

# Desenvolvimento de carreira em psicólogos: tarefas evolutivas de estabelecimento

Livia Maria Bedin<sup>1</sup>  
Jorge Castellá Sarriera  
Ângela Carina Paradiso

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil

## Resumo

O objetivo deste estudo foi compreender como psicólogos estão vivenciando as tarefas evolutivas do desenvolvimento de carreira inerentes ao estágio de Estabelecimento, de acordo com a teoria de Donald Super. Ainda, buscou-se verificar as diferenças de percepção entre a realização das tarefas do desenvolvimento de carreira nos três tipos de vínculo empregatício (público, privado ou autônomo); verificar as transições dentro do mesmo estágio de desenvolvimento de carreira e verificar as relações expressas referentes ao contexto socioeconômico. Foram entrevistados 15 psicólogos com idades entre 30 e 38 anos. A entrevista contemplou as tarefas do desenvolvimento de carreira: Estabilização, Consolidação e Progresso. Foi realizada análise de conteúdo e os resultados apontaram seis categorias emergentes relacionadas às tarefas do estágio de Estabelecimento: Rede de relacionamento, Processo de desenvolvimento, Realização profissional, Legalização do vínculo de trabalho, Preocupação com o desempenho e Busca por qualificação.

*Palavras-chave:* desenvolvimento de carreira, estágio de estabelecimento de carreira, atuação do psicólogo

## Abstract: Career development of psychologists: Developmental tasks at the Establishment Stage

The objective of this study was to understand how psychologists are experiencing developmental tasks at the career establishment stage, according to Donald Super's theory. In addition to that, we also attempted to verify the differences perceived by psychologists when performing career development tasks in the three types of work organizations (public, private or autonomous); verify the transitions within the same stage of career development and verify the relations expressed in regard to the socioeconomic context. In this research 15 psychologists aged between 30 and 38 years old were interviewed. The interview included the career development tasks: Stabilization, Consolidation and Progress. The data were analyzed by content analysis and the results showed six emerging categories related to the stage of Establishment tasks: Relationship network, Developmental process, Professional achievement, Work contracts' legalization, Performance concern and Constantly seeking of qualification.

*Keywords:* career development, career establishment stage, psychologist performance

## Resumen: Desarrollo de carrera en psicólogos: tareas evolutivas de establecimiento

El objetivo de este estudio fue comprender cómo están experimentando los psicólogos las tareas evolutivas del desarrollo de carrera inherentes a la etapa de Establecimiento, de acuerdo con la teoría de Donald Super. Además, se buscó verificar las diferencias de percepción entre la realización de las tareas del desarrollo de carrera en los tres tipos de vínculo laboral (público, privado o autónomo); verificar las transiciones dentro de la misma etapa de desarrollo de carrera y verificar las relaciones expresadas referentes al contexto socioeconómico. Fueron entrevistados 15 psicólogos con edades de entre 30 y 38 años. La entrevista contempló las tareas del desarrollo de carrera: Estabilización, Consolidación y Progreso. Se realizó análisis de contenido y los resultados indicaron seis categorías emergentes relacionadas con las tareas de la etapa de Establecimiento: Red de relacionamiento, Proceso de desarrollo, Realización profesional, Legalización del vínculo de trabajo, Preocupación por el desempeño y Búsqueda de calificación.

*Palabras clave:* desarrollo de Carrera, etapa de establecimiento de Carrera, actuación del psicólogo

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, R. Ramiro Barcelos, 2600, sala 122, 90035-003, Porto Alegre-RS, Brasil. Fone: 51 3308 5239. E-mail: liviabedin@gmail.com

No ano de 2012, completaram-se 50 anos de regulamentação da profissão da psicologia no Brasil. Nestes 50 anos, diversas transformações ocorreram, sendo que a formação, as perspectivas profissionais e o mercado de trabalho para o psicólogo tornaram-se tema de debate a nível nacional (Bastos & Gondim, 2010; Gondim, 2008; Krawulski, 2004; Pimentel, 2007; Yamamoto & Costa, 2010). O expressivo crescimento dos cursos de psicologia no Brasil e a ampliação das áreas de atuação fazem parte dos avanços da profissão e proporcionam um novo mercado de trabalho no qual os psicólogos estão se inserindo (Bastos & Gondim, 2010).

Uma pesquisa realizada no Rio Grande do Norte (2009) aponta o índice de 41% dos psicólogos inscritos no conselho regional trabalhando na área social, sinalizando uma possível transição do modelo de atuação clínico individualizante para uma perspectiva coletiva, principalmente nas instituições de assistência social (Oliveira, Seixas, Lima, Ribeiro, & Yamamoto, 2009). Outros estudos focalizam os desafios diante das incertezas do mundo do trabalho e do desemprego, bem como o processo de empregabilidade, inserção e trajetórias profissionais (Câmara, Sarriera, & Pizzinato, 2004; Pinheiro & Monteiro, 2009; Zanelli & Bastos, 2004).

A pesquisa realizada por Bastos, Gondim e Borges-Andrade (2010) aponta que apesar de os psicólogos estarem ampliando o seu campo de atuação profissional e se inserindo no mercado de múltiplas formas, poucos profissionais conseguem obter rendimentos mais elevados. Os profissionais mantêm vários vínculos de trabalho, combinam empregos de tempo parcial e, muitos ainda conciliam o exercício da psicologia com trabalhos fora do campo. Além disso, no que diz respeito ao vínculo empregatício, os autores colocam que apenas 28% dos psicólogos atuam exclusivamente como autônomos, sendo que 73% possuem algum vínculo assalariado. Para a maioria, o trabalho autônomo parece ser complementar ao trabalho assalariado.

Neste estudo, a compreensão do desenvolvimento da carreira fundamenta-se no trabalho de Donald Super. Ao longo de seis décadas do século XX (dos anos 40 aos 90), o autor deslocou sua preocupação inicial da escolha profissional para o desenvolvimento de carreira ao longo da vida, propondo a abordagem conhecida como desenvolvimentista ou evolutiva de carreira (Lassance, Paradiso, & Silva, 2011). A teoria consolidou-se como um modelo para compreender o desenvolvimento vocacional e auxiliar no aconselhamento e educação de carreira (Brown & Brooks, 1996) e foi utilizada como base teórica para o desenvolvimento da abordagem conhecida como Construção de Carreira, de autoria de Mark Savickas, colaborador de Super (Savickas, 2002).

