dentro de corpo de equipe.

Segundo Zanelli (2002) as organizações, de forma geral, possuem resistências ao trabalho do psicólogo, quando não esta restrito as atividades técnicas. A autora, porém, também refere que os psicólogos estão mal preparados, não tendo qualificação e nem mesmo possuem a iniciativa para exercer suas funções, tanto as mais tradicionais quanto a amplificação do seu espectro de colaborações dentro da empresa. O autor refere que esse fato é decorrente da formação acadêmica do psicólogo brasileiro, onde as instituições têm por cultura focar-se no aspecto clínico da profissão deixando as demais áreas pouco exploradas durante a formação.

A inclusão do novo profissional no mercado de trabalho possui diversos vieses que não estão ligados a formação acadêmica do profissional. Segundo D'Amorim (1988) uma das explicações mais frequentes sobre o desemprego entre jovens está na falta de capacidade dos jovens frente ao trabalho. No entanto, Letelier (1999) salienta que as condições precárias oferecidas pelo mercado de trabalho como os baixos salários e os chamados “deslocamentos de função” (quando um trabalhador é posto para fazer uma atividade na qual não foi formado ou pelo menos contratado para ela) resultam em uma baixa motivação dos jovens.

Segundo Sarriera e Verdin (1996) por vezes há uma falha de entendimento entre o mercado e o trabalhador recém formado. O trabalhador ainda sem prática profissional não entende o funcionamento, os objetivos e as características das empresas e do mercado de trabalho. Como consequência, encontra dificuldades importantes na procura de oportunidades, e têm dificuldades de traçar seus objetivos profissionais.

Segundo Gondim (2002), os estudantes universitários recém-formados, em suas primeiras empreitadas como profissionais, muitas vezes não possuem conhecimento suficiente sobre os desafios das especialidades respectivas de suas áreas de atuação. O que

acaba por limitar a inserção desse profissional no mercado de trabalho, já que este, assim como a instituição de formação, não oferece condições de desenvolvimento aos recém-formados.

Uma das formas encontradas por estudantes acadêmicos e trabalhadores atuantes está no planejamento de sua carreira e seu desenvolvimento. Para Sorj (2000) o atual mercado de trabalho exige que o indivíduo entenda e administre sua carreira de uma forma ampla e complexa, semelhante à administração de uma empresa onde o sujeito deixa de ser um empregado pertencente à determinada instituição e passa a ser um prestador de serviços qualificados que atua sempre em busca de oportunidades que melhor se apliquem e retribuam suas habilidades (cabe ao sujeito qualificar-se). O profissional passou a ser mais independente dos sindicatos e de outros trabalhadores de mesma área, para Chiavenato (2002) isso ocorreu em ocorrência também ao enfraquecimento dos sindicatos e das chamadas identidades ocupacionais.

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em um levantamento realizado em seis capitais brasileiras (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre) entre os anos de 2006 e 2009 houve uma diminuição da população classificada como desempregados. Os subgrupos “desocupados” (indivíduos que estiveram nos últimos 30 dias sem trabalhar tendo estado disposto por 8 horas diárias a atividades) de 2,2 milhões em 2006 caíram para 1,9 milhões em 2009 (IBGE, 2006 & IBGE, 2009). Em contrapartida, segundo Bastos (2006) a Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Porto Alegre de 2004 apontou que 29,3% da população se encontravam em situação de desemprego; a mesma pesquisa no ano anterior apontava para um índice de 21,4% de desemprego. Com os dados de 1993 e 1994 é possível constatar uma trajetória ascendente no índice de desemprego contrariando as pesquisas do IBGE. Segundo Bastos (2006) esses escores em Porto Alegre indicam uma baixa capacidade de absorção de mão-de-obra pelo mercado local em consequência do lento dinamismo econômico da região. Dentro do contexto regional onde a presente pesquisa ocorreu, é possível que não apenas o histórico da área como setor com dificuldades de estabelecimento dentro das empresas brasileiras tenha contribuído para os indicadores de poucas vagas no mercado, mas também um dinamismo diferenciado da região em relação ao restante do país.

Segundo Mância, Rodrigues e Minozzo (2003) uma pesquisa realizada com psicólogos organizacionais em Porto Alegre revelou que os psicólogos que optam por uma carreira organizacional em grande parte não se sentem completamente realizados profissionalmente, alegando que esta área da psicologia os distancia do ideal clínico para o qual são preparados e reconhecidos socialmente, mesmo que o fator econômico seja favorável. O estudo ainda revelou que os psicólogos entrevistados atuavam na área da administração e não da psicologia de forma mais direta.

Apesar das pesquisas apontarem para um bom retorno financeiro na área organizacional em comparação às outras áreas da psicologia, a média salarial do psicólogo organizacional ainda é muito aquém da média de outras áreas, no entanto, pesquisas revelam que os profissionais da psicologia optam por uma postura passiva frente ao quadro apresentado. Aderaldo, Matos e Dutra (2011) em uma pesquisa com graduandos de psicologia, perceberam que os indivíduos empregados, mesmo reconhecendo seus próprios salários como inadequados as qualificações exigidas e condições de trabalho inadequadas ou deslocamentos de funções acabam por optar por uma postura passiva, acreditando que mudanças nesse cenário seria responsabilidade de algum órgão de manutenção externo, não cabendo ao indivíduo participar de forma ativa em atitudes de mudança.

Conforme o site da Câmara (2011), a profissão do psicólogo até 2010 não possuía piso salarial, já que o profissional de psicologia em sua maioria não possuía vínculo empregatício com as empresas. Para Gandarillas e Bem (1996) na busca pela remuneração, os jovens sofrem uma desvalorização do próprio trabalho e de seu estudo, quando estes aceitam uma remuneração inferior quando comparados a outros colaboradores; assim o recém-formado desenvolve um sentimento de ineficiência que acarreta em uma posição passiva frente à realidade, ao emprego e, conseqüentemente do próprio salário. Em 2010, o piso salarial do psicólogo foi fixado em R\$ 4.650 (site da Câmara, 2010). Assim, apesar de haver um piso salarial a partir de 2010 para a área da psicologia, o valor estipulado ainda é um valor bastante abaixo de salário em relação a outras áreas que atuam no mesmo espaço de trabalho que o psicólogo. Segundo informações do site do Conselho de Medicina de São Paulo (CREMESP 2012) o piso salarial do médico é de R\$ 9.813,00, já a profissão de contador possui o piso salarial de R\$ 6.967,00 segundo o levantamento do site do governo Bem Estar realizado em 2012. Esse fato vem a corroborar com as considerações

explicitadas no estudo realizado por Gandarillas e Bem (1996) sobre a postura passiva do recém formado e que ainda permanece em vigor.

