

Processos de escolha e inserção profissional de psicólogos organizacionais e do trabalho

Nadia Rocha Veriguine¹

Instituto Federal Catarinense, Camboriú, Brasil

Edite Krawulski

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

Resumo

Quem escolhe um curso superior e busca entrar no mercado de trabalho o faz a partir das condições do contexto em que está inserido. A partir da perspectiva da Psicologia Sócio-histórica, o objetivo deste artigo foi identificar os processos de escolha e inserção profissional de psicólogos atuantes no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Participaram do estudo quatorze psicólogos, que responderam a um questionário e a uma entrevista semiestruturada. Foi aplicada a análise de conteúdo e identificadas as categorias analíticas: escolha pela graduação em Psicologia, escolha pela atuação em POT e processo de inserção profissional. Evidenciou-se que as escolhas pelo curso e pelo campo POT bem como a inserção no trabalho se desenvolveram como processos entrelaçados e interdependentes entre si.

Palavras-chave: Atuação do Psicólogo; Psicologia Social-Histórica; Desenvolvimento Profissional; Escolha Vocacional

Abstract: Processes of choice and professional insertion of organizational and work psychologists

Those who choose a higher education course and seek to enter the work market do so based the conditions of the context in which they are inserted. From the perspective of Socio-Historical Psychology, the aim of this article was to identify the processes of choice and professional insertion of psychologists working in the field of Organizational and Work Psychology (OWP). Fourteen psychologists participated in the study, who answered a questionnaire and a semi-structured interview. Content analysis was applied and the analytical categories identified: choice for graduation in Psychology, choice for work in POT and professional insertion process. It was evident that the choices for the course and the POT field, as well as the insertion in the work, developed as intertwined and interdependent processes.

Keywords: Psychologist Performance; Social Psychology-History; Professional Development; Vocational Choice

Resumen: Procesos de elección e inserción profesional de psicólogos organizacionales y del trabajo

Quien elige un curso de educación superior y busca ingresar en el mercado de trabajo lo hace en función de las condiciones del contexto en el que se insertan. Desde la perspectiva de la Psicología Sociohistórica, el objetivo de este artículo fue identificar los procesos de elección e inserción profesional de los psicólogos que trabajan en el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT). En el estudio participaron catorce psicólogos, quienes respondieron un cuestionario y una entrevista semiestruturada. Se aplicó análisis de contenido y se identificaron las categorías analíticas: elección de graduación en Psicología, elección de actuación en POT y proceso de inserción profesional. Se evidenció que las opciones para el curso y el campo POT, así como la inserción laboral, se desarrollaron como procesos entrelazados e interdependientes.

Palabras clave: Actuación del Psicólogo; Psicología Social-Histórica; Desarrollo Profesional; Elección Vocacional

¹ Endereço para correspondência: Rua Almirante Lamego, n 674, apto 1101, centro, Florianópolis, SC, Cep 88015-600.

Introdução

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é um campo voltado ao fazer humano no trabalho, composto principalmente de três grandes domínios: o trabalho, a organização e os processos de gestão de pessoas (GP) ou recursos humanos (RH) (Zanelli, Bastos, & Rodrigues, 2014). Desde a sua emergência no contexto industrial até atualidade, a área acompanhou as demandas sociais e atravessou mudanças, incorporando novas metodologias, práticas de trabalho e objetos de estudo (Bastos & Peixoto, 2015).

Estas transformações, no entanto, não ocorreram de forma integrada, produzindo tensionamentos. Um, dentre os vários dilemas presentes na área, é a divergência entre a atuação profissional e a produção científica. Durante grande parte da história da POT no Brasil, os psicólogos atuavam nas organizações, sobretudo, em recrutamento, seleção de pessoas, avaliação de desempenho e treinamento. Os pesquisadores priorizavam estudos sobre o comportamento organizacional, a saúde do trabalhador e as medidas psicológicas, dialogando pouco com as técnicas de trabalho. (Gusso et al., 2019; Peixoto, Vasconcelos & Bentivi, 2020). A esta realidade de pouca interação entre ciência e profissão, acrescenta-se a baixa incidência de pesquisas sobre as intervenções dos psicólogos organizacionais (Veriguine, 2015). Juntos, estes elementos produziram uma dualidade; de um lado, arcabouços teóricos de pouca relevância social, e, de outro lado, práticas de trabalho tecnicistas, caracterizadas por baixo nível reflexivo e conhecimentos científicos sólidos (Renteria, Peixoto, & Bastos, 2020).

Dados de pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) sobre a atuação do psicólogo no Brasil revelam que a área da POT se configura como a primeira em termos de dedicação exclusiva por parte dos profissionais, com 62% de incidência (Gondim, Bastos & Peixoto, 2010). A mesma pesquisa mostra ainda que mais de dois terços desses psicólogos não têm intenção de deixar o campo de atuação, sugerindo ser essa uma área estável, que absorve e mantém seu contingente de profissionais.

Tomando por base este cenário, o presente artigo identificou os processos de escolha e de inserção profissional de psicólogos organizacionais e do trabalho, fundamentando-se na perspectiva sócio-histórica da Psicologia. Esta corrente teórica adota o materialismo histórico-dialético como teoria, entende o homem como um ser social e histórico, a sociedade como produção histórica dos homens, as ideias como representações da realidade material, a realidade como em constante movimento e o fenômeno psicológico como produzido dentro de condições sociais, econômicas e culturais, nas quais vivem os homens (Bock, 2011). Compreende, ainda, que o indivíduo se constitui humano de forma ativa, nas e

pelas relações, no decorrer de sua história e pelas condições sociais e culturais engendradas pela humanidade, tendo no trabalho uma de suas principais formas de humanização (Naves, 2016).