Nos anos 80, Super elaborou a teoria de desenvolvimento de carreira *Life-Span, Life-Space* (Super, 1980). A dimensão *Life-Span* compreende o processo de desenvolvimento de carreira associado aos estágios do ciclo vital e à realização de tarefas evolutivas, definidas como expectativas sociais que deverão ser cumpridas e que envolvem processos adaptativos. Super apresenta cinco estágios de desenvolvimento de carreira em sua teoria (*Life-Span*), são eles: Crescimento (até 13 anos), Exploração (dos 14 aos 24 anos), Estabelecimento (dos 25 aos 44 anos), Manutenção (dos 45 aos 64 anos) e Desengajamento (a partir dos 65 anos) (Super, 1957, 1963; Super, Savickas, & Super, 1996).

A dimensão *Life-Space* refere-se à existência de um espaço de vida composto pelos diversos papéis que uma pessoa desempenha ao longo de sua vida, embora cada papel possa variar em importância ou mesmo não existir em determinadas épocas. Super indicou alguns papéis que são bastante comuns em nossa sociedade: o papel de criança (inclusive o de filho); o de estudante; o de lazer; o de cidadão; o de trabalhador; o de dono ou dona-de-casa; e o papel de aposentado (Super et al., 1996).

Os estágios (*Life-Span*) correspondem a uma linha de desenvolvimento de carreira que ocorre ao longo da vida e são conhecidos por *maxiciclos*. A transição de um estágio a outro ocorre quando o indivíduo completa as tarefas evolutivas referentes a cada estágio. O momento em que isso ocorre no ciclo de vida pode variar dependendo de cada indivíduo. Além disso, dentro de cada estágio podem ocorrer *miniciclos* de crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento decorrentes de transições dentro do mesmo estágio de desenvolvimento de carreira. O *miniciclo* ocorre quando a carreira sofre desestabilização por doença, redução da força de trabalho, mudanças sociais ou de papel, evento pessoal ou socioeconômico. Essa instabilidade vivenciada na carreira envolve um ciclo de novo crescimento, reexploração e reestabelecimento. Portanto, o avanço no desenvolvimento de carreira envolve um movimento contínuo de explorar novos papéis e tentar se estabelecer por meio de avanços e recuos (Super, 1980; Super et al., 1996).

Como neste estudo o foco recai sobre o estágio de Estabelecimento, descreve-se a seguir suas principais características e tarefas evolutivas. O estágio de Estabelecimento se caracteriza pelo esforço do indivíduo em manter-se na escolha profissional. As tarefas evolutivas relativas ao estágio de Estabelecimento de carreira são: (a) *Estabilização*, na qual se espera que o jovem adulto seja capaz de fixar-se profissionalmente, de prover materialmente a si ou à família, que faça uso de suas habilidades e conhecimentos e que persiga interesses significativos;

(b) *Consolidação*, na qual se espera que o jovem adulto passe a interessar-se pela sua situação profissional, buscando segurança e procurando estabelecer-se com firmeza em uma profissão, consolidando-a; e (c) *Progresso*, que diz respeito ao fato de que os indivíduos possuem expectativas de conseguir maiores benefícios econômicos e avançar para postos de maior responsabilidade e independência (Super, 1980; Super et al., 1996).

Além disso, do jovem adulto espera-se que se estabeleça em uma posição ocupacional ou profissão que permita a autoexpressão de interesses, valores e autoconceitos, por meio do desempenho satisfatório das tarefas sob sua responsabilidade. No decorrer do estágio de Estabelecimento, espera-se que o trabalhador refine seus autoconceitos de forma a estabelecer profundidade e concretude à sua história ocupacional, possibilitando uma reflexão produtiva acerca dos propósitos, potencialidades e limitações, na direção de uma maior coerência. Esta visão mais refinada de si mesmo oportuniza as condições para progresso (vertical nas posições, ou horizontal nas tarefas) (Super, 1980).

A partir do pressuposto teórico apresentado, o objetivo deste estudo foi compreender como psicólogos estão vivenciando as tarefas evolutivas do desenvolvimento de carreira inerentes ao estágio de Estabelecimento. Além disso, buscou-se verificar as diferenças percebidas entre a realização das tarefas do desenvolvimento de carreira com relação ao tipo de vínculo empregatício, seja ele público, privado ou autônomo, verificar as transições dentro do mesmo estágio de desenvolvimento de carreira e verificar as relações expressas referentes ao contexto socioeconômico.

## Método

### Participantes

Participaram desta pesquisa 15 psicólogos com idades entre 30 e 38 anos, que estavam exercendo a profissão no momento da entrevista. Optou-se por limitar a faixa etária dos participantes com o objetivo de levar em consideração o ciclo de desenvolvimento de carreira no qual estão. O número de participantes buscou satisfazer os critérios de representatividade e saturação dos dados (Pourtois & Desmet, 1992). Os participantes eram de níveis socioeconômicos variados e residiam em Porto Alegre/RS ou na região metropolitana. Buscou-se a proporcionalidade na escolha de sexo, conforme porcentagem obtida no Conselho Federal de Psicologia (2004), ou seja, três homens e doze mulheres.

Quanto à situação ocupacional, os participantes foram igualmente distribuídos em termos de vínculo

empregatício em empresas públicas, privadas ou como autônomos, de forma que possibilitou uma avaliação das diferenças entre os grupos no que se refere às vivências das tarefas do estágio de Estabelecimento do desenvolvimento de carreira. A escolha dos participantes foi efetuada de forma intencional, e o procedimento adotado para a escolha dos participantes foi o reconhecido como *bola-de-neve* (Turato, 2003), em que cada participante indica outro. Para se garantir a diversidade de áreas de atuação dos psicólogos participantes, foi solicitado ao participante que indicasse algum colega atuante em uma área da psicologia diferente da sua.

### Instrumentos e Procedimentos

A coleta de dados foi realizada por meio de dois instrumentos, um questionário de dados sociodemográficos e uma entrevista semiestruturada. O questionário coletou dados sobre sexo, idade, escolaridade, renda, estado civil, situação familiar e situação ocupacional. As entrevistas semiestruturadas contemplaram as tarefas evolutivas do desenvolvimento de carreira inerentes ao estágio de Estabelecimento. Inicialmente foi pedido que o participante contasse sobre sua trajetória profissional, desde a escolha da formação. A partir desta questão, caso fosse necessário, também eram realizadas outras perguntas, como, por exemplo, como o participante considerava que poderia se consolidar na posição que ocupava no momento da entrevista, o que ele estava fazendo para desenvolver sua carreira e se ele achava que era possível avançar para novos níveis de responsabilidade no seu trabalho. As questões expressas no roteiro da entrevista foram apenas norteadoras. Nem todas as perguntas previstas foram necessariamente feitas aos participantes, pois alguns discorreram sobre tais aspectos antes mesmo de serem questionados.