Para Sarriera e Silva (2003) o posicionamento do trabalhador atual e suas estratégias de enfrentamento não buscam melhorias ou mudanças do seu cenário de trabalho e de suas condições, mas visam à manutenção de seu emprego por causa do medo de ficar desempregado. O medo do desemprego não é o único possível causador desse efeito, Sarriera (2004) enfatiza a importância do emprego exercido dentro da sociedade e o tipo de relação que surge entre cada categoria de trabalhador e o contexto social em que vive, ou seja, o emprego exercido pelo sujeito também tem a função de identificá-lo dentro de sua sociedade de forma a dar status frente aos demais indivíduos. Esse conceito contribui para o atual cenário em que os recém-formados se encontram em uma posição passiva frente às dificuldades e condições que o mercado de trabalho oferece.

A Revolução Industrial dos anos 80, e suas novas tecnologias de informação e computadores mais avançados, trouxeram ao mercado muita instabilidade para os profissionais que foram obrigados a modificar crenças e perfis dentro de seus empregos na busca de proteção dentro de um ambiente cada vez mais competitivo (Baiocchi e Magalhães, 2004). Para Bedeian (1995) a economia atual e a competitividade trazem um sentimento de insegurança para o empregado que culmina em um comportamento de “entrincheiramento” do sujeito dentro de seu emprego. O indivíduo opta por aceitar sua situação como imutável e aceita as condições que nela estão presentes temendo que a não aceitação ou a ambição por conquistas pessoais acarretem em custos de carreira (o tempo e o dinheiro investido para chegar ao posto atual), emocionais (desgaste emocional e perda de vínculos ligados ao atual trabalho) e limitações para alternativas de carreira (percepção do sujeito sobre o seu potencial de recolocação no mercado).

De fato, os vínculos adquiridos no desenvolver da carreira do indivíduo possuem grande importância não apenas emocional, mas também no próprio emprego. Segundo Sorj (2000) a empregabilidade dentro de uma carreira em longo prazo está apoiada nas redes sociais que o sujeito possui como família, vizinhança, colegas. De acordo com pesquisas realizadas pela consultoria DBM do Brasil, as indicações de amigos ou profissionais conhecidos são responsáveis por mais de 50% das colocações dentro do mercado de trabalho. Dentro dessa pesquisa, cerca de 70% dos entrevistados foram ajudados por suas

redes de contatos e 17% por empresas especializadas em recolocações no mercado indicando a importância das redes sócias na manutenção da carreira em longo prazo (Semerene, 2006).

Muitos teóricos apontam a família como um importante fator influenciador sobre diversos aspectos da carreira do sujeito. Para Silveira e Wagner (2006) provavelmente a sociedade esteja passando por um momento de transição onde o tempo de permanência dos filhos na casa dos pais está ficando mais extenso desconfigurando o chamado “ninho vazio” (momento em que os filhos deixavam a casa dos pais). Como consequência desse fato, os autores chamam de “ninho cheio” a atual configuração familiar onde os lares são compostos por pais, filhos dependentes e filhos já maiores de idade havendo, inclusive, a possibilidade de cônjuges. Essa alteração dentro da estrutura familiar influencia também na própria sociedade que requer e espera determinadas posturas de seus membros, mas é também influenciada pelos mesmos (Silveira & Wagner, 2006). Para Sorj (2000) aspectos relativos à realidade social, política e econômica tem dificultado a saída dos filhos das casas paternas.

Influenciado por essa nova realidade em que a saída do lar paterno é protelada, o graduando, conseqüentemente, passa a desenvolver um sentimento de valorização do estágio de preparação para a atividade como futuro trabalhador da área. Dessa forma, é possível perceber uma nova atitude frente ao planejamento de carreira dentro da psicologia organizacional. Para Zikik e Klehe (2006) o planejamento de carreira consiste em um desenho que se elabora acerca do futuro profissional, o qual envolve traçar objetivos e um plano de como atingi-los. Mcellven (2009) salienta a importância do planejamento de carreira não ser entendido como algo a ser realizado em um único momento ou algo pronto; para o planejamento de carreira obter sucesso em suas propostas é necessário revisitá-lo e acomodá-lo de acordo com a realidade vivida em cada momento pelo sujeito. O planejamento de carreira e seu desenvolvimento é acima de tudo o administrar ao longo do ciclo vital, trabalho, aprendizagem, lazer e interesses (Ourique, 2012).

Entre todos os aspectos apresentados como relevantes dentro da discussão proposta, para os teóricos da área, juntamente com o apoio das redes sociais desenvolvidas pelo indivíduo seja no trabalho ou no ambiente familiar, o planejamento prévio com o auxílio de informações da profissão é um dos fatores mais importantes de uma inserção no mercado

de trabalho. Para Greenhaus e Cols (1995) o componente da decisão, a clareza das metas é considerado importante na definição de planejamento, porque metas são necessárias a fim de direcionar o comportamento de um indivíduo no que diz respeito à carreira. Phillips e Blustein (1994) enfatizam que sem um determinado nível de decisão não é possível construir estratégias para atingir metas. O planejamento da carreira não pode ocorrer sem uma postura objetiva voltada não apenas para o presente, mas também para o futuro.