Abordar os processos de escolha por uma profissão e subsequente inserção profissional sob essa perspectiva implica considerar o trabalho como parâmetro de vida produtiva. Conforme Marx (1968), o trabalho é uma atividade humana proposital e consciente, cuja finalidade é produzir algo útil, capaz de suprir necessidades ou atender a algum fim. Ele se caracteriza por seu aspecto transformador e por permitir ao homem realizar modificações na realidade. A partir desse olhar, o trabalho é entendido como categoria central da organização da vida humana, produtor de formas de sociabilidade e construtor de processos identitários, ainda que no contexto contemporâneo do capitalismo essa construção ocorra de forma mais transitória e efêmera (Coutinho, Krawulski & Soares, 2007, Nardi, 2015).

A abordagem da psicologia sócio-histórica entende a escolha profissional como um processo vinculado às condições históricas, culturais, sociais e familiares da realidade em que a pessoa está inserida. A pessoa que escolhe, o faz a partir do contexto em que se insere e da relação dialética que estabelece com o mundo (Aguiar, Bock, & Ozella, 2011). Essa acepção permite compreender o sujeito tendo um papel ativo diante da realidade; quanto mais consciência tiver dos fatores que influenciam sua escolha, mais capaz se torna de um posicionamento reflexivo, ativo e promotor de novos significados (Medeiros & Souza, 2017).

A respeito do processo de escolha pela Psicologia, Carvallho, Ulian, Bastos, Sodr e e Cavalcante (1988) identificaram a predisposi o para ajudar o outro como motivadora para a busca pelo curso, além do interesse pela natureza dos fen menos psicológicos e pela necessidade de conhecer o ser humano. Estudo mais recente identificou a escolha profissional de psicólogos atrelada ao interesse de atingir realiza o pessoal e autoconhecimento e exercer uma atividade compatível com características pessoais (Gondim, Magalhães, & Bastos, 2010). Magalhães, Straliootto, Keller e Gomes (2001) também detectaram a prevalência de aspectos pessoais no processo de escolha pelo curso superior de Psicologia, definindo o sujeito desejoso pela profissão como alguém detentor de características e habilidades que favoreceriam especialmente o exercício profissional de psicoterapeuta.

Em que pesem as particularidades da escolha pela Psicologia no processo de inser o profissional, o psicólogo não fica imune a todas as mudanças em curso no mercado de trabalho e suas consequências, as quais têm afetado os trabalhadores de inúmeras formas. Processos de globaliza o das atividades econ micas, de inova o tecnológica, de reestrutura o produtiva e de flexibiliza o

nas relações trabalhistas têm demandado a produção de bens em menos tempo, com menor custo e com alta qualidade (Geremia, Luna, & Sandrini, 2015). Passou-se a exigir maior qualificação, flexibilização e polivalência, além do fato de o trabalhador sofrer com aumento dos níveis de desemprego, sobrecarga de trabalho, diminuição dos níveis salariais e perda de direitos trabalhistas (Martins, Scherdien, & Rocha-de-Oliveira, 2019).

Dados de pesquisa sobre a inserção profissional de psicólogos recém-graduados revelam que esses novos profissionais enfrentam dificuldades para conseguir o primeiro emprego, sofrem com a instabilidade dos vínculos profissionais e com a irregularidade da compensação financeira (Bedin, Sarriera & Paradiso, 2013; Malvezzi, Janissek, & Zanelli, 2010). A precariedade do mercado para a inserção profissional de psicólogos recém-graduados no Brasil foi detectada quantitativamente em pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia (Heloani, Macêdo, & Cassiolato, 2010): 22,1% deles combinam a atuação em Psicologia com outra atividade (fora da profissão), 9,1% atuam fora do campo, 5,2% estão desempregados (embora já tenham trabalhado com a Psicologia) e 1,4% nunca chegaram a se inserir na profissão. Esses percentuais somam 37,8%, indicando que mais de um terço dos psicólogos não atuam na profissão ou o fazem parcialmente.

Os aspectos apresentados apontam que a escolha e a inserção profissional de psicólogos recebem influências multivariáveis, as quais se articulam e formam uma teia de elementos capazes de conduzir a diferentes decisões, na busca pelo trabalho e ao longo da trajetória profissional. Considerando as configurações apresentadas nesta introdução a respeito da escolha e inserção profissional de psicólogos, o objetivo principal deste artigo foi identificar como ocorrem estes processos. Foram objetivos específicos: apontar os fatores determinantes para a escolha pela graduação em Psicologia e para a atuação no campo da POT, e descrever os principais elementos presentes no processo de inserção profissional.

Método

Tipo de pesquisa

De abordagem qualitativa, a pesquisa adotou o estudo de casos múltiplos (Chizzotti, 2006) como estratégia investigativa, compreendendo que permite a expressão dos processos de movimento presentes em uma dada realidade, evidenciando aspectos contraditórios e conflitantes de uma comunidade de pessoas com certas características identitárias. No estudo, essas características eram a formação acadêmica (Psicologia), o campo de atuação profissional (POT) e a região de trabalho (cidade de Blumenau e/ou seu entorno).

Contexto da pesquisa

A pesquisa foi realizada na Região Metropolitana do Médio Vale do Itajaí (SC), formada pelas cidades de Indaial, Timbó, Pomerode, Gaspar e Blumenau. Essa região foi colonizada por imigrantes europeus, especialmente alemães, cujas características culturais estão presentes na culinária, na arquitetura, nos costumes e na busca pelo desenvolvimento por meio do trabalho. Ela abriga importantes empresas do país, especialmente nos segmentos têxtil-vestuarista, industrial e de tecnologia da informação e comunicação, além de empreendimentos do comércio varejista e da prestação de serviços.