As entrevistas foram agendadas conforme a disponibilidade dos participantes, após assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foram observados os procedimentos de garantia do anonimato dos participantes e confidencialidade dos dados. Todos os requisitos éticos foram atendidos, sendo esta pesquisa aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade sob protocolo nº 2009023. Os dados coletados foram submetidos à análise de conteúdo.

### Estratégias de análise de dados

A análise seguiu as quatro etapas propostas por Bardin (1977), o levantamento, a partir das entrevistas, o recorte do material em unidades temáticas, a categorização, as inferências e a interpretação de dados. A primeira

fase incluiu as transcrições das entrevistas na íntegra e as leituras gerais do material. Após, foram destacadas unidades de sentido das transcrições, que foram posteriormente agrupadas em categorias. Na fase da inferência e interpretação, tentou-se desvendar o conteúdo subjacente ao que está manifesto nos trechos selecionados e categorizados (Bardin, 1977).

Para análise dos dados foi utilizado o *software* Atlas.ti 5.6, que tem como pano de fundo a abordagem específica da codificação teórica (Muhr, 1997). Segundo Flick “os

computadores e o *software* devem ser vistos como uma ferramenta pragmática para auxiliar a pesquisa qualitativa” (2004, p.270).

## Resultados

Para a apresentação dos resultados, são apresentadas as características dos participantes, que podem ser verificadas na Tabela 1. Em seguida, são apresentadas as análises qualitativas de conteúdo.

Tabela 1  
Informações Sociodemográficas dos Participantes

Participante <sup>a</sup>	Idade (anos)	Sexo	Tempo de formado (anos)	Formação complementar	Vínculo empregatício	Área de atuação
Ana Paula	34	F	7	Formação e Mestrado	Autônoma	Clínica
Ana Rita	30	F	4	Uma especialização	Autônoma	Clínica
Ana Mara	30	F	5	Três especializações	Autônoma	Avaliação e clínica
Ana Laura	31	F	6	Uma especialização e mestrado (and.)	Autônoma	Clínica
Antônio	31	M	6	Mestrado	Autônomo	Clínica e esporte
Maria Clara	30	F	5	Duas especializações	CLT	Clínica
Maria Inês	31	F	6	Residência e uma especialização	CLT	Saúde mental
Maria Helena	32	F	7	Uma especialização	CLT	Assistência social
Maria Luísa	31	F	6	Mestrado e residência	CLT	Docência e clínica
Mario	32	M	5	Uma especialização	CLT	Organizacional
Eva Lúcia	34	F	10	Duas especializações	Concurso Público	Clínica
Eva Patrícia	30	F	7	Uma especialização	Concurso Público	Social
Eva Lara	30	F	5	Três especializações	Concurso Público	Saúde mental
Eva Roberta	38	F	13	Uma especialização	Concurso Público	Assistência social
Everton	30	M	7	Duas especializações e mestrado	Concurso Público	Social comunitária

<sup>a</sup>Os nomes aqui apresentados são fictícios

A idade média dos participantes foi de 31 anos ( $M = 31,6$ ;  $DP = 2,2$ ) e a média do tempo de formação foi seis anos ( $M = 6,6$ ;  $DP = 2,2$ ). Os dados mostram ainda que todos os participantes complementaram sua formação acadêmica prosseguindo nos estudos. Quanto às atividades profissionais, predomina a atuação em clínica entre os autônomos, social entre os concursados e, entre os celetistas, a área de atuação varia (clínica, organizacional, saúde mental).

A partir das análises dos dados das entrevistas foram definidas unidades de registro que foram agrupadas. Os conteúdos semelhantes foram agrupados em categorias, obedecendo aos critérios apontados por Bardin (1977, p. 38): (a) homogeneidade; (b) exaustividade; (c) exclusividade; (d) objetividade e (e) pertinência.

A partir das três tarefas evolutivas do estágio de Estabelecimento propostas por Super, foram delimitados nove indicadores conforme a sua relação com a descrição

das tarefas referentes a esse estágio (Super, 1980; Super et al., 1996). Na Tabela 2, podem-se observar as definições de cada indicador relacionado às tarefas do estágio de Estabelecimento de carreira.

Após a definição dos indicadores, foram obtidas seis categorias temáticas emergentes, descritas a seguir: (a) Rede; (b) Processo; (c) Realização; (d) Legalização; (e) Preocupação com o desempenho; (f) Qualificação. A Tabela 3 apresenta os conceitos das categorias e a frequência de vezes que os participantes as mencionam, bem como os indicadores relacionados a elas.

Foram utilizados quatro níveis de análise para este estudo. Os níveis de análise são (a) descrição das características específicas de cada categoria; (b) diferenças percebidas quanto ao vínculo empregatício; (c) presença de transições relativas ao trabalho, dentro do mesmo estágio de Estabelecimento, e (d) relações expressas referentes ao contexto socioeconômico.

Tabela 2  
*Tarefas do Estágio de Estabelecimento e Indicadores*

Tarefas do Estágio de Estabelecimento	Indicadores	Definição
Estabilização	1) Profissão	Conteúdos relativos à fixação profissional
	2) Provisão	Conteúdos relativos à provisão material a si ou à família
	3) Habilidades	Conteúdos relativos ao uso de habilidades e conhecimentos
	4) Interesses significativos	Conteúdos relativos à busca de interesses significativos
Consolidação	5) Preocupação Profissional	Conteúdos relativos ao interesse do participante na sua própria situação profissional
	6) Segurança	Conteúdos relativos à busca de segurança
	7) Firmeza	Conteúdos relativos à firme consolidação em uma profissão satisfatória
Progresso	8) Benefícios	Conteúdos relativos às expectativas de conseguir benefícios econômicos
	9) Avanços	Conteúdos relativos à busca por postos de maior responsabilidade e independência

Tabela 3  
*Categorias Temáticas*

Categorias	Nº de Indexações	Conceito	Indicadores Relacionados
Rede	48	Apoio familiar, de amigos e colegas de trabalho	Profissão, Provisão, Benefícios e Avanço
Processo	41	Passagem temporal e o desenvolvimento vital	Habilidades
Realização	48	Realização e identificação com o trabalho	Interesses significativos
Legalização	57	Legalidade dos contratos trabalhistas e estabilidade	Profissão e Segurança
Preocupação com o Desempenho	32	Preocupação com o futuro: desempenho e desemprego	Preocupação profissional e Firmeza
Qualificação	42	Desenvolvimento de novas competências na busca de maiores benefícios e avanços profissionais	Benefícios e Avanço

Com auxílio do *software* Atlas.ti (Muhr, 1997) identificou-se as relações entre os níveis de análise, as categorias emergentes e os indicadores das tarefas evolutivas do estágio de Estabelecimento, conforme é possível visualizar na Figura 1. Inicialmente, os indicadores criados a partir das tarefas do estágio de Estabelecimento foram indexados aos conteúdos expressos nas falas dos participantes, e, após, relacionados às categorias emergentes que, por fim, foram associados aos níveis de análise. Cabe ressaltar que o primeiro nível de análise não aparece na Figura 1, já que se refere apenas à descrição das características das categorias, representadas pelas falas dos participantes.