É possível perceber através desta construção teórica que, a carreira do sujeito, é composta por diversos fatores. Esses fatores, em muitos casos, antecedem o primeiro contato do sujeito com seu emprego e a relação estabelecida entre o sujeito e a empresa contratante possui forte influência de como este sujeito vivenciara o seu emprego e a qualidade de sua entrega. A relação estabelecida entre o sujeito e a empresa contratante possui forte influência de como este sujeito vivenciará o seu emprego e a qualidade de sua entrega como profissional.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo optou pela pesquisa qualitativa como método de pesquisa por suas características beneficiarem a qualidade do entendimento dos dados recolhidos com os participantes. Segundo Neves (1996) a pesquisa qualitativa se utiliza da perspectiva dos participantes e do próprio pesquisador para entender a situação estudada; sendo flexível e maleável no decorrer do processo; não tendo como objetivo enumerar eventos, mas compreende-los em seu contexto através de uma perspectiva ampla da natureza do fenômeno. Godoy (1995) aponta um grupo de características capazes de identificar este tipo de pesquisa: o caráter descritivo; o enfoque indutivo; o pesquisador como instrumento fundamental; o ambiente natural como fonte direta dos dados; e o significado que as pessoas dão as coisas como preocupação do investigador. Segundo Mayring (2002) o estudo qualitativo tem como principal característica o entendimento do objeto de estudo em sua “*historicidade*”, no contexto no qual o fenômeno ocorre.

O grupo participante da pesquisa foi composto por psicólogos, na maioria, formados recentemente, havendo um número menor de participantes formados em um espaço superior a dois anos de formação, que aceitaram participar da pesquisa voluntariamente. Os contatos foram realizados através de indicações pelo processo conhecido como *bola de neve* onde cada participante busca indicar novo participante e por contatos próximos do próprio pesquisador. Dentro do grupo de entrevistados, a grande maioria residia junto com os pais ou era sustentada por eles a distância, estavam inseridos em empresas há pouco tempo e não possuíam mais que uma experiência anterior a atual.

O instrumento usado na pesquisa foi um questionário com dez perguntas de respostas abertas elaborado a partir do questionamento principal do trabalho (era solicitado ao entrevistado que relatasse como teve sua inserção no mercado de trabalho e características que o mesmo julgava importante para completar seu relato) e baseado em questionários usados em publicações científicas ligadas a inserção do mercado em outras áreas. Questionamentos levantados pelos autores que comportaram o referencial teórico deste projeto como pertinentes e influentes na inserção do mercado de trabalho e da relação entre profissional e empresa também foram transformados em perguntas integrantes do

questionário com o objetivo de completar o relato livre dos entrevistados sobre suas próprias experiências.

A análise dos resultados foi realizada primeiramente separando as respostas em eixos distintos dentro do assunto como fatores facilitadores e dificultantes para a obtenção de sucesso na busca de emprego pela perspectiva dos entrevistados; e satisfação com o mercado de trabalho e remuneração. Após a divisão em eixos as respostas foram comparadas ao material que compõem o referencial teórico e elaborado a narrativa dos achados de forma a ligar a teoria encontrada através da pesquisa na literatura com as respostas dos entrevistados.

A coleta de dados ocorreu entre abril e outubro no ano de 2012 por meio de uma entrevista estruturada e com respostas abertas. O estudo teve como guia princípios construtivistas, partindo do pressuposto que o conhecimento não está pronto, mas é construído na relação gerada da pesquisa (Patton, 2002).

A identidade dos pesquisados foi mantida em sigilo seguindo as normas éticas em pesquisa e os autores citados estão devidamente referidos juntamente com suas respectivas obras.

A seguir, apresenta-se uma Tabela 1 contendo breves informações sobre o perfil dos entrevistados na pesquisa. Os números não necessariamente correspondem à ordem em que as entrevistas foram sendo realizadas.

Tabela 1. Perfil dos entrevistados na pesquisa.

Entrevistado	01	02	03	04	05	06	07	08	09
Idade	25	25	29	30	34	26	23	24	29
Sexo	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Reside ou depende financeiramente dos pais	Sim	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
Tempo de Formado	2 anos	2 anos	3 anos	2 anos	12 anos	2 anos	1,5 anos	2 anos	2 anos

Ao observarmos a tabela acima é perceptível que todos os entrevistados participantes são do sexo feminino, com uma média de 27,2 anos de idade. A imensa maioria dos pesquisados reside ou depende financeiramente dos pais. Além disso, a média geral de anos de formação como profissionais formados no curso de psicologia é de 2,5 anos.

6. RESULTADOS ENCONTRADOS E DISCUSSÃO

Dos participantes da pesquisa 78% não possuíam tempo de formação superior a dois anos e 12% não recebiam auxílio financeiro dos pais. Esses resultados confirmam os dados obtidos em outras pesquisas na literatura que alegam baixos salários para a classe em comparação com outros profissionais, pelo menos nos primeiros anos de formação, e também uma tendência ao chamado “síndrome no ninho vazio” onde jovens adultos permanecem morando na residência de seus pais mesmo exercendo atividade profissional remunerada.

6.1 A INSERÇÃO PROFISSIONAL

O primeiro emprego para qualquer indivíduo é um momento marcante. Carregado de valores sociais, o primeiro emprego traz em si uma afirmação do indivíduo como capaz de obter seu próprio sustento e mais do que isso, capaz de ocupar um lugar dentro da sociedade como participante. No entanto, o processo que ocorre entre o período de conclusão do ensino superior e a efetivação do sujeito no emprego pode ser vivido de diversas formas dependendo não apenas do sujeito, mas também dos fatores externos que completam o contexto no qual essa inserção está ocorrendo.

No Brasil, 50% das colocações de ensino superior ocorrem através de indicações de colegas, familiares e amigos (Semerene, 2006), esse fato indica tamanha a importância que as redes sócias têm no processo seletivo de novos funcionários em uma organização; também apontam uma tendência de privilegiar um determinado grupo de pessoas em relação a outro.

Outro fator importante na inserção do sujeito no trabalho está sua trajetória de formação profissional até o momento do primeiro emprego. Dutra (1996) definiu como carreira um processo muito maior que o emprego exercido pelo sujeito, mas sim uma sequência de ocupações, funções e transições que o indivíduo vivencia desde o seu primeiro momento consciente, ou seja, o primeiro contato do sujeito com o emprego pretendido está atrelado a um passado de escolhas, atividades e experiências.