Participantes da pesquisa

Foram participantes 14 psicólogos da área organizacional e do trabalho inseridos em organizações de distintos segmentos econômicos. Os critérios para participação foram: ter graduação em Psicologia, atuar em organizações de segmentos economicamente expressivos da região e ocupar cargo do campo POT há no mínimo três meses. O acesso aos participantes se deu por meio da rede social de uma das autoras, evitando-se a inclusão apenas de sujeitos conhecidos ou de referência na área e buscando também indicações da própria organização. Encontrou-se predominância de profissionais do sexo feminino (93%), cujas idades diversificam-se entre 23 e 61 anos e média de 34 anos. Quanto à naturalidade, 71% nasceram em Blumenau e quanto ao estado civil, 71% são casados. A graduação de 93% deles foi cursada em instituições privadas de ensino, e o tempo transcorrido desde a obtenção do título variou de seis meses a 38 anos, com tempo médio de formados de 13 anos. Os profissionais ocupavam cargos diversificados: quatro coordenadores de gestão e desenvolvimento de pessoas, três consultores organizacionais, dois psicólogos organizacionais, dois analistas de recursos humanos (RH), dois gerentes de RH e um recrutador.

Procedimentos e instrumentos da pesquisa

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade à qual se vinculou (Protocolo n 711.543), e os procedimentos de campo envolveram contatos com gestores das organizações solicitando permissão para participação dos psicólogos no estudo, seguidos de convite dirigido aos próprios profissionais no mesmo sentido. No momento da coleta de dados todos leram e assinaram termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e esclareceram dúvidas a respeito. Os instrumentos do levantamento de dados foram um questionário sociodemográfico para caracterização do perfil e uma entrevista semiestruturada,

com questões abertas e dirigidas. As entrevistas foram pré-agendadas e realizadas nos respectivos locais de trabalho. Todas foram gravadas em áudio, mediante prévia autorização, e posteriormente transcritas na íntegra, para fins de análise dos dados. Cada participante escolheu um nome fictício para designá-lo na escrita, a saber: Amanda, Árvore, Beatriz, Betina, Cd, Coruja, Fabiele, Helena, Ivone, Julia, Liberdade, Livro, Maria e Priscila.

Análise dos dados

Foi realizada análise qualitativa dos dados por meio da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2011), procedimento calcado na dedução e interpretação dos dados coletados, mediante leituras sucessivas dos registros de modo a serem atingidos níveis de análise crítica, ultrapassando os significados manifestos (Minayo, 2008). Consoante com essa fundamentação teórica, privilegiou-se o enfoque interpretativo desses dados. Durante o processo de análise recorreu-se a registros parciais dos dados em arquivos eletrônicos específicos, buscando a sua convergência à luz do objetivo do estudo. Por meio desse processo analítico e tomando por base as temáticas contempladas no roteiro de entrevista, chegou-se à identificação, a posteriori, de três categorias de análise,

a saber: escolha pela graduação em Psicologia, escolha pela atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho e processo de inserção profissional.

Resultados e Discussão

Uma síntese dos resultados a partir da análise de conteúdo é apresentada na Tabela 1, formada pelas categorias e seus componentes, sendo que na sequência ambos são discutidos um a um.

A escolha pela graduação em Psicologia

Muitos fatores levaram os entrevistados a escolherem a graduação em Psicologia, dentre eles: o interesse em compreender o funcionamento da mente, das emoções e do comportamento humano e o desejo de ajudar as pessoas (Carvalho et al., 1988; Magalhães et al., 2001; Krawulski & Patrício, 2005; Gondim et al., 2010). O desejo de auxiliar foi expresso como forma de proporcionar trabalho e de melhorar as condições de vida das pessoas. A escolha pela Psicologia se justificava pelo interesse em realizar intervenção sobre o mundo, contribuindo de forma prática para o bem-estar das pessoas.

Tabela 1
Categorias e componentes de análise

Categorias	Componentes
Escolha pela graduação em Psicologia	Ajudar pessoas e contribuir com seu bem-estar
	Desenvolver pessoas
	Compreender mente e comportamento humanos
	Acesso à informação sobre a profissão
	Aspectos econômicos relativos ao custo do curso
Escolha pela atuação em POT	Disponibilidade de acesso ao curso
	Trajetória pessoal de vida
	Experiências e tradição familiar
	Características do contexto socioeconômico
	Expectativa de carreira em organização
	Experiências prévias de trabalho em organização
	Oportunidades de emprego/trabalho e renda
Vivências acadêmicas e estágios	
Processo de inserção profissional	Características compatíveis com o campo POT
	Inserção prévia no mundo do trabalho
	Realização de estágios não obrigatórios
	Efetivação em postos de trabalho
	“Ir ficando”, a partir da escolha pela POT
Facilidades de inserção e permanência	

Fonte: tabela produzida pelas autoras

Liberdade, por exemplo, relatou que sonhava realizar algo mais significativo, “contribuir com alguma coisa, muito mais do que só ouvir”.

Outro aspecto motivador para essa escolha foi a vontade de trabalhar com desenvolvimento das pessoas e de compreender o seu comportamento. Betina referiu que queria “compreender, até que ponto elas podem chegar, qual é o potencial que elas têm”. O processo de compreender o comportamento humano e de estimular o crescimento psicológico e profissional dos indivíduos parece ter sido uma forma para concretizar o desejo de prestar auxílio, sendo o motivador para a referida graduação. Diferentemente de pesquisas em cujos achados a identificação com a atuação clínica era o elemento motivador para a escolha pela Psicologia (Magalhães et al., 2001; Krawulski & Patrício, 2005; Gondim et al., 2010), aqui vários participantes explicitaram o não interesse em atuar em consultório ou clínica como foco inicial de sua escolha. Alguns buscaram o curso já com a intenção futura de atuar em POT, como Helena, que declara: “Eu sempre tive o foco de fazer Psicologia para trabalhar em RH com empresas”.

Os fatores motivadores oferecer trabalho, contribuir objetivamente para o bem-estar e desenvolver pessoas remontam, mesmo que de forma subjacente, à centralidade do trabalho na constituição do indivíduo e à premissa de que sua identidade é forjada na materialidade, uma vez que atuar sobre as condições materiais e de trabalho é também uma forma de auxiliar as pessoas, promovendo melhores condições de vida no e pelo trabalho (Coutinho et al., 2007; Nardi, 2015).