Quanto ao primeiro nível de análise, são apresentadas as falas dos participantes, referentes às seis categorias emergentes. A categoria Rede foi definida a partir de conteúdos que expressam as relações de rede entendidas pelos

participantes como necessárias para o estabelecimento profissional. Os participantes referem a importância do apoio familiar no seu sustento para continuar investindo em cursos de pós-graduação na área da psicologia, bem como na importância da rede de relacionamentos para buscar trabalho e encaminhamento de pacientes. Um exemplo da importância do apoio da rede pode ser observado na fala de Ana Rita “*como eu não consigo (...) ter uma segurança pra pagar as contas, né, com o que eu ganho dos meus pacientes, a minha família me ajuda, né, me dá um auxílio familiar*”.

Já quanto ao papel da rede como contatos que facilitam a busca de trabalho e encaminhamentos, Eva Patrícia refere que conseguiu seu primeiro trabalho por meio de uma amiga “*ai uma amiga (...) me ligou perguntando se eu não queria (...) trabalhar num posto de saúde, porque ela tava saindo de lá*”.



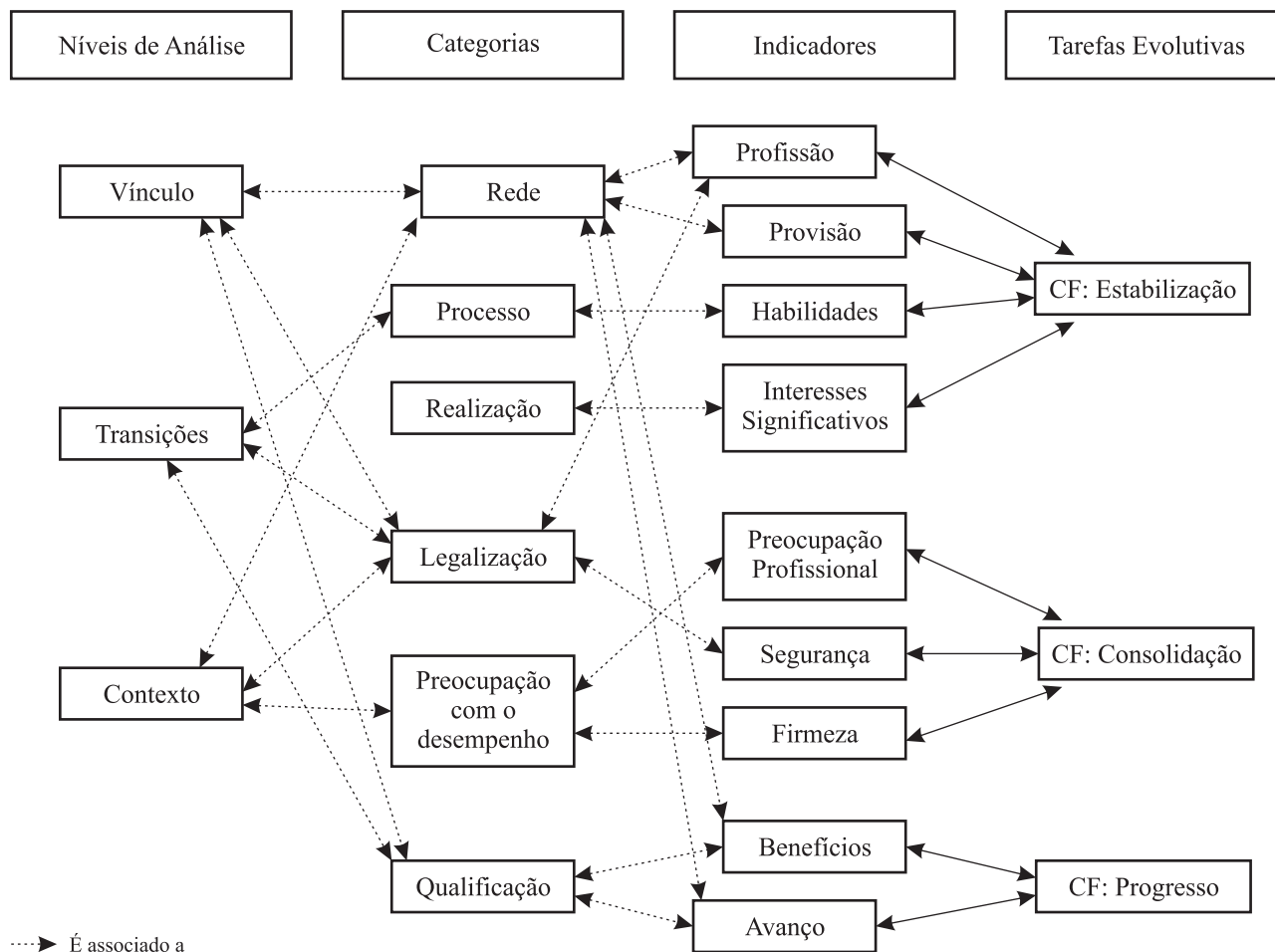


Figura 1. Relações entre as categorias e os indicadores

A categoria Processo foi definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à passagem temporal e o desenvolvimento, experiência e uso de conhecimentos e habilidades. Eva Lúcia descreve seu processo “Hoje, eu acho que eu já tô mais, ah... madura, mais decidida, mais... tendo um retorno melhor, né, no consultório... em cada paciente, com mais pacientes, né, a bagagem que eu tenho, hoje, facilita um monte o meu trabalho”, bem como Ana Mara, que descreve suas conquistas “é um crescente que não é duma hora pra outra, foram coisas que foram plantadas”.