Após a entrada nas empresas, muitas vezes o psicólogo passa por um processo não apenas de adaptação, mas um período em que necessariamente precisa buscar informações novas e há um desencontro da técnica e das expectativas do psicólogo e da empresa no preparo do profissional. Segundo Sarriera e Verdin (1996) esse fenômeno é consequência de uma falha de entendimento entre o mercado e o trabalhador recém formado. O trabalhador ainda sem prática profissional não entende o funcionamento, os objetivos e as características das empresas e do mercado de trabalho. Como consequência, encontra dificuldades importantes na procura de oportunidades, e têm dificuldades de traçar seus objetivos profissionais.

“Como no meu caso a oportunidade de trabalho aconteceu por acaso, nada foi planejado e tive que ir me adaptando a nova rotina” (Entrevistado 02)

“Durante a faculdade aprendi pouca coisa sobre o mercado, as relações de trabalho e principalmente psicologia organizacional” (Entrevistado 09).

Segundo Gondim (2002), os estudantes universitários recém-formados, em suas primeiras empreitadas como profissionais, muitas vezes, não possuem conhecimento suficiente sobre os desafios das especialidades respectivas de suas áreas de atuação. Dentro da presente pesquisa, é visto relato deste fato em trechos como *“hoje, todas as empresas exigem experiência”* (Entrevistado 05).

“Acredito que a faculdade não prepare muito para essa parte prática mesmo, por isso se faz tão importante os estágios” (Entrevistado 06).

“Minha preocupação inicial era não dar conta das minhas tarefas, já que eu não tinha muita experiência naquilo. Já fui chamada na primeira vez para fazer aplicação de testes para uma grande quantidade de candidatos. Para isso, tive que antes ir atrás e estudar os testes que eu iria utilizar. Então, acho que vai muito do profissional de ir em busca daquilo que talvez ele ainda não tenha tido tanto conhecimento para que não o impeça de aceitar o trabalho” (Entrevistado 02).

Apesar dos fatores aparentemente desfavoráveis, Mância, Rodrigues e Minozzo (2003) afirmam que dentro das áreas atuantes pela psicologia, a área organizacional é uma área que possui boa remuneração e um grupo de vantagens favoráveis; no entanto, em uma pesquisa realizada com psicólogos organizacionais de Porto Alegre, os mesmos autores evidenciaram que estas vantagens econômicas não são suficientes para os pesquisados sentirem-se realizados profissionalmente. O estudo com os psicólogos de Porto Alegre revelou que apesar dos profissionais sentirem-se bem recompensados economicamente, não possuem o mesmo sentimento em relação ao reconhecimento a eles dado por colegas de empresa e da sociedade alegando que esta área da psicologia os distancia do ideal clínico para o qual são preparados e reconhecidos socialmente. Dentro da atual pesquisa, no entanto, essa insatisfação com o reconhecimento da área organizacional não foi relatada por nenhum dos participantes, havendo inclusive relatos onde a psicologia organizacional foi a área desejada de especialização desde a entrada do sujeito na faculdade.

“Quando iniciei meu estágio curricular disse para a minha família: ‘Vou dar o melhor de mim para galgar o cargo de Gerente de RH nesta empresa’. Assumi a Gerencia de RH em 2008” (Entrevistado 01).

O desencontro da qualificação profissional e as expectativas da empresa abrem espaço para o chamado “deslocamento de função” (quando um trabalhador é posto para fazer uma atividade na qual não foi formado ou pelo menos contratado para ela), esse fator juntamente com os baixos salários resultam em uma baixa motivação dos recém empregados (Letelier, 1999).

O psicólogo que busca seu espaço dentro das empresas recorre a novas ferramentas para que seus conhecimentos e habilidades sejam aplicados em seu serviço por seus supervisores de uma melhor forma. Uma mudança de postura é necessária, mas para que isso ocorra o profissional precisa saber que rumo pretende seguir, e como consequência disso, passa a pensar em sua carreira como um caminho longo que necessita planejamento e manutenção. De fato, os entrevistados na pesquisa revelaram interesse e reconhecimento

dos benefícios do planejamento de carreira mesmo quando não tiveram a oportunidade de fazer em suas próprias carreiras.

6.2 PLANEJAMENTO DE CARREIRA

A permanência por um período prolongado na casa dos pais talvez influencie em uma maior valorização do estágio de preparação do indivíduo para a atividade em carreira, sendo possível perceber uma atitude diferente em relação a esse planejamento. Para Zikik e Klehe (2006) o planejamento de carreira consiste em um plano elaborado previamente acerca do futuro profissional, contendo objetivos claros e estratégias para atingi-los.

“Vejo o quanto isso é importante e necessário para atingirmos aquilo que almejamos. Com um planejamento prévio, a pessoa pode visualizar melhor as maneiras para se chegar a um resultado desejado. Como no meu caso a oportunidade de trabalho aconteceu por acaso, nada foi planejado e tive que ir me adaptando a essa minha nova rotina. Para isso, iniciei minha pós graduação em organizacional, fui estudar mais e começar a fazer um planejamento de carreira.” (Entrevistado 02)

“Não realizei planejamento. Acho importante um planejamento caso pretenda seguir uma carreira na área” (Entrevistado 03)

“sabia qual área dentro da psicologia que eu queria atuar e, a partir disso, busquei oportunidades neste segmento. Saber o que quer ajuda muito na carreira profissional, pois e chega muito mais rápido aonde se deseja” (Entrevistado 06)

O cenário empregatício após a revolução industrial dos anos 80 acelerou um processo competitivo entre as empresas onde essas necessitam de constantes melhorias ou estão fadadas a fecharem suas portas ou ser absorvidas pelo mercado (Magalhães 2004). Dentro dessa nova realidade competitiva as empresas tornaram-se mais dinâmicas tanto na forma de produzir e vender seus produtos e serviços quanto na forma de dirigir seu próprio capital e passaram a competir com empresas de vários lugares do mundo graças às novas

tecnologias. Seus funcionários também se tornaram mais independentes de suas estruturas empregatícias, no atual cenário, o sujeito é protagonista de sua própria carreira havendo riscos e benefícios nesta nova forma de relação entre empregado e emprego. O cenário atual exige que o profissional seja capaz de gerenciar de forma eficaz sua carreira (Sorj, 2000), há uma necessidade de um planejamento complexo, semelhante ao planejamento de um negócio.