O acesso à informação sobre a profissão Psicologia também figurou como fator influenciador no processo de escolherem ser psicólogos, e este acesso se deu de diversos modos: enquanto Beatriz e Amanda leram textos da área que estimularam o interesse, Fabiele leu artigos na internet e se identificou com o curso e Livro assistiu a um filme referente à trajetória de Freud que lhe despertou interesse pelo campo. A importância do acesso à informação no processo de escolha profissional vem sendo reiterada por pesquisas (Fracalozzi, 2014; Lehman, 2014) como forma de ampliar possibilidades de escolha, promover conhecimento da realidade laboral e diminuir a evasão dos cursos técnicos e superiores.

Vários participantes consideraram escolher cursos em áreas da saúde ou próximas às ciências humanas, sendo Medicina, Medicina Veterinária, Fisioterapia, Nutrição, Jornalismo, Direito e Pedagogia algumas das opções cogitadas. A escolha pelo curso de Psicologia em detrimento dessas opções decorreu da consideração aos fatores viabilidade financeira, tempo disponível e possibilidades concretas de organização da rotina de estudo. Pesquisa a respeito de dificuldades envolvidas na transição para o ensino superior apontam a questão do tempo como um dos fatores geradores de estresse (Dias, Carlotto, Oliveira, &

Teixeira, 2019). Já o aspecto econômico tem sido tradicionalmente apontado como influenciador e/ou determinante no processo de escolha profissional. Amanda, Fabiele e Helena explicitaram a questão financeira como determinante para a sua escolha, e a disponibilidade de cursos noturnos e mais acessíveis financeiramente na região foi explicitada como fator determinante para diversos outros entrevistados. A proeminência desse fator como determinante da escolha pela Psicologia se distingue dos resultados da pesquisa de Gondim et al., (2010), segundo os quais essa escolha foi influenciada principalmente por aspectos internos, como interesse pessoal e identificação com a profissão de psicoterapeuta.

Quanto ao fator disponibilidade de cursos, na última década ocorreu uma expansão do ensino superior privado no país, e o aumento da oferta de graduações em Psicologia esteve associado a essa expansão. Na região onde o estudo foi desenvolvido não há cursos de Psicologia oferecidos por instituições públicas; os três cursos existentes em Blumenau são privados e ocorrem no período noturno (sendo um deles também matutino). Resgatando que 93% dos participantes obtiveram seu diploma de psicólogo em instituições privadas, evidencia-se, então, que a opção pela Psicologia se mostrou mais atrativa financeiramente a esse público em virtude do turno das aulas, o que possibilitou trabalhar concomitantemente aos estudos, auferindo renda para custeá-los.

Em síntese, dentre os motivos para a escolha pela graduação em Psicologia identificados, merece destaque a busca por entender o comportamento e o funcionamento da mente humana como estratégia para ser capaz de ajudar as pessoas. Essa busca emergiu associada principalmente à possibilidade de melhorar suas condições materiais de vida, por meio da oferta de trabalho e do desenvolvimento psicológico e profissional. Foram apontadas, ainda, influências recebidas nesse processo de escolha, como a disponibilidade de cursos e a possibilidade de conciliar estudos com trabalho; diversos elegeram a Psicologia como profissão para atuar especificamente na área de POT.

A escolha pela atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Identificou-se que a escolha pela POT como campo de atuação em Psicologia esteve relacionada à trajetória de vida e às características do contexto em que os participantes estavam inseridos. Esse dado sinaliza o quanto variáveis familiares, políticas, econômicas, sociais, culturais e educacionais delimitam a escolha profissional do sujeito, tal como apregoa a perspectiva sócio-histórica (Bock, 2011; Aguiar et al., 2011; Medeiros & Souza, 2017; Naves, 2016). Na história de vida dos pesquisados, as situações familiares vivenciadas e o contato, ainda na infância, com o mundo do trabalho de seus pais favoreceram o interesse pela POT, conforme relatos obtidos.

Membros das famílias de Amanda, Julia, Helena e Ivone desenvolveram carreiras nas principais indústrias de Blumenau e região. Assim, como a cultura germânica daquele contexto societário valoriza a dedicação ao trabalho, pareceu-lhes sensato buscarem um percurso profissional também dentro de uma organização. Nas palavras de Amanda: “desde criança eu vi meus pais saindo para trabalhar, então essa questão da indústria em si é muito forte para mim”. O emprego parental é, com efeito, apontado na literatura como fator significativo da influência familiar na tomada de decisão de carreira (Vautero, Taveira & Silva, 2020).

A relação com o trabalho e o interesse pelo campo da POT foram forjados no contexto em que os profissionais estavam inseridos. Ivone justificou a importância conferida ao trabalho por ela e os seus, relatando existir uma expectativa de que, como os demais membros da família, ela ingressasse em uma indústria e nela permanesse até se aposentar, mantendo o vínculo profissional ao longo da vida. Sob essa influência, ela projetava para si o desenvolvimento de uma carreira tradicional, baseada no modelo de produção taylorista-fordista, no qual a carreira representava a movimentação de ascensão linear e vertical, realizada pelo indivíduo ao longo do organograma de uma mesma organização (Ribeiro, 2015).

A centralidade do trabalho foi evidenciada como elemento presente e determinante no processo de escolha pela POT também em virtude de os entrevistados estarem inseridos no mercado de trabalho já antes do início de sua graduação ou durante suas primeiras fases, de modo que as atividades desempenhadas lhes permitiram compreender o funcionamento cotidiano das organizações. Coruja (atualmente gerente de RH) começou a “gostar um pouco da área administrativa” a partir de suas vivências de trabalho em um banco e Liberdade (atualmente consultora) aprendeu a “persuadir, envolver, seduzir e cativar pessoas” ao desempenhar a função de vendedora, antes de ingressar na faculdade. Então, ao conhecerem o campo da POT durante o curso, esses graduandos se reportaram às suas experiências de trabalho e rapidamente compreenderam que a organização poderia ser um lugar conhecido, agradável e compatível com seus valores; buscaram, assim, inserção nesse meio, com o qual de certo modo já se identificavam.