A categoria Realização foi definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à importância da realização profissional e a identificação com o trabalho que realizam e com a área da psicologia que escolheram. Um exemplo é Ana Paula, que refere estar em um momento de realização pessoal “Eu vejo que na minha vida, a minha realização pessoal está bem, eu tô me realizando com o que eu faço, eu gosto do que eu faço, é essa a profissão que eu quero”.

A categoria Legalização foi definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à legalidade dos contratos trabalhistas, no que se refere aos direitos e benefícios de trabalhador, oferecendo uma estabilidade no trabalho. Ana Rita refere como meta passar em um concurso público pela segurança que vai encontrar “entrar num concurso público, o quanto isso tem significado na minha vida, porque vai me trazer uma tranquilidade e uma segurança que eu não consigo em nenhum local”. Já Eva Lúcia refere-se à estabilidade alcançada por meio do concurso “É que o concurso público tem aquela coisa, né... de tu ter o salário no fim do mês, ah... Tu sabe que aquilo que tu vai ganhar é aquilo”. Para Everton o concurso é uma garantia “É a garantia... a coisa da garantia, né. Tu sabe que todo mês vai tá ali o teu salário”.

A categoria Preocupação com o Desempenho é definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à preocupação com o futuro, devido ao seu desempenho e à qualidade do trabalho oferecido, bem como o medo do desemprego caso seu desempenho não

corresponda às exigências do mercado. O trabalho fez com que Eva Patrícia se preocupasse em buscar uma formação para dar conta das atividades “*E aí, o trabalho no posto começou a exigir uma formação mais na comunitária, eu fiz, concluí a especialização, no fim, foram dois anos, né, terminei*”, assim como Maria Inês “*Na mesma época que eu assumi a coordenação, e acho que foi uma das coisas que me potencializou pra assumir, foi ter entrado também no curso de especialização em humanização do SUS e que deu todo um respaldo também técnico*”.

A categoria Qualificação é definida a partir de conteúdos expressos pelos participantes referentes à busca de formação específica para desenvolver novas competências e se sentir mais capacitado para o trabalho e também a busca de especializações como forma de alcançar maiores benefícios e avanços profissionais. Mário refere sua busca por avanço por meio da qualificação “*comecei o pós-graduação em gestão empresarial, eu estou me dedicando muito a aprender o funcionamento da empresa, para entender que ferramentas são essas, como é que eu posso tirar o melhor proveito delas (...)*”.

O segundo nível de análise é relativo ao segundo objetivo específico e procura esclarecer a relação entre os tipos de vínculo (autônomos, celetistas ou concursados) e as categorias encontradas na primeira análise. Há diferenças expressas pelos participantes entre os vínculos quanto às categorias Rede, Legalização e Qualificação. Na categoria Rede, as diferenças estão relacionadas à possibilidade do trabalhador autônomo em ampliar sua rede de contatos e também de benefícios, que estão relacionados à tarefa de Progresso. Eva Lúcia aponta a questão “*É... que o concurso público tem aquela coisa... tu sabe que aquilo que tu vai ganhar é aquilo que tu vai ganhar, né,... e na clínica tem épocas que tu fica um tempão ganhando aquela coisa por mês, mas aquilo pode aumentar... dependendo dos encaminhamentos*”. A categoria Legalização, relacionada à tarefa de Consolidação, diz respeito ao fato de haver mais segurança no serviço público e celetista, garantias de vínculo legal e benefícios e, por outro lado, autonomia e liberdade no trabalho autônomo. A fala de Eva Lúcia, por exemplo, aponta a questão referente à Legalização “*É... que o concurso público tem aquela coisa, né... de tu ter o salário no fim do mês, ah... tu ter alguns benefícios que como autônomo tu não tem (...)*”. Na categoria Qualificação, as diferenças entre os vínculos são relacionadas à tarefa de Progresso, ou seja, à possibilidade dos profissionais autônomos e celetistas de avançar na carreira e ter mais benefícios na medida em que buscam mais qualificação e formação do que os profissionais concursados. Mário diz que seu foco é atingir um cargo de gestão e, para isso, está cursando pós-graduação em gestão empresarial

e se capacitando enquanto líder “*Então, eu tenho que continuar investindo em compreensão de negócios, tenho que aprofundar meu conhecimento em línguas, tenho que me capacitar como líder, para alcançar um cargo de gestão na empresa...*”.

O terceiro nível de análise discute a relação entre as transições dentro do mesmo estágio de Estabelecimento e as categorias emergentes. As transições descritas pelos participantes estão relacionadas às categorias Processo, Legalização e Qualificação. As transições causadas pela busca de desafios para as habilidades dos profissionais estão relacionadas à categoria Processo, que diz respeito à tarefa de Estabilização. Mário refere-se a sua decisão de transição na busca de novas habilidades “*Chegou num ponto que eu conhecia tudo o que a gente fazia. Não conhecia tudo de RH, mas conhecia tudo o que a consultoria podia oferecer. E eu queria mais, sabe...*”. Já as transições motivadas pela busca de um novo emprego ou local de trabalho estável foram relacionadas à categoria Legalização, que diz respeito à tarefa de Consolidação. A busca pela legalização do trabalho por meio de um concurso público, fez com que alguns participantes realizassem transições em busca da estabilidade do concurso. A fala de Maria Inês reflete essa relação “*mas agora eu me sinto muito instável nesse vínculo empregatício, me sinto com risco de demissão, e procuro pela estabilidade de um concurso público, essa é a minha meta*”. Por fim, as transições que envolvem a troca de emprego com propósito de avançar em responsabilidades e aumentar benefícios, relacionam-se à categoria Qualificação e à tarefa de Progresso. Os participantes referiram a necessidade de buscar qualificação para avançar em posições de trabalho. Maria Inês, por exemplo, refere à importância da especialização para assumir o cargo de coordenação “*(...) uma das coisas que me potencializou pra assumir [a coordenação] foi ter entrado também no curso de especialização em Humanização que deu todo um respaldo também técnico pra estar pensando esse lugar de coordenação (...)*”.

O quarto nível de análise apresenta as relações existentes entre o contexto socioeconômico e os conteúdos identificados pelas categorias. O contexto descrito pelos participantes está relacionado às categorias Rede, Legalização e Preocupação com o Desempenho. A relação encontrada relativa à categoria Rede diz respeito à desvalorização da profissão no mercado e o baixo salário dos psicólogos, o que leva os participantes a dependerem do apoio da família para sua provisão, que está relacionada à tarefa de Estabilização. Eva Patrícia refere essa experiência “*ai eu deixei [o trabalho], porque eu tava com muita coisa e porque era uma exploração financeira (...) e por causa dessa instabilidade eu ainda moro com a minha mãe*”.