“Quando optei por sair da minha primeira experiência (consultoria de recrutamento e seleção) para ir à empresa que trabalho hoje com RH interno, consultei minha antiga supervisora de estágio que trabalha com recolocação profissional e coaching de carreira e fizemos um comodato, auxiliei ela com avaliações psicológicas e traduções, e ela fez o processo de transição de carreira e busca de uma nova oportunidade” (Entrevistado 06).

“Na verdade me identifiquei com a área organizacional desde o início da faculdade, sendo assim, conduzi meus estágios e atuações sempre para esta área. Concluí minha formação e atualmente realizo pós-graduação” (Entrevistado 04).

Muito deste novo perfil em que o profissional planeja sua carreira como um prestador de serviço independentemente da empresa que esteja empregado sempre buscando uma maior qualificação pessoal, é em decorrência do novo perfil das empresas. Os enfraquecimentos sindicalistas, das identidades ocupacionais e de classe resultaram em uma maior individualidade do sujeito, um afastamento dos demais em uma trajetória bastante particular da empregabilidade e histórico de carreira na busca da conquistas e manutenção do emprego (Chiavenato, 2002).

O planejamento de carreira que este novo perfil profissional busca consiste não apenas de um planejamento prévio, mas também um processo que precisa ser revisitado e acomodado de acordo com a realidade vivida em cada momento pelo sujeito (Mcellven, 2009). O planejamento de carreira e seu desenvolvimento é acima de tudo o administrar ao longo do ciclo vital, trabalho, aprendizagens, lazer e interesses (Ourique, 2012).

Observando os pontos mais relevantes para a pesquisa, é possível traçar alguns traços importantes do processo de inserção no mercado de trabalho do psicólogo organizacional. Apesar das novas tecnologias de comunicação, as redes sociais próximas ainda são as maiores responsáveis pela geração de oportunidades de inserção no mercado de trabalho, no entanto, através de processos de qualificação da mão de obra e planejamento de carreira os indivíduos estão encontrando formas de influenciar e gerar suas oportunidades dentro do mercado de trabalho. Para que os objetivos estabelecidos em longo prazo sejam alcançados, a capacidade de tomar decisões e a clareza das metas são fundamentais, estando nelas o segredo para a eficácia do planejamento (Greenhaus e Cols, 1995).

6.3 O PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES

Mesmo com um bom planejamento de carreira e uma administração competente sugerida por Sorj (2000), o atual mercado da psicologia em Porto Alegre passa por um momento pouco aquecido onde os empregos disponíveis estão ocupados por um grupo. Segundo Bastos (2006) Porto Alegre apresenta dificuldades para absorver a mão-de-obra gerada pelo mercado local, ou seja, o dinamismo econômico da cidade gera uma demanda de trabalhadores menor que o número dos atuais trabalhadores disponíveis e presentes na cidade ou o movimento de geração de novos empregos é mais lento que a produção de novos profissionais.

Independentemente da tecnologia de comunicação usada pela sociedade, a comunicação serve sempre as redes sociais estabelecidas. Para Sorj (2000) a empregabilidade dentro de uma carreira a longo prazo está apoiada nas redes sociais do sujeito (família, vizinhança, colegas e etc...). No Brasil, 50% das colocações dentro do mercado de trabalho ocorrem por indicações ou amigos ou profissionais já conhecidos (Semerene, 2006).

Entre as redes sociais, certamente a família é a primeira rede social estabelecida pelo sujeito. Silveira e Wgner (2006) apontam uma possível fase de mudança de paradigmas sociais ligados a estruturação da família em nossa atual sociedade. Para os

autores, a sociedade está passando por um momento de transição onde o tempo de permanência dos filhos na casa dos pais está mais extenso, ultrapassando inclusive, a entrada dos filhos no mercado de trabalho e a maior idade. Tal processo é chamado pelos autores de “*ninho cheio*” e refere-se à permanência desses jovens adultos vivendo juntamente com os pais e possivelmente trazendo seus cônjuges para morar juntamente com os pais (família de origem).

Essa alteração dentro da estrutura familiar influencia também na própria sociedade que requer e espera determinadas posturas de seus membros (Silveira & Wagner, 2006). Para Sorj (2000) aspectos relativos à realidade social, política e economia tem dificultado a saída dos filhos das casas paternas. É possível que este fator influencie comportamento mais passivo dos trabalhadores em suas primeiras experiências de trabalho de forma que, como não dependem totalmente de seus próprios salários para a sobrevivência, acabam por contentar-se com salários muito mais baixos que os recebidos por aqueles já empregados. Aderaldo e Dutra (2011) enfatizam em seu estudo o comportamento passivo dos profissionais da psicologia em seus primeiros anos de empregabilidade onde apesar de classificarem os salários recebidos como baixos optam por usar de métodos como culpar a classe profissional pelos salários recebidos ou simplesmente aceitam como algo necessário para a construção de suas carreiras.

Alguns autores buscaram estudar e entender tal processo que ao mesmo tempo denuncia uma insatisfação, mas aceita essa mesma insatisfação como algo natural e necessário na carreira de psicólogo organizacional. Gandarillas e Bem (1996) descrevem que tal postura demasiadamente passiva daqueles com pouca experiência é uma consequência de uma desvalorização do próprio trabalho e estudo adquirido que ocorre durante o processo de busca de emprego. Tal desvalorização do estudo e do produto de seu trabalho acarreta ao sujeito sentimentos de ineficiência. Sarriera (2004) salienta a importância social do trabalho, sendo o trabalho um importante fator das relações sócias, identificando o sujeito dentro da sociedade e influenciando as relações estabelecidas do sujeito.

“Na empresa que trabalho atualmente, possuo primeiramente atividades de R&S(Recrutamento e Seleção). O retorno está sendo muito bom. Nesta empresa, tenho o

espaço e o respeito dos colegas. No entanto, já trabalhei em locais em que a psicologia só era necessária quando era conveniente.” (Entrevistado 03).