A relação entre experiências prévias de trabalho e escolha pela atuação em POT nos remete ao caso específico de Ivone, cuja primeira experiência profissional se deu no setor de RH de uma indústria da região no qual havia psicólogos, responsáveis pelos processos de recrutamento e seleção. Essa experiência aos poucos foi gerando o questionamento “por que contratar essa pessoa e não contratar a outra?”, de forma que ela “se fascinou” pelas possibilidades de atuação no campo e buscou o curso de Psicologia com o interesse já direcionado de trabalhar nessa área. As experiências de trabalho anteriores à

graduação marcaram, portanto, muitos dos entrevistados; aos poucos, elas foram incorporadas às suas características de personalidade e orientaram as escolhas feitas durante o curso. Desse modo, condições concretas e materiais de suas trajetórias de vida constituíram-se em elementos significativos e determinantes para o processo de se interessar pela POT como campo de atuação.

Outro elemento motivador para a escolha pela POT foi a oferta de emprego/trabalho na região, já que o contexto de desenvolvimento econômico de Blumenau e de suas cidades vizinhas oportunizou a todos desde logo espaços de inserção neste campo. Árvore afirmou, a esse respeito: “aqui em Blumenau nós temos bastantes empresas grandes, [e esse fator] me fez optar por essa área de atuação”. A oferta de trabalho e a rentabilidade proporcionada pela área foram, portanto, motivadores para a escolha pela POT como área de atuação. Segundo pesquisa, de fato essa área oferece a segunda melhor remuneração dentro da Psicologia: em média, cinco salários-mínimos, e 12% dos profissionais, especialmente aqueles que exercem consultoria, chegam a receber até sete salários-mínimos (Gondim et al., 2010b).

Além da tradição familiar, da prévia inserção no mundo do trabalho e das oportunidades de emprego e renda que a POT oferece na região, o processo de escolha pela atuação na área também foi influenciado por vivências acadêmicas durante o curso e por estágios realizados. Disciplinas cursadas, contatos com professores considerados relevantes, experiências de pesquisa e atividades desenvolvidas junto a colegas mais experientes foram algumas das vivências reportadas como significativas, por sua contribuição para gerar interesse pelo campo. Em relação à influência dessas experiências sobre o processo de escolha pelo campo de atuação, os achados da pesquisa corroboram diversos estudos (Gondim et al., 2010a; Santos & Nóbrega, 2017; Pereira, Oliveira, Machado, Vieira, Miranda, Cunha, & Flor, 2018; Echeverri-Gallo, 2018; Rechtman & Bock, 2019). Esses autores evidenciam a importância das atividades práticas e dos estágios na formação acadêmica, na medida em que tais experiências estabelecem relações entre teoria e prática, permitem o treinamento de habilidades necessárias para o exercício da profissão, ampliam o conhecimento reflexivo sobre temas diversos e favorecem a formação da identidade profissional e posterior inserção laboral.

A escolha pelo campo também decorreu da identificação de características pessoais consideradas compatíveis com as atividades da POT. Para Priscila, atuar nesse campo permitiu “conciliar um pouco do meu jeito prático”. Cd ressaltou seu gosto por “ver as coisas acontecerem, aplicar e ver resultado”. Ivone salientou que se percebe mais “objetiva” que a maioria dos psicólogos, enquanto Betina se considera “autodidata” e uma pessoa que busca “muita coisa por conta própria” e Liberdade constata sua “forma de poder apresentar as coisas, ser

às vezes mais clara”. Se aqueles que escolhem a Psicologia clínica se percebem como pessoas com facilidade para se relacionar, ouvir e aconselhar o outro (Carvalho et al., 1988, Magalhães et al., 2001, Krawulski & Patrício, 2005), parece que os psicólogos optantes por atuar em POT se consideram pessoas objetivas, práticas e que gostam de atividades dinâmicas e de atingir resultados. Mais que isso, porém, supõem que a atuação nesse campo requer tais características, das quais seriam detentores.

Tal qual a escolha pela Psicologia, a opção pela POT foi igualmente desvelada por meio dos seus fatores motivadores. De forma geral, verificou-se que essa opção se atrelou a elementos do contexto familiar, cultural e econômico em que os psicólogos estavam inseridos no momento de sua escolha por uma área. A tradição de valorização do trabalho do meio familiar e societário ao qual pertencem, a prévia inserção no mercado de trabalho, as oportunidades de emprego e renda existentes na região e as experiências acadêmicas, principalmente de estágios, foram elementos que favoreceram e direcionaram o exercício profissional nesse campo. A esses somou-se um elemento intrapessoal que também influenciou essa escolha, qual seja, o conjunto de características pessoais, considerado requerido e compatível com as demandas de atuação da POT.

O processo de inserção profissional

A inserção profissional dos psicólogos entrevistados ocorreu cedo para muitos. Chama a atenção o fato de 50% deles terem começado a trabalhar ainda antes de iniciar a graduação, ou em suas primeiras fases. Sua primeira experiência profissional ocorreu sobretudo em atividades de cunho operacional em indústrias, no setor de serviços ou no comércio varejista, inclusive em negócios da própria família. Assim, anteriormente à profissão já estavam inseridos no mundo ocupacional, desenvolvendo competências e habilidades cada vez mais exigidas por esse universo e descortinando as limitações e possibilidades que ele apresenta aos trabalhadores. Dentre os não inseridos no mundo laboral antes de iniciar a graduação ou em suas primeiras fases, a maioria realizou estágio não obrigatório no campo da POT, o que parece também ter contribuído para a escolha e a inserção profissional nessa área. Verificou-se, assim, que os estágios em POT foram experiências significativas para muitos, inclusive por lhes ter proporcionado a inserção no campo da Psicologia, via efetivação ao término do estágio: dez dos quatorze entrevistados foram contratados na área da POT antes de finalizar a graduação, em cargos como selecionador, instrutor de treinamentos e assistente de RH.