Já a categoria Legalização se relaciona com as tarefas de Estabilização e Consolidação, uma vez que os participantes referem que a política exerce grande influência na profissão, modificando as relações e as atividades dos profissionais. Com relação à Legalização, por exemplo, os profissionais que trabalham em órgãos públicos referem à influência da política, como fala Maria Helena *“não me sinto estabilizada, porque é sempre uma instabilidade essa questão de ser um programa federal, de ter essa questão política, de mudar gestão, de repente muda”*. Maria Inês também refere ter sentido influência política no seu trabalho *“Mas a questão política por trás disso, a ameaça da demissão, desse jogo político, ele ficou, assim, o tempo inteiro... Então tem esse fantasma, hoje um pouco mais ameno, mas ele vem com a gente, vem nesse vínculo, né, empregatício”*. A relação encontrada entre o contexto e a categoria Preocupação com o Desempenho está relacionada ao desemprego, competitividade e saturação do mercado e à crise mundial, que estão relacionados à tarefa de Consolidação. Um exemplo se dá na fala de Ana Rita, que aponta esta questão *“(...) com a falta de estabilidade econômica, né, porque isso às vezes é muito frustrante pra ti, assim... tu tá formada, há cinco anos, com pós-graduação, e tu vê pouco retorno... tanto em relação a pacientes, como em relação a empregos. O quanto tá difícil o mercado de trabalho, o quanto tá competitivo, né... o quanto tu tem que ser muito bom pras pessoas te valorizarem”*.

### Discussão

A realização desse estudo permitiu compreender as vivências dos psicólogos entrevistados ao que se refere às tarefas de desenvolvimento de carreira inerentes ao estágio de Estabelecimento. Para tanto, foram identificadas e analisadas as relações entre os indicadores do estágio de Estabelecimento, delimitados nesta investigação a partir das tarefas evolutivas previstas para esse estágio (Super, 1980; Super et al., 1996), e as categorias emergentes, definidas a partir da análise de conteúdo das entrevistas realizadas com os psicólogos participantes. Além disso, os níveis de análise propostos neste estudo permitiram verificar as diferenças percebidas entre a realização das tarefas do desenvolvimento de carreira com relação ao tipo de vínculo empregatício (público, privado ou autônomo), verificar as transições que ocorrem dentro do mesmo estágio de desenvolvimento de carreira e as relações expressas com relação ao contexto socioeconômico.

Antes de abordar esse ponto, entretanto, destaca-se que a área de atuação dos participantes é principalmente a psicologia clínica e a psicologia social, o campo da saúde mental e coletiva e a assistência social. Estes dados

apontam para uma atuação do psicólogo que, além da clínica, começa a se abrir para a prática da psicologia social. Nesse aspecto, os resultados desse estudo vão ao encontro dos dados da pesquisa realizada por Oliveira et al. (2009), que assinalam haver uma transição do modelo de atuação clínico para uma perspectiva mais social.

Em relação à tarefa de Estabilização e seus respectivos indicadores (Profissão, Provisão, Habilidades e Interesses) os resultados apontaram que os entrevistados conseguiram fixar-se profissionalmente após a conclusão da graduação em psicologia. A busca e obtenção de trabalho, segundo muito dos participantes, contaram com o auxílio da rede de relacionamentos (amigos, conhecidos) na indicação de oportunidades. O estudo de D'Ávila, Régis, e Oliveira (2010) investigou como candidatos indicados para participar de processos de seleção percebiam o poder da rede de relacionamentos na busca de emprego, e, entre os principais resultados apontam que o papel social representado pela amizade foi marcante nas indicações dos candidatos, significando 50% de um total das 119 indicações.

Entretanto, passados em média pouco mais de seis anos da finalização do curso, verificou-se que a atuação como psicólogo(a) ainda não permite a muitos dos entrevistados proverem materialmente a si e à sua família. Nesses casos, a rede familiar acaba fazendo o papel de provisão e sustento de boa parte dos participantes. Além disso, os entrevistados relataram que contam/contaram com o apoio financeiro da família para seguirem investindo em qualificação profissional em nível de pós-graduação após a saída da universidade. Pesquisa realizada com profissionais de nível superior aponta que no momento do desemprego o que tende a moderar os efeitos da desocupação é o apoio moral e financeiro recebido da família, o que possibilita a dedicação na busca de emprego (Pinheiro & Monteiro, 2009). Apesar dos participantes deste estudo não estarem desempregados, verificou-se que muitos ainda contam com o apoio da rede familiar por estarem em situações precárias de emprego. Dessa forma, os resultados do presente estudo reforçam a importância das redes sociais para o psicólogo(a) a fim de que ele(a) possa cumprir a tarefa evolutiva de Estabilização da carreira no que diz respeito aos indicadores Profissão (relativa à fixação profissional) e à Provisão.

Ainda em relação à tarefa de Estabilização, a identificação, ao longo do tempo, de habilidades e áreas específicas de trabalho onde possam se inserir (relativas ao indicador Habilidades) é o que oferece a Realização Profissional (associada ao indicador Interesses Significativos). Neste estudo a realização foi apontada pelos participantes como algo mais importante do que a questão financeira. Isto difere dos dados encontrados em uma pesquisa realizada



com psicólogos (Gondim, 2008), na qual os resultados apontam que os participantes definem que o trabalho deve prover principalmente crescimento e independência, reconhecimento econômico bem como igualitarismo e acolhimento. Além disso, o processo vivenciado pelos participantes aponta que, ao longo do tempo, eles vão conquistando seus espaços e identidades profissionais, o que vai ao encontro da teoria na dimensão *Life-span*. Quer dizer, é ao longo do tempo, com a aquisição de experiência que os psicólogos conseguem desenvolver suas habilidades, conforme expresso na categoria Processo.

Em relação à tarefa de Consolidação, seus respectivos indicadores (Preocupação Profissional, Segurança e Firmeza) e categorias associadas (Legalização e Preocupação com o Desempenho), verifica-se que os participantes buscam consolidar-se na profissão por meio da legalização dos contratos trabalhistas. Dessa forma, a segurança de ter um salário fixo e o suporte de uma instituição é visto pelos participantes como um meio de consolidação profissional esperado no estágio de Estabelecimento (Super, 1980; Super et al., 1996). Além disso, a Preocupação com o Desempenho está associada à Preocupação Profissional com o Futuro, devido ao medo do desemprego caso o profissional não corresponda às exigências do mercado. Para Sarriera e Silva (2003) que realizaram uma pesquisa com gerentes de empresas, as formas de enfrentamento da realidade do trabalho são adaptativas e não buscam melhorias e mudanças nas condições de trabalho, visam apenas à manutenção do emprego por causa do medo de perdê-lo. De acordo com Zanelli e Bastos (2004), além da exigência de novas habilidades e competências, os postos de trabalho são mais fluidos e menos definidos e as pessoas são pressionadas a desenvolverem competências múltiplas para atender às exigências do mercado.