Para Sarriera e Silva (2003) o trabalhador contemporâneo temendo o desemprego assume uma postura passiva, não buscando melhores condições ou mudanças de seu atual cenário empregatício, mas valendo-se de técnicas de enfrentamento para as situações do dia-a-dia de forma a realizar a manutenção do emprego já conquistado. Bedeian (1995) nomeia esse comportamento somado as técnicas de enfrentamento usadas como “*postura de entrincheiramento*”. Para o autor, temendo a perda do emprego e possíveis dificuldades em um futuro processo de recolocação no mercado, além do desgaste emocional e a perda dos vínculos conquistados, o indivíduo opta por uma aceitação de sua atual condição empregatícia como algo imutável, entrincheirando-se na empresa a qual já está vinculado, preferindo a sensação de segurança a melhores condições de trabalho, realização profissional e salários mais altos que necessitariam obrigatoriamente de um movimento de mudança vindo do próprio indivíduo, seja através da busca de um novo emprego ou em tentativas de negociação com a empresa em que já está empregado.

O trabalhador sofre influências também da própria sociedade e contexto externo as empresas como a tecnologia usada na informação e saúde financeira do país. Baiocchi e Magalhães (2004) afirmam que com a nova revolução industrial dos anos 80 onde as novas tecnologias passaram também a agir na forma como nos comunicamos os trabalhadores precisaram adaptar-se a estas tecnologias e mudar seus perfis e crenças dentro de seus empregos na busca da sobrevivência dentro de um mercado agora mais competitivo.

Dentro dessa nova realidade composta agora também por ingredientes de tecnologia virtual de informação o trabalhador precisa encontrar as formas de informar-se sobre oportunidades de emprego. Atualmente, as empresas ao buscarem cargos estratégicos optam por meios virtuais de divulgação evitando a publicação em jornais.

“Bom, hoje utilizo todos os meios possíveis! Desde o “boca à boca” à redes sociais, como facebook e linkedin. Atualmente, as empresas utilizam muito o linkedin e buscam novos talentos por ali. Além disso, vejo o quanto se faz essencial expandir os contatos que se tem e estar sempre no meio do que acontece na área. Dessa forma, é

importante poder ir a palestras, cursos, encontros...porque muitas vezes a oportunidade surge em momentos assim. Mas claro que também vale ir atrás da vaga de fato, e para isso olho sempre em jornais, sites de empregos, etc.” (Entrevistado 01)

“Através de sites de consultorias de RH (recrutamento e seleção), sites de divulgação de vagas (infojobs, vagaspoa, vagas.com, entre outros), e através de rede de contatos.” (Entrevistado 04)

“Os meios que utilizei antes de ingressar no mercado de trabalho: linkedin, infojobs, curriculum, site do CRP e do Sindicato dos Psicólogos.” (Entrevistado 06)

O psicólogo organizacional dos dias de hoje é um profissional que está criando seu espaço dentro do contexto que a sociedade lhe oferece, enfrentando relações sociais muitas vezes desfavoráveis e anteriores ao seu ingresso na empresa pretendida. Talvez o maior desafio do psicólogo não seja os conhecimentos técnicos ou a difícil atividade de servir de caminho de comunicação entre o objetivo e o subjetivo das instituições; mas sim, seu maior desafio esteja na atividade de construir uma identidade profissional adequada e útil ao cenário organizacional e que não rejeite suas raízes subjetivas do campo humano.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS E PERSPECTIVAS FUTURAS

Em um contexto de continuo desenvolvimento de diferenciais de mercado onde as empresas buscam uma constante evolução em suas capacidades competitivas, o sujeito que adentra este espaço precisa estar consciente que sua carreira dependerá de suas habilidades de percepção do mercado e adaptação as necessidades que este mercado apresentar no decorrer do tempo. A relação gerada do primeiro contato do sujeito com a empresa é apenas o “primeiro passo” de um processo que precisa ser visto como algo contínuo e de constante mudança. O trabalhador precisa estar atento a tais movimentos para selecionar e desenvolver as habilidades que acredita que poderão fazer com que sua mão de obra seja mais desejada dentro do mercado de trabalho. Além disso, espera-se que a instituição contratante também seja capaz de promover e desenvolver esse profissional.

Os psicólogos brasileiros possuem em sua formação tendências maiores para o estudo e a busca de áreas ligadas ao espaço da psicologia clínica onde o subjetivo governa em absoluto. Além disso, o psicólogo quando não ligado a empresas, por vezes, desconhece realidades de mercado e estranha quando necessita olhar para sua carreira como um prestador de serviços a uma entidade (seja empresa, hospital ou escritório de assessoramento). A qualificação da mão de obra ou dos serviços prestados é um conceito familiar e bastante explorado pela psicologia quando esta busca entender e trabalhar outros profissionais. No entanto, causa clara estranheza aos psicólogos quando esses necessitam trabalhar tal conceito em suas próprias carreiras.

Podemos observar neste trabalho uma denúncia à passividade dos profissionais em relação aos salários entendidos como abaixo no mercado pelos entrevistados e os deslocamentos de funções em consequência, muitas vezes, de uma falta de diálogo entre o psicólogo e a empresa onde está o empregado ou a desconfiança da empresa sobre as capacidades do psicólogo.

A pesquisa evidenciou que, apesar dos estudos anteriores relatarem que a psicologia organizacional não era uma área desejada inicialmente pelos estudantes de psicologia (Mância, Rodrigues e Minozzo, 2003), é possível perceber que os entrevistados desta pesquisa relatam desejo e satisfação por atuarem na área onde são relatados bons salários.

Ao analisarmos os resultados encontrados na pesquisa, é possível perceber que apesar dos salários (do ponto de vista dos entrevistados) os psicólogos estão buscando com maior frequência o planejamento de carreira e preocupando-se em estabelecer amplas redes sócias já no período acadêmico usando destes caminhos como suas maiores portas de entrada no mercado de trabalho. No entanto, torna-se claro que o mercado possui uma dinâmica capaz de absorver menos psicólogos organizacionais que o número de formados e isso acarreta em uma dificuldade para aqueles que não encontraram contatos prévios para o auxílio em sua inserção no mercado. De fato, a capacidade de aperfeiçoamento e qualificação está sendo um importante fator para diferenciar psicólogos na competição por vagas em empresas, mas as indicações e laços estabelecidos anteriormente ao período de seleção ainda são o maior diferencial quando o psicólogo vai à busca do seu primeiro emprego.