Com efeito, desempenhar uma função que possibilitasse aplicar conhecimentos da Psicologia antes ou próximo à formatura favoreceu a escolha pela atuação em POT e proporcionou sentimento de realização, como explicitou a fala de Helena: “Eu consigo lembrar bem

do meu prazer em estudar e já estar na área”. Sua vivência, de alguma forma, reforçou a ideia de permanecer no campo e desenvolver carreira como psicóloga da POT. Este achado encontra respaldo na literatura: pesquisa sobre experiências de estágio e desenvolvimento profissional em universitários identificou que estudantes com maior satisfação na realização dos estágios apresentaram mais facilidade no processo de decisão e planejamento da carreira, após a obtenção do título profissional (Silva, Coelho, & Teixeira, 2013). Segundo os autores, ao permitir o desenvolvimento de habilidades e a exploração das práticas profissionais, os estágios alargam o horizonte de possibilidades do exercício de uma profissão, facilitando a posterior adaptação ao ambiente de trabalho. É o processo que parece ter ocorrido com os psicólogos entrevistados, muitos dos quais trilharam carreira no campo da POT em decorrência de seus estágios.

A influência dos estágios na decisão por atuar no campo da POT ocorreu, no entanto, de maneiras diversas. Alguns buscaram intencionalmente uma vaga de estágio em POT durante a graduação, porque já tinham de antemão o desejo de atuar nessa área, como Livro expressou: “a minha carreira sempre já foi focada para isso, porque eu sabia que eu gostava”. Outros não a tinham elencado como possível campo para atuação, mas buscavam obter renda e ao mesmo tempo aproximação com as práticas da Psicologia, e “foram ficando”. São os casos de Priscila: “consegui o estágio no sétimo semestre e fui ficando, me identificando, e estou aqui até hoje” e de Coruja: “acabei ficando, já faz trinta anos que trabalho com RH”.

Saliente-se que a maioria dos participantes iniciou sua trajetória profissional em POT, como estagiário ou como recrutador e selecionador, dado que comprova a prevalência nas organizações, ainda hoje, de maiores demandas para as áreas clássicas desse campo: recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento; avaliação de desempenho (Gusso et al., 2019, Peixoto, Vasconcelos & Bentivi, 2020). No entanto, no desenvolvimento de suas carreiras em POT, conforme os dados da pesquisa mostraram, não se limitaram a essas práticas de trabalho, descortinando novos espaços de atuação e vindo a realizar uma gama variada de tarefas, na perspectiva do apresentado por Zanelli, et al., (2014), quando afirmam que o psicólogo organizacional e do trabalho está ampliando seu leque de atuação profissional.

É relevante destacar, ainda, o fato de que para a quase totalidade dos participantes (85%), a primeira atividade profissional exercida após a obtenção do título de psicólogo foi um cargo efetivo relacionado ao campo da POT. Mesmo as duas não efetivadas nesse campo, assim que se formaram não permaneceram mais que um ano em outras atividades, passando a atuar nele logo depois. Esse dado se configura como um indicativo de que a trajetória profissional do psicólogo organizacional e do trabalho tem início ainda durante a realização do curso superior

(por meio de estágios e empregos), ou logo imediatamente após a formatura.

Os relatos evidenciaram também que os participantes, enquanto estagiários ou trabalhadores em formação de psicólogo, não enfrentaram dificuldades para adentrar ao mercado de trabalho. Ao contrário, a grande maioria conseguiu se efetivar com certa facilidade, como sintetiza a frase de Amanda: “Desde o segundo semestre do curso já estou dentro da área organizacional”. Essa evidência, divergente dos achados de Malvezzi et al. (2010) e de Bedin et al. (2013), certamente se relaciona ao contexto socioeconômico em que os sujeitos se inserem, o qual, conforme apresentado, oferece muitas possibilidades de trabalho.

Um elemento na trajetória profissional desses sujeitos não pode ser desconsiderado: seja por meio dos estágios, seja por meio de um emprego específico, eles se inseriram em uma organização ainda no início ou no meio do curso e essa inserção precoce parece ter sido o aspecto que mais beneficiou o início das suas respectivas carreiras como psicólogo. Estar em uma organização, quando ainda estudante, favoreceu a possibilidade de atuação no campo, abrindo as portas para que mostrassem suas habilidades e conhecimentos e conseguissem a efetivação, uma vez formados. Esse aspecto, que parece ser específico da trajetória profissional de psicólogos organizacionais e do trabalho, permite questionar se o psicólogo interessado em atuar nesse campo enfrenta dificuldades de inserção profissional caso busque essa inserção apenas após formado.

Em síntese, o início da vida laboral dos participantes ocorreu antes da graduação ou ainda em suas primeiras fases, com a inserção em um cargo operacional em uma organização. Este fato, juntamente com a experiência de estágio(s) em POT, contribuiu significativamente para a escolha por esse campo de atuação, e, principalmente, favoreceu de forma determinante a inserção profissional na área. A maioria não teve dificuldades para obter o primeiro emprego no campo POT, provavelmente devido ao contexto socioeconômico da região, e já trabalhar em uma organização ainda no início ou no meio do curso foi o aspecto que mais beneficiou o início da carreira dos entrevistados como psicólogo organizacional e do trabalho.

Considerações Finais

A pesquisa desenvolvida descortinou os processos de escolha e de inserção profissional de psicólogos organizacionais e do trabalho, uma área de atuação da Psicologia com grande contingente de profissionais no país. Identificou-se que a motivação para cursar Psicologia emergiu do interesse na dinâmica do comportamento humano, para assistir ao outro concretamente, por meio da oferta de trabalho, da promoção do desenvolvimento humano e da melhoria das condições de vida. Diferentemente do que apontaram outras pesquisas,

determinantes socioeconômicos prevaleceram nessa escolha, e ela ganhou força diante da possibilidade de se atuar no campo da Psicologia ainda na condição de estudante e de conciliar estudos e trabalho.