Quanto à tarefa evolutiva de Progresso, seus respectivos indicadores (Benefícios e Avanços) e categorias a eles associadas (Rede e Qualificação), destaca-se que a busca por qualificação é apontada pelos participantes como fundamental para avançar na carreira. Mencionam também o fato de saírem da faculdade despreparados para o mercado de trabalho, com poucas habilidades e competências para dar conta das demandas exigidas pelas atividades de trabalho. Considerando-se que seis participantes fizeram uma especialização e nove participantes têm duas ou mais especializações lato ou *stricto-sensu*, a busca por educação continuada visa à realização do trabalho com qualidade, unindo o embasamento teórico às práticas cotidianas, de acordo com alguns dos participantes.

Ao que diz respeito às diferenças percebidas entre os tipos de vínculos trabalhistas, os psicólogos referem a

importância da rede de contatos, ou *network* para o cumprimento das tarefas de Estabelecimento e Progresso. As indicações para vagas de trabalho com carteira assinada foram o principal meio de conseguir as atuais posições dos participantes. Outra diferença importante de ser observada, e também apontada pela literatura (Baroni, 2007), é a liberdade percebida pelos profissionais autônomos, referindo serem gestores do seu tempo e, com isso, também gozarem de qualidade de vida, mesmo que, por outro lado, tenham a insegurança e instabilidade na profissão.

A legalização do vínculo trabalhista representa a conquista da segurança e da estabilidade no trabalho, principalmente por meio do serviço público. Ao contrário, os profissionais autônomos não referem esta segurança. De acordo com Pinheiro e Monteiro (2009), em um mundo onde as relações de trabalho estão cada vez mais mutáveis, a busca por um emprego registrado se torna mais intensa.

Por outro lado, para os funcionários públicos pesquisados o avanço na carreira muitas vezes não está relacionado à qualificação, o que para os autônomos e os celetistas está diretamente atrelado. Entretanto, para atender às demandas para as quais não apresentavam competências necessárias, verifica-se que muitas das especializações dos participantes foram em áreas de saúde pública, voltadas para o desempenho de papéis e atribuições demandadas pelo serviço público. Nesse aspecto, Yamamoto e Oliveira (2010) apontam que o desenvolvimento das habilidades e competências que caracterizam o fazer do psicólogo nas políticas públicas devem determinar o desenvolvimento de conhecimentos e posturas para lidar com o contexto específico no qual estão inseridos.

Quanto às transições vividas por alguns participantes, verifica-se que estas estão motivadas pela necessidade de cumprir as tarefas previstas para o estágio de Estabelecimento (Super, 1980; Super et al., 1996). Por exemplo, observa-se que a busca por mudanças no local de trabalho ou de vínculo empregatício dos participantes estão relacionadas ao interesse em encontrar novos desafios para as suas habilidades (tarefa de Estabilização). Já mudanças motivadas pela busca pela estabilidade e segurança financeira estão associadas à tarefa de Consolidação, enquanto a busca por qualificação devido ao interesse em avançar em responsabilidades e aumentar benefícios relaciona-se à tarefa de Progresso.

Em relação ao contexto, esse interfere diretamente no desenvolvimento de carreira dos psicólogos, pois, além da situação econômica já apontada, a influência da política na rotina dos servidores públicos foi citada como relevante pelos entrevistados. Se, por um lado, os programas públicos visam a atender os objetivos da constituição federal, por meio de propostas de melhorias, por outro, a mudança

constante dos cargos de gestão acaba por não permitir a continuidade dos processos, deixando os profissionais da saúde com suas ações limitadas. Corroboram com este achado os dados apresentados por Macedo et al. (2011) que apontam a insegurança quanto ao emprego, precárias formas de contratação, baixos salários, falta de perspectivas profissionais, rotatividade excessiva, além de descontinuidade das ações e fragilidade do trabalho de psicólogos que trabalham na assistência.

### Considerações finais

A realização deste estudo permitiu compreender como os psicólogos investigados estão empenhados em cumprir as tarefas evolutivas do estágio de Estabelecimento. Os profissionais apontaram que alcançaram a estabilização na carreira, uma vez que conseguem usar suas habilidades no trabalho e sentem-se realizados com o que fazem, embora muitos reconheçam as dificuldades de prover seu sustento a partir de suas atividades profissionais nesta etapa da carreira.

A rede de relacionamentos do profissional, tanto familiar quanto de amigos, parece oferecer apoio fundamental para a estabilização na carreira, tanto na obtenção de trabalho, quanto em termos de suporte financeiro. Aliás, em termos de remuneração, este estudo reflete a realidade do trabalho do psicólogo no que diz respeito aos baixos rendimentos.

A qualificação profissional, por meio da realização de cursos de pós-graduação pode assumir funções diferentes, dependendo da tarefa evolutiva. O investimento em educação pode servir tanto para a consolidação quanto para o progresso na carreira.

A vivência das tarefas evolutivas do estágio de Estabelecimento por parte dos psicólogos investigados é diferente de acordo com o tipo de vínculo trabalhista que o profissional possui e do contexto onde desenvolve suas atividades. A tarefa de consolidação de carreira, por exemplo, parece atrelada ao exercício profissional na área pública, principalmente pela estabilidade e segurança que esta oferece. Entretanto, tornar-se um servidor público não necessariamente significa que o profissional perceba condições de progredir na carreira, por conta de aspectos

políticos que norteiam a execução e continuidade das políticas públicas com as quais trabalha.

Em termos da fundamentação teórica utilizada neste estudo, destaca-se que as proposições teóricas de Super ainda são tomadas como referência para a continuidade e o avanço de teorias e pesquisas na área da carreira. As teorias contemporâneas de carreira, como a Teoria de Construção da Carreira (Savickas, 2002) e, mais recentemente, a Teoria da Construção da Vida (Duarte et al., 2010) reconhecem no trabalho de Super contribuições pertinentes, as quais permitiram avançar para a compreensão da carreira como uma construção dinâmica entre indivíduo e sociedade. Nesse sentido, pesquisas futuras podem aprofundar aspectos relacionados ao contexto, a fim de compreender como os psicólogos constroem sua identidade e sua carreira levando em consideração as mudanças e os desafios sociais atuais.

Esse estudo tem limitações próprias da metodologia qualitativa, uma vez que essa abordagem permite compreender um fenômeno sem possibilidades de generalização. Dessa forma, sugere-se que estudos futuros possam utilizar uma amostra representativa de psicólogos que permita conhecer como estes profissionais vivenciam seu desenvolvimento de carreira. Além disso, esse estudo não investigou o desempenho de outros papéis além do de trabalhador. Estudos futuros podem investigar como o cumprimento, ou a dificuldade para cumprir tarefas evolutivas, podem influenciar no desempenho de outros papéis. No caso do presente estudo, por exemplo, não é possível saber se a dificuldade dos profissionais em prover seu próprio sustento adia ou prejudica o desempenho do papel de cônjuge, o papel parental ou o de lazer.

Embora a teoria proponha estágios e tarefas evolutivas de desenvolvimento de carreira, cada participante mostrou que é o arquiteto da sua carreira. À sua maneira, cada um busca estabilização, consolidação e progresso em diversas áreas da psicologia de acordo com suas habilidades e interesses, utilizando os recursos disponíveis, interagindo com o contexto e buscando formas justas e legais de trabalho. Dessa forma, espera-se que este estudo contribua para auxiliar na compreensão do desenvolvimento de carreira de psicólogos, de como vivenciam o estabelecimento de carreira e a realização pessoal e profissional enquanto psicólogos.

### Referências

- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. São Paulo, SP: Edições 70.
- Baroni, L. L. (2007). *Vida de freelancer – Por opção – e tendência –, cresce o número de profissionais autônomos*. Recuperado de <http://www.universia.com.br/materia/materia.jsp?id=14672>
- Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., & Borges-Andrade, J. E. (2010). O psicólogo brasileiro: Sua atuação e formação

- profissional. O que mudou nas últimas décadas? In O. H. Yamamoto & A. L. F. Costa (Eds.), *Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil* (pp. 257-271). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Brown, D., & Brooks, L. (1996). Introduction to theories of career development and choice: Origins, evolution and current efforts. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 1-30). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Câmara, S. G., Sarriera, J. C., & Pizzinato, A. (2004). Que portas se abrem no mercado de trabalho para os jovens em tempos de mudanças? In J. C. Sarriera, K. B. Rocha, & A. Pizzinato (Eds.), *Desafios do mundo do trabalho: Orientação, inserção e mudanças* (pp. 73-113). Porto Alegre, RS: Edipucrs.
- Conselho Federal de Psicologia. (2004). *Pesquisa de opinião com psicólogos inscritos no Conselho Federal de Psicologia*. Recuperado de [http://www.pol.org.br/publicacoes/pdf/Pesquisa\\_IBOPE.pdf](http://www.pol.org.br/publicacoes/pdf/Pesquisa_IBOPE.pdf)
- D'Ávila, G. C., Régis, H. P., & Oliveira, L. M. B. (2010). Redes sociais e indicações para processos de recrutamento e seleção: Uma análise pela perspectiva dos candidatos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(1), 65-80.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C. P., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., . . . Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia*, 44(2), 392-406.
- Flick, U. (2004). *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Gondim, S. M. G. (2008). *O psicólogo brasileiro: Identidade profissional*. In Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 3, Florianópolis.
- Krawulski, E. (2004). *Construção da identidade profissional do psicólogo: Vivendo as "metamorfoses do caminho" no exercício cotidiano do trabalho* (Tese de doutorado não publicada). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.
- Lassance, M. C., 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 (Eds.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol.1, pp. 135-166). São Paulo, SP: Vetor.
- Macedo, J. P., Sousa, A. P., Carvalho, D. M., Magalhães, M. A., Sousa, F. M. S., & Dimenstein, M. (2011). O psicólogo brasileiro no SUAS: Quantos somos e onde estamos? *Psicologia em Estudo*, 16(3), 479-489.
- Muhr, T. (1997). *ATLAS.ti. The knowledge workbench*. Berlin, Germany: Scientific Software Development.
- Oliveira, A. M., Seixas, P. S., Lima, F. C., Ribeiro, A. B., & Yamamoto, O. H. (2009). Prática profissional do psicólogo nas políticas sociais. *Anais do Congresso Norte Nordeste de Psicologia*, 6.
- Pimentel, R. (2007). *"E agora José?": Jovens psicólogos recém-graduados no processo de inserção no mercado de trabalho* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.
- Pinheiro, L. R. S., & Monteiro, J. K. (2009). A saúde mental de trabalhadores desempregados com ensino superior. In J. K. Monteiro & D. Abs. (Eds.), *Desemprego e saúde mental: Pesquisas e práticas clínicas de atendimentos psicológicos* (pp. 97-120). Viamão, RS: Entremeios.
- Pourtois, J. P., & Desmet, H. (1992). *Epistemología e instrumentación en ciencias humanas*. Barcelona, España: Herder.
- Sarriera, J. C., & Silva, M. A. (2003). O executivo pós-moderno: Transformações no trabalho e subjetividade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 3(2), 35-62.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Row.
- Super, D. E. (1963). Toward making self-concept theory operational. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Maltin, & J. P. Jordaan, *Career development: Self-concept theory* (pp. 17-32). New York, NY: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3th ed., pp. 178-221). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Turato, E. R. (2003). *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Yamamoto, O. H., & Costa, A. L. F. (2010). *Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil*. Natal, RN: EDUFRN.
- Yamamoto, O. H., & Oliveira, I. F. (2010). Política social e psicologia: Uma trajetória de 25 anos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(26), 9-24.

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

*Recebido: 22/08/2012*  
*1ª Revisão: 06/02/2013*  
*2ª Revisão: 11/03/2013*  
*Aceite final: 16/03/2013*

#### Sobre autores

**Livia Maria Bedin** é Psicóloga e Doutora em Psicologia pela UFRGS. É membro do Grupo de Pesquisa em Psicologia Comunitária da UFRGS e possui formação em Psicologia Organizacional.

**Jorge Castellá Sarriera** é Doutor em Psicologia. Professor do Instituto de Psicologia da UFRGS. Pesquisador 1A do CNPq. Coordenador do Grupo de Pesquisa em Psicologia Comunitária da UFRGS.

**Ângela Carina Paradiso** é Psicóloga. Possui formação em Orientação Profissional. Mestre e doutoranda em Psicologia pela UFRGS. Membro do Grupo de Pesquisa em Psicologia Comunitária da UFRGS.