Entre os maiores dificultadores da inserção no mercado de trabalho relatado na pesquisa, é possível perceber que há, por vezes, um desencontro entre aquilo que a empresa espera e necessita do psicólogo; e o que o psicólogo acredita e está habilitado a realizar. A busca do aperfeiçoamento profissional independentemente do momento da carreira que o sujeito está vivendo e o planejamento de carreira com suas manutenções de metas e estratégias estão se mostrando importantes fatores de melhora da relação entre empresa e o trabalhador psicólogo. Talvez o entendimento de que o profissional é um prestador de serviço e que sua carreira não se limita às experiências dentro da empresa na qual está trabalhando seja o diferencial que motivou os recém formados a esta evolução na forma de relacionar-se com as instituições; sendo assim, o sujeito busca entender melhor a empresa e o mercado para beneficiar-se e obter estabilidade de carreira, mas não necessariamente busca um vínculo empregatício de longa duração.

Tendo por base que sua mão de obra está qualificada as necessidades do mercado e tendo uma rede de contatos suficiente para buscar novas oportunidades, o psicólogo opta não mais por reivindicar melhores condições de trabalho ou salários mais altos, mas deslocar-se para outras empresas sempre que oportunidades mais vantajosas possam ocorrer.

É necessário salientar as críticas ao presente trabalho. Para pesquisas futuras é recomendado que seja usado amostras maiores e com a inclusão de relatos de psicólogos do

sexo masculino já que não surgiram relatos deste grupo dentro da pesquisa. A pesquisa mostrou através dos seus resultados grande pertinência mesmo tendo uma amostra pequena de entrevistados, pois explicitou a necessidade de estudos mais aprofundados na área organizacional. Apesar de ser a segunda maior área de escolha dos profissionais da área de psicologia, estudos envolvendo especificamente o processo de inserção do psicólogo nas empresas e os fatores ligados ao processo deste dentro da empresa são poucos. Assim, se faz necessário mais estudos futuros para traçar um perfil sólido tanto do profissional quanto da relação estabelecida entre a classe e a instituição.

8. REFERÊNCIAS

Aderaldo, C. V. L; Matos, F. R. N; Dutra, C. J. C. (2011) *Indignação e Resignação: o Cotidiano do Estagiário do Curso de Psicologia da Universidade de Fortaleza*. João Pessoa: III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

Baiocchi, A; Magalhães, M. (2004) *Relações entre processos de comprometimento, entricheiramento e motivação vital em carreira profissional*. Revista brasileira de orientação profissional, 5(1), 63-71.

Bastos, A. V. B. (2003). *Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira?* São Paulo: Casa do Psicólogo, 139-166.

Bastos, A.V. (2004) *Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil*. Porto Alegre, Artmed.

Bastos, A. V. B. (2006). *Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva*. Em: J. E. BorgesAndrade, G. S. Abbad e L. Mourão (Orgs) *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed, 23-40.

Bedeian, A.G. (2002). *Issues in the dimensional structure of career entrenchment*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75, 247-250.

Bem-Estar.org. Disponível em: <HTTP:// <http://www.bem-estar.org/>> Acessado em: 12 de novembro de 2012.

Borges, L. (2010). *A psicologia do trabalho e das organizações no Brasil Florence?*. Minas Gerais: Estudos de psicologia, 4(02), 84-99.

Brooks, L; Cornelius, A; Greenfield, E; Joseph, R. (1995). *The Relation of Careerrelated work or intership experiences to the career development of college seniors*. Journal of Vocation Behavior.

Campos, K. C. L; Duarte, C; Cezar, E. O; Pereira, G. O. A. (2011). *Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década*, 31(4), 702-717.

Carson, K.D., Carson, P.P., Bedeian, A G. (1995). *Development of a construct and validation of a career entrenchment measure*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68, 301-320.

CBO: Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em: <[http://www.mte**cbo**.gov.br](http://www.mtecbo.gov.br)> Acessado: 12 de janeiro de 2013.

Chiavenato, I. (2002) Recursos Humanos. 7ª ed. Compacta. São Paulo: Atlas.

Coelho, J. (2006) Organizações e carreiras sem fronteiras. In: BALASSIANO, M. e outros (ORGs.). *Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.

CREMESP: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo. Disponível em: <[HTTP://WWW.cremesp.org.br](http://www.cremesp.org.br)> Acessado em: 7 de dezembro de 2012.

D'Amorim, M. A. (1988). Emprego e desemprego. Em Conselho Federal de Psicologia (Org.), *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: Edicon, 138-148.

Letelier, G. M. E. (1999). *Escolaridade e inserção no mercado de trabalho*. Cadernos de Pesquisa, 107, 133-148.

Dutra, J. S. (1996). *Administração da carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.

Gago, T. D. E. (2008). *Crenças de eficácia nos papéis de carreira, valores de vida e prática de supervisão de ensinamentos clínicos em enfermeiros*. Dissertação de Mestrado não publicada, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa.

Garcia, J. M; Valdehita, S. R; Jover, J. L. (2003). *Que es la psicología del trabajo*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Gandarillas, M. & Bem, L. (1996). *Preditores de bem-estar psicológico em jovens porto-alegrenses*. Psico, 27(2),79-95.

Godoy, Arilda S. (1995). *Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades*, Revista de Administração de Empresas, v. 35.

Gondim, S. M. G. (2002). *Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários*. Estudo de Psicologia, 7(2), 299-309.

Gondim, S. M. G. (2008). *O psicólogo brasileiro: identidade profissional*. In: III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Florianópolis. III CBPOT.

Greenhaus, H., Callanan, G., & Kaplan, E. (1995). *The role of goal setting in career management*. The International Journal of Career Management, 7(5), 3-12.

Gunther, H. (2006). *Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?*. Brasília: Psic.: Teor. e Pesq. 22(2), 201-209.

Hall, D. T. (1996). *The career is dead, long live the career: a relational approach to career*. San Francisco: Jossey-Bass.

Hughes, E. (1958) *Men and their work*. Glencoe, IL, Free Press

Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Silva, C. B. (2011). *Terceira demanda-chave para a orientação profissional: Como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira?* Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. In: M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira: Perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos* (Vol. 1, pp. 135-166). São Paulo: Vetor.