Percebeu-se que o processo de escolha pela atuação em POT se constituiu em um caminho trilhado aos poucos, a partir de um emaranhado de influências familiares, sociais, culturais e econômicas. A valorização do trabalho presente na família e no contexto societário da região, a inserção no mercado de trabalho antes de iniciar o curso ou nas suas primeiras fases, a realização de atividades acadêmicas e de estágios e a oferta de emprego e salário na região são todos aspectos que impulsionaram a inserção na própria Psicologia, e nesse campo em específico. Evidenciou-se, desta forma que os arranjos socioeconômicos regionais influenciaram de modo decisivo a escolha pelo campo da POT, uma vez que a busca por esse espaço de atuação foi motivada predominantemente pela farta disponibilidade de vagas e dos salários ofertados na região.

As experiências de estágio também foram significativas para os aprendizados relativos à atuação do psicólogo organizacional e do trabalho e contribuíram para a obtenção do primeiro emprego em um cargo do campo da POT, após a obtenção do diploma. O contexto socioeconômico da região favoreceu a inserção dos psicólogos, que não encontraram dificuldades para iniciar a vida profissional nessa área. Ressalte-se que a maioria já estava atuando em um estágio ou mesmo emprego na área antes de concluir sua graduação, fato que contribuiu significativamente para a efetivação e permanência na área.

Os processos de escolha pela Psicologia/campo POT e de inserção profissional ocorreram de forma entrelaçada e interdependente, já que a obtenção do primeiro emprego antes ou ainda durante as fases iniciais do curso gerou interesse pelo espaço de trabalho das organizações, mobilizando os participantes a escolherem a Psicologia como profissão e a POT como campo de atuação profissional. A inserção fácil e rápida no mercado de trabalho vivenciada por eles destoa da realidade vivenciada pelos psicólogos em nosso país. Suas escolhas pelo curso e pela área claramente foram feitas considerando o critério da empregabilidade, uma vez que se efetivaram à luz da dinâmica e características das oportunidades de trabalho na região. Esta também foi, então, uma escolha feita por esses sujeitos, pautada na expectativa de poder (sobre) viver do seu ofício.

A área de POT figura, de fato, dentro da Psicologia, como aquela que ainda favorece este caminho, não obstante os questionamentos e críticas historicamente recebidos. Trata-se, porém, de um caminho que psicólogos de todas as áreas necessitam percorrer, no atual contexto societário, e, nesse sentido, a Psicologia como um todo poderia incorporar tais parâmetros na inserção de seus profissionais. Esses achados são relevantes também para o campo da orientação profissional e de carreira, na

medida em que apontam a importância e as repercussões de experiências de trabalho anteriores e/ou ao longo da graduação, como também de estágios, no processo de inserção profissional de recém-formados.

Em termos de limitações do estudo ressalta-se o fato de as informações sobre os processos de escolha e de inserção profissional terem sido obtidas junto a profissionais formados já há um tempo considerável. Desse modo, foram evocadas suas vivências referentes àquele período específico da vida, sendo possível que experiências

posteriores tenham influenciado a percepção do processo. Pesquisar sobre fatos vividos traz essas possibilidades. Outro aspecto possivelmente limitador refere-se ao fato de que a quase a totalidade deles trilhou uma carreira de atuação profissional no campo da POT, alguns inclusive vindo a ocupar cargos estratégicos ou de gestão dentro da organização, e esse fato pode ter contribuído para que em seus discursos tenham reforçado e/ou ressaltado os aspectos positivos da inserção profissional vivenciada.

Referências

- Aguiar, W. M. J., Bock, A. M. B., & Ozella, S. (2011). A orientação profissional com adolescentes: um exemplo de prática na abordagem sócio-histórica. In A. M. B. Bock, M. G. M. Gonçalves, & O. Furtado (Orgs), *Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia* (5ª ed. pp 163-178). São Paulo: Cortez.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Martins Fontes.
- Bastos, A. V. B. & Peixoto, A. L. A. (2015). Organizações. In P. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp.491-500). Belo Horizonte: Artesã.
- Bedin, L. M, Sarriera, J. C., & Paradiso, A. C. (2013). Desenvolvimento de carreira em psicólogos: tarefas evolutivas de estabelecimento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 87-98.
- Bock, A. M. B. (2011). A Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em Psicologia. In A. M. B. Bock, M. G. M. Gonçalves, & O. Furtado (Orgs), *Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia* (5ª ed. pp 15-35). São Paulo: Cortez.
- Carvalho, A. A., Ulian, A. A. O, Bastos, A. V. B., Sodr e, L. G. P., & Cavalcante, M. L. P. (1988). A escolha da profissão: alguns valores implícitos nos motivos apontados pelos psicólogos. In Conselho Federal de Psicologia. *Quem   o psicólogo brasileiro?* (pp. 49-68). São Paulo: Edicon.
- Chizzotti, A. (2006). *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Petrópolis: Vozes.
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articula es possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19 (n. esp.), 29-37.
- Dias, A. C. G., Carlotto, R. C., Oliveira, C. T., & Teixeira, M. A. P. (2019). Dificuldades percebidas na transi o para a universidade. *Revista Brasileira de Orienta o Profissional*, (20)1, 19-30. doi: 10.26707/1984-7270/2019v20n1p19
- Echeverri-Gallo, C. (2018). Significados y contribuciones de las prácticas profesionales a la formación de pregrado en psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(3), 569-584. doi: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5490
- Fracalozzi, N. M. N. (2014). *Educa o para a carreira e interesses profissionais em estudantes do ensino médio regular e técnico* (Disserta o de mestrado. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo).
- Geremia, H. C., Luna, I. N., & Sandrini, P. R. (2015). A Escolha de psicólogos em cursar mestrado em psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35 (3), 676-693. doi: 10.1590/1982-3703001142013
- Gondim, S. M. G., Bastos, A. V. B., & Peixoto, L. S. A. (2010b).  reas de atua o, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro. In S. M. G. Gondim, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 174-199). Porto Alegre: Artmed.
- Gondim, S. M. G., Magalhães, M. O., & Bastos, A. V. B. (2010a). Escolha da profissão: as explica es construídas pelos psicólogos brasileiros. In S. M. G. Gondim, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 66-84). Porto Alegre: Artmed.

- Gusso, H. L., Alvarenga, A. S., Nunes, P. P., Nunes, M. F. O., Luca, G. G., & Oliveira, M. Z. (2019). Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), pp. 644-652. doi:10.17652/rpot/2019.3.16131
- Lehman, Y. P. (2014). University students in crisis: university dropout and professional re-selection. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 31(1), pp. 45-55 doi: 10.1590/0103-166X2014000100005
- Heloani, R., Macêdo, K. B., & Cassiolato, R. (2010). O exercício da profissão: características gerais da inserção profissional do psicólogo. In S. M. G. Gondim, & A.V. B. Bastos (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 107-130). Porto Alegre: Artmed.
- Krawulski, E., & Patrício, Z. M. (2005). Por que pessoas escolhem a psicologia como profissão? In M. C. P. Lassance, A. C. Paradiso, M. P. Bardagi, M. Sparta, & S. L. Frischenbruder (Orgs.), *Intervenção e compromisso social. Orientação profissional: teoria e técnica* (vol. 2, pp. 323-336). São Paulo: Vetor.
- Magalhães, M. O., Stralio, M., Keller, M., & Gomes, W. B. (2001). Eu quero ajudar as pessoas: a escolha vocacional da Psicologia. *Psicologia Ciência e Profissão*, 21(2), 10-27. doi:10.1590/S1414-98932001000200003
- Malvezzi, S., Janissek, J. A., & Zanelli, J. C. (2010). Inserção no mercado de trabalho: os psicólogos recém-formados. In S. M. G. Gondim, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 85-106). Porto Alegre: Artmed.
- Martins, B. V., Scherdien, C., & Rocha-de-Oliveira, S. (2019). Estrutura de classe e mobilidade social no processo de inserção profissional de jovens no Brasil: reflexões e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(3), 564-576. doi: 10.1590/1679-395173103
- Marx, K. (1968). *O capital*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Medeiros, F. P., & Souza, V. L. T. de. (2017). Psicologia Histórico-Cultural e orientação profissional: vivências de jovens mobilizadas pela arte. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(2), 154-165. doi:10.26707/1984-7270/2017v18n2p155
- Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (10a ed). São Paulo: Hucitec/Abrasco.
- Nardi, H. C. (2015). Subjetividade e trabalho. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 635-640). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Naves, F. F. (2016). Interfaces entre a psicologia sócio-histórica e a educação popular com adolescentes. *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.* (9)1, pp. 32-49.
- Peixoto, A. de L. A., Vasconcelos, E. F. de & Bentivi, D. R. C. (2020). Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma análise de experiências de psicólogos gestores. *Psicologia Ciência e Profissão*. 40, 1-18. doi: 10.1590/1982-3703003244195
- Pereira, M. S., Oliveira, A. F. F., Machado, J. P., Vieira, N. R. S., Miranda, R. N., Cunha, S. S. N., & Flor, T. C. (2018). Estágio Profissionalizante e Formação em Psicologia: o trabalho com grupos como dispositivo formativo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(2), 218-232. doi: 10.1590/1982-3703002752017
- Rechtman, R. S. & Bock, A. M. B. (2019). Formação do psicólogo para a realidade brasileira: identificando recursos para atuação profissional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, 35-51. doi: 10.1590/0102.3772e3551
- Renteria, E., Peixoto, A. L. A., & Bastos, A. V. B. (2020). Producción de conocimiento, práctica profesional y formación en psicología de las organizaciones y del trabajo: Desafíos presentados por el contexto latinoamericano. In J. Orejuela (Ed.), *Desafíos en la formación de psicólogos de las organizaciones y el trabajo*. Medellín: Editorial EAFIT.
- Ribeiro, M. A. (2015). Carreira. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 155-162). São Paulo: Casa do psicólogo.
- Santos, A. C., & Nóbrega, D. O. (2017). Dores e delícias em ser estagiária: o estágio na formação em Psicologia. *Psicologia Ciência e Profissão*, 37 (2) 515-528. doi: 10.1590/1982-3703002992015
- Silva, C. S. C., Coelho, P. B. M., Teixeira, M. A. P. (2013). Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14 (1), 35-46.

- Vautero, J., Taveira, M. C., & Silva, A. D. (2020). A Influência da Família na Tomada de Decisões de Carreira: uma revisão de literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 17-28. doi: 10.26707/1984-7270/2020v21n103
- Veriguine, N. R. (2015). *Transitando entre subjetividades e números: práticas de trabalho e sentidos da atuação para psicólogos organizacionais*. (Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina).
- Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B, & Rodrigues, A. C. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli., J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos. (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., Cap 15, pp. 549-582). Porto Alegre: Artmed.

Recebido: 26/05/2020
1ª reformulação: 30/08/2021
Aceito: 13/07/2022

Sobre as autoras:

Nadia Rocha Veriguine é graduada e licenciada em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre e doutora em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Professora da educação básica, técnica e tecnológica do Instituto Federal Catarinense – Campus Camboriú (IFC-CC).

ORCID: <https://orcid.org/0002-3502-0429>

E-mail: nadiaveriguine@gmail.com

Edite Krawulski é psicóloga, mestre e doutora pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professora Associada aposentada do Departamento de Psicologia da mesma Universidade, onde foi docente do Curso de Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

ORCID: <https://orcid.org/0002-3972-145X>

E-mail: edite@cfh.ufsc.br