Lemos, A. H. C. (2006). *Empregabilidade e Individualização da Conquista do Emprego*. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I.S.A. (Org.). *Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.

Magalhães, M.O. (2005). *Personalidades Vocacionais e Desenvolvimento na Vida Adulta: Generatividade e Carreira Profissional*. Porto Alegre, UFRGS. Tese de Doutorado.

Mância, L. T; Rodrigues, M. B; Minozzo, F. (2003). *Psicologia do Trabalho: Concepções e Práticas Contemporâneas. Trabalho apresentado no XII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social*, Porto Alegre.

McIlveen, P. (2009). *Career development, management, and planning from the vocational psychology perspective*. In A. Collin & W. Patton (Orgs.), *Vocational psychological and organisational perspectives on career: toward a multidisciplinary dialogue*. Career Development Series (3), (pp. 63-90). Rotterdam: Sense.

Neves, J. L. (1996). *Pesquisa qualitativa- Características, usos e possibilidades*. São Paulo: Caderno de pesquisas em administração, 1(3).

Ourique, L. R; Teixeira, M. A. P. (2012). *Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários*. 17(2), 311-321.

Phillips, S., & Blustein, D. L. (1994). *Readiness for career choices: planning, exploring and deciding*. *The Career Development Quarterly*, v. 43, 63 -69.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.

Phillips, S., & Blustein, D. L. (1994). *Readiness for career choices: planning, exploring and deciding*. *The Career Development Quarterly*, 43, 63 -69.

Salanova, M, Francisco J. Garcia, F.J. e Peiró, J.M. (1997). *El significado del trabajo y valores laborales*. Em Peiró, J.M, e Prieto, F. *Tratado de Psicología Del Trabajo – Vol II – Aspectos psicosociales del trabajo*. 35-63. Buenos Aires, Síntesis Psicología

Sarriera, J.C; Verdin, R. (1996). *Os jovens a procura de Trabalho: Uma análise qualitativa*. PSICO, 27(1), 79-95.

Sarriera, J.C; Silva, M.A. (2003). *O executivo pós-moderno: Transformações no trabalho e subjetividade*. Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho, 3(2), 35-62.

Sarriera, J.C. (2004). *El paradigma ecológico-contextual em orientacion Profesional*. Em: Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional, Anais, Conferencia Internacional da AIOSP. La Coruna: AIOSP, 651-656.

Savickas, M.L. (1997). *Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory*. The Career Development Quarterly, 45, 247-259.

Saviolli, N. (1999). *Carreira: manual do proprietário*. 3. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Schein, E. H. (1982). *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro Prentice-Hall do Brasil.

Schein, E. (1990). *Career Stress in changing times: some final observations*. Prevention In Human Services, 8(1), 251-261.

Silveira, P.G; Wagner, A (2006). *Ninho cheio: a permanência do adulto jovem em sua família de origem*. Campinas: Estudos de Psicologia 23(4), 441-453.

Skorikov, V.B. e Vondracek, F.W (2010). *Vocational Identity*. Em Skorikov, V.B. e Patton, W. (Eds.), *Career Development in Childhood and Adolescence* , 143-168.

Sorj, B. (2000). *Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 15 (43), 56-67.

Souza, M. Z. A.; Bittencourt, F. R. ;; Pereira Filho, J. L.; Bispo, M. M. (2005). *Cargos, carreiras e remuneração*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Super, D.E. (1990). *Toward Making Self Concept Theory Operational*. Em: Brown, D. e Brooks, L. (Orgs.) *Career Choice and Development*. 197-261. San Francisco, JosseyBass

Tiffin, J.; McCormick, E. J. (1975). *Psicologia Industrial*. Tradução de Maria Heloiza Schabs Cappellato. São Paulo: EPU e EDUSP. 447 p.

Tonetto, A.M; Amazarray, M. R; Koller, S.H; Gomes, W.B (2008). *Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: Desenvolvimento científico contemporâneo*. Porto Alegre: Psicologia e Sociedade, 20(2), 165-173.

Zanelli, J. (1986). *Formação e atuação em Psicologia Organizacional*. *Psicol. cienc. prof.*, 6(1), 31-32.

Zanelli, J. C. (2002). *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). *Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho*. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho*. Porto Alegre, RS: Artes Médicas, p. 466-491.

Zikic, J., e Klehe, U. C. (2006). *Job loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality*. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.

WHO Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado & Conselho Federal de Psicologia. (2001). *Pesquisa de Opinião WHO – Quem é o psicólogo brasileiro*. Recuperado em 29 setembro 2009 Disponível em: <http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/publicacoes/publicacoesDocumentos/Pesquisa_WHO.pdf> Acessado em: 23 de novembro de 2012.

ANEXOS

ANEXO A

Entrevista:

- 1 - Gostaria que você descrevesse como foi o teu processo de inserção no mercado de trabalho, incluindo, como ficou sabendo da oportunidade de emprego e teu primeiro contato com a empresa que trabalha/trabalhou.
- 2- Você realizou algum tipo de planejamento de carreira? Qual a importância que você acredita que um prévio planejamento de carreira pode ter?
- 3- Gostaria que você falasse agora sobre a importância que os estágios durante o período de tua formação tiveram na tu entrada no mercado de trabalho.
- 4- Quais os meios pelos quais você informa-se sobre oportunidades de trabalho?
- 5- Já dentro da empresa, quais foram suas primeiras atividades e qual foi o retorno? Você acredita que a psicologia possui o devido espaço dentro das empresas e está sendo bem utilizada pelos gestores?
- 6- Houve alguma preocupação por tua parte em relação ao trabalho e se houve quais foram as ferramentas que usou para lidar com isso?
- 7- Poderia falar um pouco sobre tuas atividades diárias dentro da empresa? Você acredita que tua formação acadêmica lhe preparou adequadamente para o mercado?
- 8- Como você percebe o mercado hoje em relação ao psicólogo organizacional?
- 9- Há alguma coisa que você gostaria de ter feito diferente em tua carreira por acreditar que teria tido melhores resultados profissionais?
- 10- O que você acredita ter sido um diferencial para tua inclusão no mercado de trabalho e manutenção do emprego? Explique um pouco esse diferencial.

Nome:

Idade:

Ano de formação:

Tempo de empresa: