

VOLUME 1

FORMAÇÃO E INSERÇÃO
NO MUNDO DO TRABALHO



Censo da Psicologia
Brasileira

QUEM FAZ A PSICOLOGIA BRASILEIRA?

Um olhar sobre o presente
para construir o futuro



Parceria:



SBPOT

Associação Brasileira
de Psicologia Organizacional
e do Trabalho

VOLUME 1

FORMAÇÃO E INSERÇÃO
NO MUNDO DO TRABALHO



Censo da Psicologia
Brasileira

QUEM FAZ A PSICOLOGIA BRASILEIRA?

Um olhar sobre o presente
para construir o futuro

Novembro de 2022

© 2022 Conselho Federal de Psicologia

É permitida a reprodução desta publicação, desde que sem alterações e citada a fonte.

Disponível também em: www.cfp.org.br

ORGANIZAÇÃO:

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos

Realização:

Conselho Federal de Psicologia

Parceria:

Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho

CensoPsi: concepção e realização da pesquisa

GT 83 DA ANPEPP: configurações do trabalho na contemporaneidade e a Psicologia Organizacional e do Trabalho

Coordenação Geral:

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos

Coordenação Adjunta:

Hugo Sandall

PESQUISADORES:

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos
Adriano de Lemos Alves Peixoto
Daiane Rose Cunha Bentivi
Fabiana Queiroga
Gardênia da Silva Abbad
Hugo Sandall
Juliana Barreiros Porto
Katia Elizabeth Puente-Palacios
Luciana Mourão Cerqueira e Silva
Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

ESTAGIÁRIOS (apoio na coleta de dados):

Ana Vitoria de Avila Rigo
Kamilla Vieira da Silva
Maria Rosa Cella dal Chiavon
Ítalo Costa da Silva
Helena Cristina de Souza
Ícaro Nunes de Oliveira
Itenilde Bezerra de Lima Rêgo
Raquel Santos de Souza

Projeto gráfico:

Diego Soares da Silva

Diagramação:

Diego Soares da Silva e
Tatiany dos Santos Fonseca

Revisão e normalização:

MC&G Design Editorial

APOIO NA PREPARAÇÃO

E ORGANIZAÇÃO DO

BANCO DE DADOS

Clayton Almeida
Débora Severo Sica
Flavia Noro de Lima
Icléia Santos Dorea Soares
Letícia Duarte de Cerqueira
Nana Caroline Cunha De Jesus

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C755 Conselho Federal de Psicologia (Brasil).
Quem faz a psicologia brasileira? : um olhar sobre o presente para construir o futuro : formação e inserção no mundo do trabalho : volume 1 : formação e inserção no mundo do trabalho [recurso eletrônico] / Conselho Federal de Psicologia. — 1. ed.— Brasília : CFP, 2022.
Dados eletrônicos (pdf).

Inclui bibliografia.
ISBN: 978-65-89369-36-3

1. Psicólogos – Formação. 2. Psicólogos – Treinamento. 3. Psicologia aplicada. 4. Psicologia - Estudo e ensino. I. Título.

CDD22: 150.981

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

Coordenação Geral Estratégica

Emanuelle Santos Silva

Coordenação Geral Executiva

Rafael Menegassi Taniguchi

Gerência de Comunicação

Marília Mundim - Gerente

Equipe:

André Martins, Augusto Henriques, Priscilla Atalla, Raphael Gomes e Thais Ribeiro

XVIII Plenário – Gestão 2019/2022

DIRETORIA

Presidente

Ana Sandra Fernandes Arcoverde Nóbrega

Vice-Presidente

Anna Carolina Lo Bianco Clementino

Secretária

Losiley Alves Pinheiro -
(a partir de 20 de maio de 2022)

Tesoureira

Norma Celiane Cosmo

CONSELHEIROS EFETIVOS

Robenilson Moura Barreto - *Secretário Região Norte*

Alessandra Santos De Almeida - *Secretária Região Nordeste*

Marisa Helena Alves - *Secretária Região Centro Oeste*

Dalcira Pereira Ferrão (até 11 de setembro de 2021) - *Secretária Região Sudeste*

Neuza Maria De Fátima Guareschi - *Secretária Região Sul*

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos - *Conselheiro 1*

Maria Juracy Filgueiras Toneli (até 11 de setembro de 2021) - *Conselheiro 2*

Fabián Javier Marin Rueda (até 5 de fevereiro de 2021) - *Secretário*

Izabel Augusta Hazin Pires (*Secretária de 6 de fevereiro de 2021 até 19 de maio de 2022*)

CONSELHEIROS SUPLENTES

Katya Luciane De Oliveira

Izabel Augusta Hazin Pires

Rodrigo Acioli Moura

Adinete Souza Da Costa Mezzalira - *Região Norte*

Maria De Jesus Moura - *Região Nordeste*

Tahina Khan Lima Vianey - *Região Centro Oeste*

Célia Zenaide Da Silva - *Região Sudeste*

Marina De Pol Poniwas - *Região Sul*

Ana Paula Soares Da Silva

Isabela Saraiva De Queiroz - (até 11 de setembro de 2021)

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO (SBPOT)

Gestão 2022-2024

Presidente

Juliana B. Porto

Vice-Presidente

Hugo Sandall

1ª Tesoureira

Juliana Camilo

2ª Tesoureira

Júlia Gonçalves

1ª Secretária

Silvia Amorim

2ª Secretária

Eveli F. de Vasconcelos

Gestão 2020-2022

Presidentes:

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

Daiane Rose Cunha Bentivi

1ª Tesoureira

Melissa Machado de Moraes

2ª Tesoureira

Sabrina Cavalcanti Barros

1ª Secretária

Elisa Maria Barbosa de Amorim-Ribeiro

2º Secretário

Raphael Henrique Castanho DiLascio

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO 06

I

NOSSO PERCURSO HISTÓRICO

**1 A PSICOLOGIA NO BRASIL:
UMA HISTÓRIA EM CONSTRUÇÃO** 11

Isabel Fernandes de Oliveira, Victor César Amorim Costa e Oswaldo Yamamoto

**2 QUEM SOMOS? CARACTERIZANDO
O PERFIL DAS(OS) PSICÓLOGAS(OS) NO BRASIL** 42

Hugo Sandall, Fabiana Queiroga e Sonia Maria Guedes Gondim

**3 DIVERSIDADE
NA PSICOLOGIA** 54

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Daiane Rose Cunha Bentivi e Hugo Sandall

II

A FORMAÇÃO

**4 A ESCOLHA DA PROFISSÃO DE PSICÓLOGA(O)
E A CARREIRA: O QUE MUDOU AO LONGO DO TEMPO?** 71

Sonia Gondim e Leonardo de Oliveira Barros

**5 AS TRAJETÓRIAS DE PROFISSIONAIS DE
PSICOLOGIA: QUESTÕES PARA A FORMAÇÃO** 86

Raquel S. L. Guzzo, Ângela Soligo e Ana Paula Soares da Silva

**6 A FORMAÇÃO DA(O) PSICÓLOGA(O):
O EXPRESSIVO INVESTIMENTO NA
PÓS-GRADUAÇÃO** 102

Luciana Mourão e Antônio Virgílio B. Bastos

7 A FORMAÇÃO COMPLEMENTAR 118

Iraní Tomiatto de Oliveira, Gardênia da Silva Abbad e Tânia Aldrighi Flake

8 PESQUISA E PRODUÇÃO CIENTÍFICA: CARACTERIZANDO A COMUNIDADE CIENTÍFICA NA PSICOLOGIA 132

Anna Carolina Lo Bianco, Raquel Guzzo, Magda Dimenstein, Izabel Hazin e Antonio Virgílio B. Bastos



ONDE ESTAMOS

9 CARACTERÍSTICAS DA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO E CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO PROFISSIONAL 159

Daiane Rose Cunha Bentivi, Juliana Barreiros Porto e Liz Martinez Mercês Dias

10 O INGRESSO NO MERCADO DE TRABALHO: CARACTERÍSTICAS DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DE RECÉM FORMADOS. 176

Luciana Mourão, Gardênia da Silva Abbad e Luciana Dutra-Thomé

11 CONTEXTOS DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA: UMA ANÁLISE DOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO A PARTIR DOS MARCADORES DE RAÇA/COR/ETNIA 192

Neuza Maria de Fátima Guareschi, Giovana Barbieri Galeano, Mateus de Castro Castelluccio e Camilla Fernandes Marques

APÊNDICES

A - O CENSO DA PSICOLOGIA BRASILEIRA: CONCEPÇÃO, ESTRUTURA E DECISÕES METODOLÓGICAS 206

B - DADOS REGIONAIS 214

C - INSTRUMENTO DO CENSO DA PSICOLOGIA BRASILEIRA 2021 236

APRESENTAÇÃO

Censo da Psicologia Brasileira: Autoconhecimento como Motor de Transformação

A realização do CensoPsi foi um compromisso assumido pela atual gestão do XVIII Plenário, prevista na plataforma da chapa e no nosso planejamento estratégico. Ele se insere nos marcos comemorativos dos 60 anos de regulamentação da nossa profissão e, assim, oferece mais do que simples dados, reflexões cruciais para compreender a nossa trajetória histórica, a nossa configuração presente como base para pensarmos o nosso futuro.

Uma profissão é algo dinâmico e construído cotidianamente por uma comunidade de interessados – docentes, pesquisadores, alunos, profissionais – e, portanto, algo que se altera com o tempo e com as transições econômicas, sociais e políticas por que passa o nosso país. Assim, a nossa profissão mudou muito, se ampliou, se desenvolveu, se interiorizou e ter uma caracterização de como ela se configura no presente, como se relaciona com esse complexo entorno social é fundamental tanto para o Conselho (que é a autarquia que a orienta, acompanha e fiscaliza) como para a sociedade (que é a principal beneficiária do desenvolvimento da Psicologia).

Realizar o CensoPsi, com a amplitude que o caracterizou – tanto em termos de abrangência da categoria participante quanto da amplitude das questões de abordou – foi um grande desafio em tempos de uma crise econômica e sanitária sem precedentes que vivemos nos últimos anos e da qual ainda não nos livramos efetivamente. A pandemia alterou o nosso modo de vida e de trabalho, afetou a saúde, ceifou vidas de milhares de pessoas, muitas(os) psicólogas(os). Afetou, certamente, as nossas condições de trabalho, jogou profissionais no desemprego e subemprego e, ao mesmo tempo, o desafiou a usar

mais intensamente recursos tecnológicos que garantissem a continuidade dos serviços prestados à população. No entanto, para além de compreender os impactos da conjuntura atual, o CensoPsi nasce com a proposta de ser um instrumento para acompanhar as transformações em curso na formação e no exercício profissional da Psicologia, de modo a disponibilizar informações relevantes para o sistema Conselho, para o conjunto de entidades das áreas, para a comunidade acadêmica que possam contribuir na luta histórica por termos uma categoria profissional sintonizada com as necessidades mais prementes da nossa sociedade e, ao mesmo tempo, apoiada nos avanços mais significativos que a ciência lhe oferece.

Podemos afirmar que estamos diante da maior pesquisa já realizada sobre a profissão, o maior levantamento brasileiro, quiçá do mundo, tanto pela amostra de mais de vinte mil psicólogas e psicólogos como pela extensão de aspectos relacionados ao seu exercício profissional que foram alvo de estudo. Para tarefa com tamanha envergadura, o Conselho Federal de Psicologia contou com uma rede robusta de parcerias. De início vale ressaltar a parceria com a SBPOT (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho) e, de forma específica, o GT83 da Anpepp – Configurações do trabalho na contemporaneidade e a Psicologia Organizacional e do Trabalho. O interesse em estudar as condições de trabalho de psicólogas e psicólogos, em avaliar em que medida o processo de precarização do trabalho também nos atinge, foi o alicerce que viabilizou o presente projeto. Contamos com um grupo de pesquisadores com experiência prévia em estudos sobre a profissão que foi fundamental na estruturação

do instrumento de coleta de dados, do processo de coleta e análise de dados.

Precisamos destacar também que, internamente ao Conselho Federal de Psicologia, foram unidos os esforços da CCAP (Comissão Consultiva de Avaliação Psicológica) e da CDH (Comissão de Direitos Humanos), que tinham projetos específicos de pesquisa que foram incorporados ao CensoPsi. Para além disso, contamos com o apoio da rede de Conselhos Regionais de Psicologia e a rede de entidades nacionais da Psicologia que integram o FENPB (Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira). Todos se engajaram na divulgação da pesquisa nas suas redes, chamando todas(os) a participarem do censo. Sem esse esforço coletivo – e com o apoio que a área administrativa do CFP – seria impossível, no curto espaço de tempo que tivemos, dar conta de tarefa tão complexa e de tamanho porte.

As informações geradas pelo CensoPsi são, neste momento, apresentadas no presente livro que se estrutura em dois volumes, pela amplitude de questões abordadas e sobre as quais se pode construir reflexões significativas sobre o que caracteriza o exercício da psicologia no Brasil de hoje. Construir os 26 capítulos distribuídos nos dois volumes envolveu o esforço coletivo de um grupo bem mais extenso do que aquele que conduziu a pesquisa. Assim, colegas foram convidados e aceitaram o desafio de se debruçar sobre um conjunto específico de dados e deles extrair elementos que nos permitiram traçar esse amplo painel sobre o exercício da Psicologia. Outros colegas trouxeram informações adicionais, não coletadas pelo CensoPsi, mas que caracterizam o contexto histórico e institucional em que a profissão está inserida.

O primeiro volume do livro – FORMAÇÃO E INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO é integrado por 11 capítulos organizados em três partes. A primeira parte se volta para caracterizar o nosso percurso histórico. O Capítulo 1 (*A Psicologia no Brasil: uma história em construção*) retoma uma contextualização histórica e se destaca por trazer aná-

lises do contexto mais recente de crise que vivemos e seus potenciais impactos sobre a ciência, a formação superior e, portanto, o exercício profissional em Psicologia. Esse enquadre histórico é fundamental para a devida contextualização dos dados e das reflexões que se seguirão nos capítulos seguintes. Os Capítulo 2 - *Quem somos? Caracterizando o perfil das(os) psicólogas(os) no Brasil* - e 3 - *Diversidade na Psicologia* - se debruçam sobre a questão da diversidade da nossa profissional. Para além do seu vertiginoso crescimento quantitativo, tratam de aspectos como inserção profissional, estágios de carreira e idade, orientação sexual e identidade de gênero, raça e religião, além de renda na Psicologia e fora dela, dados que são apresentados em um painel abrangente. Esses temas pautam os debates conduzidos nos demais capítulos da presente obra e oferece insumos para políticas voltadas à nossa profissão. Tomados em conjunto, os aspectos abordados nos levam a uma reflexão acerca da identidade profissional da(o) psicóloga(o).

A segunda parte – A Formação – é integrada por cinco capítulos. O capítulo 4 (*A escolha da profissão de psicólogo e a carreira: o que mudou ao longo do tempo?*) se dedica à questão da escolha da profissão, explorando os motivos expressos pelas psicólogas e psicólogos sobre os motivos que o levaram a escolher a Psicologia como profissão. Esses motivos nos ajudam a compreender a natureza e a intensidade do vínculo que desenvolvem com a profissão e, da mesma forma, nos dão elementos para entender o que torna a Psicologia uma das profissões mais intensamente procuradas por aquelas(es) que almejam um curso superior.

Os capítulos 5, 6 e 7 tratam de forma específica sobre a formação. No capítulo 5 (*As trajetórias de profissionais de Psicologia: questões para a formação*) discute-se a formação no nível de graduação, traçando-se o perfil de profissionais egressos de instituições públicas e privadas, além de caracterizar o contexto nacional de crescimento dos cursos de graduação que leva a uma verdadeira explosão de

profissionais graduados nos últimos anos. O capítulo 6 (*A formação da(o) psicóloga(o): o expressivo investimento na pós-graduação*) volta-se para oferecer o panorama da pós-graduação *stricto sensu* no Brasil, revelando o seu crescimento e a sua abrangência em termos de oportunidades nas diversas áreas da Psicologia. E o capítulo 7 (*A formação complementar*) trata da formação complementar, apontando as estratégias usadas pelas(os) psicólogas(os) para seu aperfeiçoamento contínuo após a graduação. Os três capítulos, no seu conjunto, nos oferecem um panorama atual de como se dá a formação para a atuação na área, destacando-se o fato de que somos uma categoria que investe fortemente na formação após a graduação, certamente pelos limites que esse nível básico e inicial de formação revela diante da diversidade que caracteriza o exercício profissional na Psicologia. Encerra esse segmento o Capítulo 8 (*Pesquisa e produção científica: caracterizando a comunidade científica na Psicologia*), que se debruça sobre a comunidade científica de Psicologia no Brasil. Como nos capítulos que lhe antecedem, o objetivo central é mostrar o fortalecimento da comunidade de psicólogas e psicólogos voltados para a produção de conhecimento, apoiado em dados que vêm das duas principais agências de fomento do Estado – CAPES e CNPq. Dados específicos do CensoPsi sobre as atividades de pesquisa desenvolvidas pelos participantes também são apresentados.

Finalmente o terceiro segmento do primeiro volume – Onde Estamos? – dedica-se aos resultados do CensoPsi relativos à inserção no mundo do trabalho. Temos três capítulos nesse segmento. O Capítulo 9 – *Características de inserção e condições de trabalho de psicólogas(os) brasileiras(os)* – apresenta a caracterização da inserção e condições de trabalho de psicólogas(os) brasileiras(os), caracterizando condições de trabalho como carga horária de trabalho, tipo de vínculo de trabalho e renda. Além disso, caracteriza as(os) profissionais desempregadas(os) e as(os) psicólogas(os) que atuam fora da psicologia, indicando os principais motivos que dificultam a sua inserção no mercado

de trabalho e na psicologia. Também são analisadas as características das/os profissionais que combinam atividades laborais dentro e fora da psicologia. Por fim, serão descritas as atuações das(os) psicólogas(os) por tipo de vínculos (assalariado, autônomo e voluntário). O Capítulo 10 (*O ingresso no mercado de trabalho: características do exercício profissional de recém formados.*) coloca uma lupa no segmento profissional que é considerado recém ingresso na profissão, abordando a temática da inserção profissional na Psicologia. Ele apresenta o perfil de quem está à busca de inserção profissional na Psicologia; o papel da formação na inserção profissional; o tempo necessário para a inserção profissional na Psicologia; as áreas em que os(as) psicólogos(as) iniciaram a carreira; e a precarização do trabalho no início da carreira. Finalmente o Capítulo 11 (*Contextos de atuação profissional da Psicologia: uma análise dos setores público e privado a partir dos marcadores de raça/cor/etnia*) volta-se para a discussão dos contextos em que nos inserimos profissionalmente. O foco central do capítulo é a análise da atuação profissional a partir de três setores: público, privado e terceiro setor, tendo-se optado por analisar os dados a partir dos marcadores de raça/cor/etnia, trabalhando tais dados por região geográfica e por Unidade Federativa (UF).

O CensoPsi foi pensado como uma grande bússola para o Sistema Conselho, no sentido de embasar suas políticas a partir de um conhecimento mais profundo sobre as mudanças profissionais de uma maneira mais concreta. Afinal, nossa profissão é dinâmica, não é estática. Nossa produção científica também está avançando e se consolidando como uma das mais expressivas do hemisfério Sul. Fatores conjunturais e estruturais afetam a nossa empregabilidade e as condições em que exercemos a nossa profissão; por outro lado, as ferramentas e os processos de trabalho também vão se alterando nesse movimento contínuo de reconfiguração do mundo do trabalho, cada vez mais impactado pelos avanços tecnológicos e pela dinâmica do capitalismo no seu atual estágio histórico. Nesse sentido, o Censo dá uma atenção especial ao

segmento recém-ingresso na profissão e que dificuldades cercam esse momento inicial da carreira. Outro eixo fundamental para análise são as transformações que estão ocorrendo na profissão com o avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs). Estamos aí, certamente, diante de duas questões que exigem desde já a ação consistente do Conselho Federal de Psicologia. Por outro lado, temos pela primeira vez um amplo conjunto de informações sobre como a categoria estrutura sua concepção da profissão, dos seus desafios frente a uma das sociedades mais desiguais do mundo e, em decorrência, como se compromete e se engaja em ações em defesa da democracia e dos direitos humanos. Estamos aí diante de dois valores centrais ou estruturantes da forma como a Psicologia se concebe como ciência e prática profissional na atualidade.

Assim, é, para nós, uma imensa satisfação apresentar não apenas psicólogas e psicólogos mas também toda a sociedade com este censo, precisamente no ano em que comemoramos 60 anos da Psicologia como ciência e profissão regulamentada. Fruto do trabalho árduo de uma coletividade ampla, este censo materializa um esforço típico da nossa profissão: ouvir, observar, refletir, ponderar, conhecer. Cabe, assim, destacar o que mais se espera a partir do momento em que os resultados são tornados públicos. Eles devem estimular debates, reflexões, discussões que possam nos ajudar a compreender em profundidade os desafios que nos cercam como profissão. Tal compreensão, por seu turno, é fundamental para que tanto as entidades profissionais, científicas como as formadoras possam refletir sobre as forças que estão moldando a nossa “cara” atual e em que direção precisamos trabalhar doravante. ■

Ana Sandra Fernandes Arcoverde Nóbrega
Presidenta do Conselho Federal de Psicologia

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos
Coordenador-Geral do CensoPsi

A decorative graphic featuring several overlapping purple circles of varying sizes and thin purple lines that curve across the page. One large circle in the top left contains the Roman numeral 'I'.

I

NOSSO PERCURSO HISTÓRICO

1 A PSICOLOGIA NO BRASIL: UMA HISTÓRIA EM CONSTRUÇÃO

Isabel Fernandes de Oliveira¹

Victor César Amorim Costa²

Oswaldo H. Yamamoto³

Introdução

Existem ocasiões especiais que nos fazem deixar momentaneamente de lado o caráter contínuo do tempo, dimensão que é da realidade entendida como processo, e estimulam a realização de balanços. Passagens de século são exemplos desses momentos. Ao adentrar no século XXI, deixamos para trás aquele tido por muitos como o mais terrível da nossa história, marcado por guerras e massacres (Hobsbawm, 1995) – além de crises estruturais do capital. Certamente a passagem dos 60 anos da regulamentação da profissão não é evento tão dramático, embora também deixe muito espaço para debate. Mas não se pode negligenciar o fato de que a maior parte dessa história foi escrita no século XX. Não se trata apenas de uma referência temporal, mas da necessária constatação de que a Psicologia no Brasil se desenvolve e se consolida no

contexto desse século devastador e, evidentemente, é fortemente impactada por ele.

Partindo desse pressuposto, estudar o evoluir da Psicologia como profissão nesses 60 anos requer não somente a compreensão do movimento interno da categoria, ou seja, das contradições, das resistências e dos esforços em diversas direções por parte de grupos e instituições entrelaçados dentro e fora da profissão, mas também das circunstâncias históricas nas quais ele se desenvolve.

Nosso intento, pois, é tratar do percurso da profissão desde a regulamentação na sua relação com momentos que, mesmo não constituindo rupturas de ordem estrutural, são transformações conjunturais com consequências societárias de largo alcance no Brasil. Dialogando com o conhecimento acumulado presente na literatura, objetiva-se servir de base para a apresentação e a discussão da situação da profis-

- 1 Professora Titular da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Mestre (2001) e Doutora (2005) em Psicologia Clínica pela Universidade de São Paulo; graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (1993). Membro da Diretoria da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia – ANPEPP (2010-2012). Editora de Revista Estudos de Psicologia (1999-2020). Coordenador do Grupo de Pesquisas Marxismo & Educação da UFRN (Diretório CNPq). Bolsista de Produtividade CNPq. fernandes.isa@gmail.com
- 2 Doutorando em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Mestre em Psicologia pela mesma instituição (2021). Especialista em Política de Assistência Social - SUAS pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas) (2019). Possui experiência na política de assistência social no contexto do interior brasileiro. Pesquisa proteção social no capitalismo contemporâneo. victorcacosta@hotmail.com
- 3 Professor Emérito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Doutor em Educação pela Universidade de São Paulo (1994); mestre em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (1986); graduado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1975). Representante da área da Psicologia da CAPES (2005-2008); Representante Adjunto da área da Psicologia da CAPES (2002-2005); membro do Conselho Técnico Científico da CAPES (2005- 2008); Membro do Comitê de Assessoramento da área da Psicologia do CNPq (2009- 2012); Pró-Reitor de Planejamento e Coordenação Geral da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2003-2007). Fundador e editor da revista Estudos de Psicologia - Natal (ISSN1413-294X) (1996-2003). Diretor da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia - ANPEPP (2000-2002). Diretor e Membro do Conselho Deliberativo da Associação Brasileira de Editores Científicos - ABEC (2002-2007). oswaldo.yamamoto@gmail.com

são conforme o Censo da Psicologia Brasileira nos capítulos que se seguem, com dados atualizados e temas aprofundados, confirmando ou infirmando desenvolvimentos pregressos da Psicologia no Brasil.

O mergulho em tempos autoritários

A construção do conhecimento psicológico precede em muito o marco ao qual nos referimos e que constitui o nosso ponto de partida, que é a regulamentação da Psicologia como profissão estabelecida pela Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962. Pessotti (1988), em sua periodização da Psicologia no Brasil em quatro fases, propõe que os primeiros escritos dos missionários já fazem parte da primeira, a “pré-institucional”, que se estenderia até a inserção universitária, entre 1934 e 1962. Já Pereira e Pereira Neto (2003), numa perspectiva um pouco distinta, apontam que a Psicologia teve uma longa trajetória “pré-profissional” no século XIX, quando não havia sistematização nem institucionalização do conhecimento psicológico. É em momento posterior, de 1890/1906 até 1975, que se inicia a institucionalização da prática em Psicologia até chegar na regulamentação da profissão em 1962 e a posterior criação de seus dispositivos formais.

Um ano e meio após a regulamentação da profissão, que é gestada nesse conturbado momento de nossa história, ocorre o golpe de Estado que iria moldar o país nos vinte e cinco anos seguintes, configurando um poder precisamente denominado por Florestan Fernandes (1975) de autocrático-burguês.

Como afirma Alves (2005), o golpe foi organizado, aplicado e desenvolvido sob as bases da chamada Doutrina de Segurança Nacional, refletindo o espírito da Guerra Fria. Na prática, o golpe se voltou contra uma onda de mobilização popular e recentes conquistas sociais e o militarismo guiou o país com mãos de ferro, tanto na política quanto na economia. A livre expressão política, a organização partidária e de movimentos sociais, assim como o sufrágio, foram atacados.

No plano político-econômico, finalmente o golpe tantas vezes ensaiado nas duas décadas anteriores é bem-sucedido, permitindo o desenvolvimento do modelo de capitalismo associado livre de obstáculos graças à repressão posta em prática pela autocracia burguesa.

O projeto de desenvolvimento nacional contava exatamente com a funcionalidade do autoritarismo frente à acumulação de capital: a política salarial, os direitos trabalhistas, aí incluído o direito de greve, seriam manejados de maneira rígida a fim de dar o maior retorno possível ao capital internacional. A repressão escalou até chegar ao Ato Institucional Número 5 (AI-5), institucionalizando a repressão e a tortura que já vinham há muito tempo tomando corpo dentro do regime, dizimando os segmentos oposicionistas que ainda resistiam.

Naquele momento, lutar por direitos sociais era considerado um ato subversivo e comunista, ou seja, o regime acabava por igualar luta comunista à luta democrática e popular. Qualquer tentativa de crítica e organização contra a autocracia burguesa seria considerada crime contra a segurança nacional.

Impulsionada externamente pela liquidez no plano internacional graças à oferta dos eurodólares⁴ e, no plano nacional, pela exploração do trabalho livre de obstáculos, a autocracia burguesa gesta o seu “milagre econômico”. O desenvolvimento propalado e aplicado pelos militares em aliança com o capital internacional não objetivava melhoria imediata nos padrões de vida da população, nem visava ao atendimento de suas necessidades mais básicas. A doutrina da Escola Superior de Guerra aceitava expressamente a necessidade de pôr em sacrifício a geração presente e mesmo sucessivas gerações como meio para a rápida acumulação de capital. A aplicação desse programa dos militares produziu um padrão específico de concentração de renda, no qual a participação dos membros mais ricos da população foi elevada na

4 Moeda norte-americana acumulada fora dos Estados Unidos no segundo pós-guerra como resultado do Plano Marshall.

renda global, ao passo que a dos mais pobres (80% da população) foi diminuída.

É importante notar que, mesmo antes do estabelecimento da chamada “onda neoliberal”, a forma política estatal, autocrática e burguesa posta em prática no Brasil já operava sob a lógica do “estado máximo para o capital e mínimo para os trabalhadores”: a diminuição dos direitos sociais; a mudança drástica na regulação do trabalho em desfavor dos trabalhadores; e a desnacionalização da economia, especialmente do setor produtivo.

A estratégia de poder dos militares residia no terror da força física e seus efeitos subjetivos coletivos, trazendo, em partes, uma estratégia psicológica (Alves, 2005). A intimidação física, por meio de agressões, prisão e tortura era voltada para erradicar opiniões e crenças democráticas que divergiam das políticas dos governos do período. O aparelho repressivo do Estado buscava uma segurança interna que fosse “absoluta”, procurando impedir qualquer dissensão organizada contra as políticas do governo. Alves (2005) pontua que uma das questões mais características da ditadura brasileira era o uso da linguagem da democracia, inclusive em termos institucionais e formais, bem como a prática da repressão por parte do Estado.

Nos dizeres de Candido (1973), como que de forma natural, a polícia desenvolvera a habilidade que responderia às demandas do mundo burguês e constitucional que então se abria, a saber, de disfarçar “o arbítrio da vontade dos dirigentes por meio da simulação da legalidade” (Candido, 1973, p. 23). Portanto, foi uma estratégia dos militares o uso de uma capa de democracia para ocultar o Estado militarizado e autoritário.

A “Operação Limpeza”, carro-chefe da primeira fase da Doutrina da Segurança Nacional, era fundada numa estratégia psicossocial, qual seja, a máxima do terror e o condicionamento do comportamento

das massas pela punição física, seguida de prisão, tortura e/ou morte. Ela era direcionada a todos os movimentos sociais que emergiram no período imediatamente anterior ao golpe e que foram um empecilho aos objetivos da ditadura de um controle social absoluto. Em condições extremamente desfavoráveis à resistência, após o AI-5 houve “um período de silêncio, medo, confusão e desânimo” (Alves, 2005, p. 167). Esses eram os efeitos aversivos no coletivo, objetivados e produzidos pelo terrorismo de Estado (Martin-Baró, 2017).

Foi nesse contexto de autoritarismo e conservadorismo expressos na alta exploração do arrocho salarial e de muita violência e terror que a Psicologia teve a sua fase mais concreta de institucionalização⁵ no Brasil. Convém assinalar que, embora até os anos 1950 o ensino de Psicologia ainda fosse fundamentalmente acessório e complementar de bacharéis em Filosofia e Pedagogia, conforme afirmam Rosas, Rosas e Xavier (1988), já no final da década foram criados os primeiros cursos de Psicologia, da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS) (ambos em 1953), da Universidade de São Paulo (1958) e da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas) (1959).

Ainda no início dos anos 1960, a prática da Psicologia dependia de profissionais egressos de outros cursos, como Filosofia, Pedagogia ou Medicina. Nesse período de experiência da industrialização em que a urbanização teve o seu ápice, a Psicologia iria se concentrar nas capitais, tornando-se urbana e metropolitana, composta sobretudo por jovens e, de forma marcante, como uma profissão feminina, variando entre 80% e 85% a participação das mulheres na sua composição.

A configuração da nascente profissão é fortemente impactada por uma medida da autocracia burguesa

5 Alguns anos após o golpe foi instituído o chamado “Sistema Conselhos de Psicologia”. Em 20 de dezembro de 1971, a lei de número 5.766, decretada pelo Parlamento e sancionada por Emílio Garrastazu Médici, criou o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia e deu providências a respeito. Mais tarde, em 17 de junho de 1977 Ernesto Geisel instituiu o decreto de número 79.822, o qual regulamentou a lei que criou o chamado “Sistema Conselhos”.

poucos anos após o golpe: a reforma universitária. Pleito e luta antigas da comunidade acadêmica, estudantes e professores sobretudo, a reforma imposta pela autocracia burguesa era imperiosa não somente para combater o protagonismo de estudantes e setores das camadas médias da população (Cunha, 1975), mas também para criar condições para abrir o campo educacional para a exploração capitalista. Para tanto, a autocracia burguesa deixa de lado os pleitos da comunidade e impõe uma contrarreforma, denominada por Florestan Fernandes de “reforma universitária consentida” (1974).

De acordo com Alves (2005), as reformas do ensino transformaram por completo o sistema universitário brasileiro, aproximando-o do modelo das universidades estadunidenses. Decorre daí uma explosão de cursos de formação em Psicologia. Ainda de acordo com Rosas, Rosas e Xavier (1988), nesse contexto de recém-institucionalização, o crescimento rápido da quantidade de cursos de graduação não poderia ter acontecido sem, de fato, implicar o sacrifício direto da qualidade, pois o número de psicólogas(os) com formação específica e experiência nos campos de pesquisa e ensino era insuficiente para dar conta da demanda de cursos que surgiam em um intervalo de tempo muito curto. Na palavra dos autores, impunha-se “a improvisação de professores, muitas vezes mal saídos dos bancos escolares” (Rosas, Rosas & Xavier, 1988, p. 37).

Essa expansão desordenada em função da mercantilização da educação superior no país, marcaria também o início da hegemonia da clínica na Psicologia brasileira e de todas as suas contradições. Os primeiros cursos foram impactados pela centralidade da clínica e com a expansão privada e desordenada; além de precária, a formação seria reproduzida tais quais as tendências imediatamente anteriores.

A hegemonia da área clínica se consolida tanto na formação quanto na atuação e na imagem da Psicologia na sociedade e Estado brasileiros. De acordo com Aguiar Neto (1988), o interesse pela Psicologia incluía a concepção abstrata de prestígio

social, de rentabilidade econômica, de potencial de trabalho e de equilíbrio emocional e fluidez nas relações interpessoais. O autor aponta que, apesar da hegemonia da clínica na imagem da Psicologia no Brasil, a realidade do mercado parecia apontar para uma saturação da oferta de serviços psicológicos clínicos.

Esse aspecto, aliás, já era apontado em dados no estudo de Mello (1975) ainda na década de 1970 e reiterado por Botomé em 1979, sobre a regulamentação e atuação das(os) psicólogas(os). Mello destaca que, embora a profissão tivesse sido regulamentada destacando atividades privativas das(os) psicólogas(os), na prática, a Psicologia se configurou em torno de áreas de atuação, dentre as quais a clínica imperava em público e identificação. Botomé, poucos anos depois, retoma o contexto de Mello e questiona um elemento crucial: pelos estudos de Mello considerando o valor do salário mínimo à época, apenas cerca de 15% dos brasileiros teriam acesso aos serviços da clínica privada. Para o autor, isso denotava um desafio e ao mesmo tempo uma crítica a uma profissão que questionava seu papel social, mas deixava de lado 85% da população (Botomé, 1979). Esses e outros debates foram cruciais para problematizar os rumos assumidos pela profissão nos anos subsequentes.

Langenbach e Negreiros (1988), no contexto de um entendimento corrente na época, possivelmente herdado da psicanálise, comentam sobre a exigência de a(o) psicóloga(o) se submeter à terapia e à supervisão, além de realizar estudos complementares “de formação”:

Entre os subempregados e até entre os que não exercem a profissão isto fica ainda nítido, configurando-se um estado em que, de potencial produtor, o psicólogo passa a ser constante consumidor de serviços psicológicos. Até que ponto essas exigências são uma forma de manter um “exército reserva” sob controle, sem que se pressione ou se organize de uma forma mais substantiva, na medida em que considera estas circunstâncias naturais? Sem

percebê-lo, o psicólogo configura um mercado de trabalho em boa parte autofágico. Vários deles mantêm a convicção de que precisam se preparar indefinidamente e não localizam as causas de seu desemprego nas dificuldades inerentes ao mercado de trabalho em si, atribuindo-as às questões pessoais ou a sua formação original deficiente que necessita de uma eterna complementação. (Langenbach, & Negreiros, 1988, p. 96)

Esse movimento autofágico no mercado de trabalho reprime e contém uma demanda significativa por venda da força de trabalho. Outra grande característica da Psicologia brasileira, clínica, desde então, é a dificuldade de reconhecer esse “exército de reserva” de profissionais, a naturalização do desemprego e, por conta disso, a enorme dificuldade desse contingente de trabalhadores de reconhecer que as causas de sua condição coletiva se encontram nas próprias contradições e insuficiências do mercado de trabalho brasileiro.

Ainda de acordo com Langenbach e Negreiros (1988), na cidade do Rio de Janeiro, onde seu levantamento foi realizado, quase a metade dos subempregados cursava ou havia cursado algum tipo de formação complementar. Em confronto com a contribuição dessa parcela no orçamento familiar, elas observaram que mais da metade (51,7%) não tinha nenhuma participação. As autoras terminam por apontar “um quadro desesperador – o profissional tentando manter, a qualquer custo, uma forma de exercício em progressivo declínio” (Langenbach, & Negreiros, 1988, p. 98).

Nesse quadro de secessão de direitos fundamentais e de direitos trabalhistas e sociais, de arrocho salarial e seu fruto, a alta concentração de renda, a Psicologia viveria uma institucionalização ao mesmo tempo precária e autoritária. Langenbach e Negreiros (1988) indicam que a hegemonia da clínica tanto na formação quanto na atuação teve forte influência da autocracia burguesa. O enriquecimento da classe

média, num primeiro momento, criou as condições que favoreceram o surgimento pela demanda dessa nova figura, o psicoterapeuta. O próprio Estado acabaria por validar esse movimento, uma vez consideradas pouco ameaçadoras ao regime as práticas desta Psicologia que privilegiava a esfera íntima e privada, e que retinha e camuflava os conflitos políticos, econômicos e sociais.

Nos dizeres das autoras, ao “perscrutar individualmente resposta para conflitos, diluía-se a possibilidade de reflexões mais coletivas, as quais poderiam remeter a questionamentos mais substantivos na direção de mudanças políticas” (Langenbach, & Negreiros, 1988, p. 88). O “boom” da Psicologia, marcada pela hegemonia da clínica, era o inverso das tendências experimentadas pelas ciências sociais e humanidades, como a Sociologia, a Ciência Política e a Filosofia, nas quais era evidente uma tentativa de esvaziamento dos cursos e carreiras (Coimbra, 2004; Langenbach & Negreiros, 1988; Mello, 2010).

A feminização da Psicologia teria forte influência da classe média que passa a direcionar uma quantidade significativa de suas filhas para os cursos de Psicologia, tomados como uma promessa profissional e pessoal para a “condição feminina”. Neste momento, a ideia de que o lugar da mulher não se tratava mais de ser o lar exclusivamente, passando a irradiar para espaços próximos, nos quais o cuidado, a proteção, a ajuda, o asseio e a organização seriam, uma vez mais, suas atribuições, de maneira mais útil, estruturariam essa fase da profissionalização feminina (Langenbach, & Negreiros, 1988).

Observando essa trajetória mergulhada em tempos autoritários, é necessário pensarmos os impactos e as reverberações desse contexto. A Psicologia como profissão recém-institucionalizada se viu diante da utilização massiva de técnicas de controle social por parte de um Estado autoritário e militarizado que, em alguma medida, direcionou sua ação contra as liberdades democráticas com o expreso objetivo de favorecimento do capital internacional à custa das massas trabalhadoras brasileiras. Nesse caminho,

uma parte de seus agentes acabaria escolhendo, de uma forma ou de outra, um lado nessa história, seja a favor ou contra a autocracia burguesa (Souza, 2021).

De um lado, o apoio ao regime se dava de forma direta, com a prática profissional legitimando e auxiliando propriamente atos de perseguição e de tortura. De outro, o apoio era mais indireto e impessoal, mas com a mesma substância funcional: o discurso conservador e autoritário que se baseava na psicopatologia, no familismo e no anticomunismo para legitimar atos institucionais contra outras formas de vida, de posicionamentos políticos e de organização em movimentos sociais. Esse discurso se voltava especialmente contra a juventude, os estudantes e movimentos sociais contra a ditadura. A “delinquência” e a “subversão” dos jovens seria responsabilidade da família, que os deixara serem manipulados por propaganda subversiva, comunista (Coimbra, 1995, 2004).

Assim, a Psicologia seria uma instituição importante para a autocracia burguesa na sua estratégia de terror contra a liberdade e a favor não só da desigualdade social-material mas também de seu expressivo aumento. O discurso da neutralidade em contraposição ao seu papel político claramente autoritário e conservador, acabaria por caracterizar uma antipolítica. De outro, àquelas pessoas que ousaram enfrentar o regime por meio de movimentos sociais os mais diversos e de guerrilhas, perseguição, prisão, tortura e morte estiveram reservados. Era a materialidade da estratégia física e psicossocial sendo usada pelo Estado de forma massiva e articulada (Souza, & Jacó-Vilela, 2017, 2019). Como afirmam Souza e Jacó-Vilela (2017), se por um lado houve

frações inteiras da Psicologia que praticaram o silenciamento e a complacência ao regime do terror e do grande capital, é importante lembrar que, por outro, existiram aqueles que resistiram e pagaram com sua liberdade e integridade física e psicológica (Souza, 2021). Com todas as suas complexas contradições, a luta de classes se expressaria no interior da própria Psicologia marcando profundamente a sua história.

Em termos de mercado de trabalho, paralelamente à hegemonia da área clínica, despontaram com mais força a “Psicologia Industrial” e a “Psicologia Escolar e Educacional”, e com menor força a “Psicologia Comunitária”⁶. Contraditoriamente, ao passo que a expansão desordenada de cursos em instituições de ensino superior privadas lançou no mercado um número cada vez maior de profissionais, a demanda do mercado de trabalho, em vez de ampliar, restringia-se tendo em vista a falência do “milagre econômico”⁷. Nesse momento, a Psicologia era uma profissão de classe média, não apenas por ser essa a classe que principalmente acessava seus serviços mercantilizados, mas também por possuir também um contingente com altos rendimentos.

Ocorre que a classe média experimentava uma decadência econômica em virtude da crise do sistema de acumulação. Parte considerável das(os) profissionais de Psicologia passaria a optar por uma jornada dupla de trabalho em busca de maiores rendimentos. A clínica seria a opção de ampla maioria como forma de aumento de renda (Bastos, & Gomide, 1989), o que mais tarde se cristalizaria como uma característica da profissão. Naquele momento, o setor privado era o principal empregador, seguido do setor público (Pereira, 1975).

6 É conveniente lembrar que esses campos (e essas denominações) são fruto da maneira como os dados foram organizados à época. Posteriormente, com as mudanças na configuração econômica no Brasil a área “industrial” transforma-se em Psicologia Organizacional e do Trabalho (ou, alternativamente, Psicologia do Trabalho e das Organizações).

7 Num contexto de crise, a oferta financeira se retrai, trazendo como uma consequência a elevação das taxas internacionais de juros. A estratégia de desenvolvimento da autocracia burguesa, entretanto, demanda a continuidade da injeção de recursos externos mesmo às custas de juros impraticáveis. A estratégia do “roll over” (rolagem da dívida) coloca a dívida externa brasileira em patamares impensáveis até então, herança que trazemos até os dias atuais. Mesmo assim, o “milagre econômico” malogra devido à sua frágil fundação e obriga a autocracia burguesa a mudar de estratégia na tentativa de manutenção do poder político.

A contradição entre as demandas do mercado de trabalho e a expansão de cursos emergia nas análises e críticas. Os dados da época expressavam uma discrepância entre o número crescente de diplomadas(os) e o número de inscritas(os) nos Conselhos Regionais de Psicologia (CRPs), o primeiro é significativamente maior que o segundo (Bastos, & Gomide, 1989; Rosas, Rosas, & Xavier, 1988). Esse aspecto se cristalizaria como uma das características da institucionalização precária da profissão. Era evidente a necessidade de uma nova política que regulasse a abertura de cursos e vagas, com especial atenção nas regiões em que a saturação já era percebida (Bastos, & Gomide, 1989). Preocupava o alto crescimento da profissão descolada das realidades do mercado de trabalho, expressas no nível salarial, no desemprego e subempregos. O Conselho Federal de Psicologia (CFP) já estava desenvolvendo uma evidente “política de desencorajamento de criação de novos Cursos de Psicologia” (Gomide, 1988, p. 71).

A crise do sistema de acumulação se expressaria em um mercado de trabalho em crise. A recessão foi, assim, o contexto detonador de questionamentos das(os) profissionais sobre a própria profissão, embora a crise da Psicologia fosse enunciada apenas como uma “crise de relevância”. Diante da dupla ou tripla jornada de trabalho, desemprego e do subemprego, surgiram os questionamentos a respeito do “valor social” ou mesmo da própria necessidade do trabalho da Psicologia. Datam desse período, final da década de 1970 e início da década de 1980, as acirradas disputas por territórios de atuação e delimitação de atribuições profissionais entre as(os) psicólogas(os) e outros profissionais, como médicos, administradores e educadores (Bastos, & Gomide, 1989; Botomé, 1979; Campos, 1983; Pereira, 1975; Yamamoto, 1987).

Da “abertura democrática” ao neoliberalismo

A falência do “milagre econômico” associada à perda de sustentabilidade política da autocracia burguesa, o recrudescimento das forças de oposição

ao regime e as pressões internacionais pela retomada da democracia foram o ponto de partida para a chamada transição lenta, gradual e ordenada de um governo militar para um civil. Isso implicou uma transição conduzida por classes e frações de classes muito seletas, com muito poder econômico e político concentrado, além do poderio militar, o que acabou por restringir a amplitude da transição. Em termos institucionais, nesse tipo de transição, pelo alto, como é recorrente na história do Brasil, é impossível a ocorrência de rupturas significativas.

É nesse sentido que Mascaro (2018) afirma não ser possível tomar o conjunto de transformações de 1988 como uma ruptura em derradeira direção à democracia em sentido mais amplo. Muito ao contrário, tudo ocorreu na direção oposta. Em suas palavras,

a Constituição Federal resultou de um pacto entre classes e grupos dominantes do país, mantendo, em linhas gerais, o arranjo institucional e social da ditadura militar. Não só a Constituinte de 1988 foi convocada pelas autoridades competentes a partir do ordenamento jurídico anterior, ditatorial, como também sua amplitude de atuação foi tolhida institucional e socialmente pelos partidos, interesses, disputas e meios de comunicação de massa fomentados pela ditadura. (Mascaro, 2018, p. 79)

Como chama a atenção Miguel (2019), houve um aspecto particular e agravante na transição de 1988: a autocracia burguesa não somente não colapsou como também logrou em negociar a transição dispondo de extensos poderes. Desde o período Geisel, quando se inicia o declínio do regime político, o qual o autor nomeia de “distensão política”, passaram mais de dez anos até que um civil retornasse ao cargo da Presidência da República. Segundo o autor, isso evidencia o significativo controle exercido pelos militares sobre o processo de transição. Isso nada tem a ver com a negação dos movimentos sociais

como forças ativas que participaram do processo histórico. Pelo contrário, trata-se de reconhecer essa influência e de situá-la.

Em função desse lugar de vantagem nas negociações e restrições durante a transição, a Constituição de 1988 inscreveu muitos avanços, mas não chegou a representar o conjunto dos anseios colocados em pauta pelas forças populares e movimentos sociais à época. A barreira autoritária e conservadora foi muito efetiva.

Mesmo assim, a Constituição de 1988 ficou conhecida como a “Constituição Cidadã”, que, pouco após ser votada, encontrou em sua frente a avassaladora onda neoliberal que havia sido experimentada no Chile pela sangrenta ditadura de Augusto Pinochet, avançada para as regiões do Norte com Ronald Reagan nos EUA e Margaret Thatcher no Reino Unido, e que retornara com muita força.

Seu primeiro inimigo interno foi o *outsider* Fernando Collor de Mello (1990-1992), eleito com o apoio da grande mídia e abraçado pelas frações burguesas interessadas na internacionalização do capital. Em seguida, Fernando Henrique Cardoso (FHC) (1995-2003) amplia o desenho neoliberal do Estado brasileiro.

Esses fatos e processos são importantes, uma vez que a Constituição de 1988, que já mesclava características progressistas e conservadoras, sofre ataques nas garantias constitucionais e nos bens públicos, estatais. Tratou-se de um “choque de capitalismo” precisamente no momento imediatamente seguinte à chamada “abertura democrática”. Sampaio Jr. (2017) aponta que, a partir desse ponto, a conjuntura nacional passou a ser condicionada pela lógica do capital internacional e pela mimetização dos estilos de vida das economias centrais. É nesse momento de choque de capitalismo que se inicia uma fase de refluxo do movimento popular, somado à grande confusão e ao desalento no nacionalismo e na democracia. Esse

momento é marcado pela “descrença na política e pelo culto irracional às virtudes do mercado” (Sampaio Jr., 2017, p. 12).

Nesse quadro, de abertura democrática pelo alto, com ganhos do ponto de vista social muito aquém do que propugnavam os movimentos populares em luta nesse processo, e de subsequente adoção da ideologia e, mais importante, da agenda neoliberal, que a Psicologia como profissão vai se consolidar.

É nesse período que os estudos em Psicologia passam a ter abrangência nacional. O Conselho Federal de Psicologia patrocinou a realização de diversos levantamentos sobre a profissão nesse período, alguns deles de menor escopo, divulgados posteriormente no seu site, e os mais importantes publicados nos anos de 1988, 1992 e 1994 na forma de livros. Esses materiais deram conta de uma mudança substancial no campo com alguns direcionamentos dentre os quais destacamos: 1) o ingresso em novos campos de trabalho além da clínica privada; 2) a abertura de novos postos de emprego nas políticas públicas e em organizações de “Terceiro Setor”⁸; 3) debates teóricos sobre a relevância social da profissão com direcionamentos políticos de compromisso com a classe subalterna; e 4) o trabalho multiprofissional.

O livro de 1988, “Quem é o Psicólogo Brasileiro” (CFP, 1988),⁹ foi o primeiro levantamento nacional sobre a profissão e veio na esteira das mudanças decorrentes da reorganização dos movimentos sociais da década de 1980 e das reivindicações por uma relação mais próxima entre o sistema conselhos e os profissionais. A proposta tinha como base rever as políticas e os planos de ação que norteavam institucionalmente a atuação da Psicologia.

Uma das principais críticas à época era que o CFP assumia postura tímida quanto aos direcionamentos para a formação profissional. Além e justamente por isso, não se tinha nenhuma avaliação das reverberações da formação na prática profissional. Dessa

8 Para uma discussão sobre o “Terceiro Setor”, consultar, entre outros, Montañó (2021).

9 Ao qual já recorremos em análises precedentes.

constatação emergiu a proposta de um programa de ação composto por projetos de estudos e debates que culminou com a realização de uma grande pesquisa nacional para a caracterização do exercício profissional da Psicologia no Brasil. As questões que nortearam esse estudo abrangeram práticas profissionais, remuneração, ações inovadoras, avaliação da formação e da prática profissional, desenvolvimento de pesquisas, orientações teórico-metodológicas mais frequentes e perspectivas para o futuro da Psicologia.

Um fenômeno que persiste nesse interregno é o crescimento no número de formados e o baixo registro nos conselhos. Em 1983, 6.602 novas(os) profissionais se inscreveram nos conselhos de representação; mas, no ano anterior, 13.736 pessoas haviam obtido diploma de graduação em universidades brasileiras. Nota-se que, no ano referido, a Psicologia ocupava o 14º lugar entre as áreas de formação com o maior número de cursos regulares no Brasil. Outra informação de destaque no período desse estudo foi a maciça concentração de profissionais na região Sudeste e nas capitais. Esse cenário muda no período seguinte com os processos de interiorização da formação e com o desenvolvimento de políticas públicas (que absorvem muitos profissionais), mas foi alvo de questionamentos acerca da utilidade da Psicologia apenas em regiões urbanas. Foram as instituições responsáveis por essa formação sudestina que realizaram as poucas atividades científicas existentes nas graduações e contaram com financiamento prioritário do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Outro aspecto que foi investigado ao longo dos anos e que surge pela primeira vez nos estudos de 1988 diz respeito aos empregos – ou a falta deles. Dos profissionais registrados, cerca de 70% atuavam no campo com ampla concentração na clínica, seguida pela organizacional e escolar. Nada diferente do já citado estudo de Mello (1975) e uma tendência que se perpetua em anos subsequentes. Contudo, nem todos esses atuam apenas na Psicologia: 25% associavam essa atuação a outras. Para as(os) que abandonaram seus

empregos na Psicologia, a principal razão mencionada foram as condições para o exercício profissional. Se associarmos esse motivo, a franca inserção na clínica privada e a retração do mercado para essa atividade é possível inferir que há relação entre o abandono do trabalho em Psicologia e o abandono da clínica.

Com relação aos vínculos de trabalho elencados no estudo, os principais se davam na condição de empregada(o) pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e autônoma(o), este último é maior do que a média dos demais trabalhadores brasileiros, ou seja, no período estudado a Psicologia era prioritariamente uma profissão autônoma. O salário médio das(os) profissionais no período estudado variava bastante entre regiões administrativas bem como se comparado a outras profissões, indo de 2 salários mínimos numa capital nordestina a mais de 3 em São Paulo, podendo chegar a 11.

De acordo com Heloani, Macêdo e Cassiolato (2010), paradoxos, contradições e desafios emergiram do contexto de transição neoliberal no qual houve queda de rendimento médio da categoria, provavelmente causado pela precariedade da sociedade salarial no contexto do neoliberalismo, que oferece empregos, mas baixos salários. A precarização no mercado de trabalho explica a necessidade de a maioria das(os) psicólogas(os) terem que se desdobrar para assumirem mais de um vínculo profissional (Heloani, Macêdo, & Cassiolato, 2010), não são raras aquelas(es) que combinavam três ou quatro inserções profissionais (Bastos, Gondim & Borges-Andrade, 2010).

Outro aspecto abordado nos primeiros estudos sobre a profissão e que permanece por todas as produções nacionais diz respeito às áreas de atuação. Não nos cabe aqui realizar um debate sobre as definições de área, o que compete a cada uma ou seus modelos de atuação. O que se aponta é que a distribuição da Psicologia por áreas vem desde a sua regulamentação, mesmo sem essa especificação na Lei nº 4.119/1962. O que Bastos (1988) sinaliza nessa polêmica é que a área de atuação profissional é mais que um local de trabalho, com limites que ultrapassam o escopo de

intervenções técnicas e englobam relações, valores e papéis sociais que traduziriam uma cultura no ambiente de trabalho.

Dada a fluidez do conceito e a dinâmica histórica que envolve a Psicologia, os estudos conduzidos estabeleceram demarcações de área de formas diferentes ao longo do tempo. Se o estudo de 1988 se deteve mais nas áreas “tradicionais”, a exemplo da clínica, organizacional, escolar, docência, pesquisa e comunitária, as investigações posteriores ampliaram esse escopo. O que importa dessas informações, reiterando o que já foi mencionado, é que isoladamente a clínica foi e é a maior área de inserção de psicólogos(os). Em 1988, quase a metade das(os) profissionais que fizeram parte do estudo estavam na atividade clínica que, unida à área organizacional e à escolar, totalizava mais de 80% das inserções. Dada a forma como essa demarcação ocorreu e a expansão de novos campos em processo, não foi possível captar desdobramentos das áreas tradicionais identificados posteriormente.

Destaca-se aqui a inserção, ainda que baixa, na Psicologia Comunitária, mas que também apresentou um alto índice de evasão por precárias condições de trabalho. Nos demais estudos conduzidos pelo CFP, a Psicologia Comunitária crescerá em adesão, mas os relatos de condições de trabalho precarizadas se mantêm.

Uma vez que as informações anteriores, embora tivessem sido apresentadas no final da década de 1980, tenham sido obtidas em anos anteriores àqueles que marcaram o início de um processo de reorganização do Estado brasileiro e da própria Psicologia, o impacto de tais mudanças ainda não havia sido captado pela pesquisa. Os dados revelaram tendências que serão mais bem explicitadas nos estudos publicados em 1992 e 1994. Esses já sofrem influência da implementação das primeiras políticas públicas definidas pela Assembleia Nacional Constituinte, com destaque para o Sistema Único de Saúde, um dos maiores empregadores de psicólogos(os) até hoje.

Se a Psicologia já havia experimentado um crescimento contínuo desde sua regulamentação legal

em 1962, com expressivo aumento na década de 1980 em decorrência da reforma do ensino superior durante o período autocrático-burguês e do processo de abertura de novos cursos, emergiria, no período conhecido como de transição democrática, um segundo e mais expressivo ciclo de crescimento, fruto da continuada expansão de instituições particulares de ensino superior. Em decorrência desse crescimento ser cada vez mais direcionado ao interior do país, a Psicologia também experimentaria um processo paralelo de interiorização da formação (Bastos, Gondim, & Rodrigues, 2010).

Nessa trajetória guiada pela expansão desproporcional às reais demandas do mercado de trabalho, um “exército de reserva” se cristalizou na Psicologia. De acordo com Bastos, Gondim e Borges-Andrade (2010), a distância entre o número de diplomados e de inscritas(os) no Sistema Conselhos de Psicologia permanece. O crescimento ainda que não proporcional ao número de diplomados e a “perda” de profissionais graduadas(os) que não se inserem no mercado de trabalho constituem, segundo os autores, um “dado importante que sinaliza uma ampliação constante das oportunidades do mercado de trabalho que, no entanto, ainda não absorve todos os profissionais egressos do sistema de ensino” (Bastos, Gondim, Borges-Andrade, 2010, p. 160).

A despeito dessas questões relativas às condições do mercado de trabalho da Psicologia, não se pode negar que tenha havido um crescimento tanto no setor privado como no setor público. A expansão da profissão no meio urbano propiciada pela disponibilidade da força de trabalho especializada em função da mercantilização do ensino superior e o processo de interiorização aumentaram o alcance da Psicologia, tanto em termos de acesso por parte das massas populares quanto em função de essa aproximação ter ocorrido também em termos materiais (Bastos, Gondim, & Borges-Andrade, 2010).

Essas e outras informações figuram no livro “Psicólogo Brasileiro: construção de novos espaços” (CFP, 1992), cujo objetivo foi analisar a evolução da

profissão após 30 anos de sua regulamentação, em aspectos que relacionavam a atuação profissional e as consequentes demandas para a formação. Naquele momento, o desafio se centrava na identificação de “áreas emergentes” em resposta às críticas aos rumos da profissão nos anos que se seguiram à sua regulamentação. Percebe-se já aqui a emergência do campo social, impulsionado por movimentos anteriores que reivindicavam um caráter mais “social” para a Psicologia. A Psicologia Comunitária se mantém acrescida da Hospitalar, Preventiva, Ambiental, Forense, do Trânsito, entre outras.

A clínica se expande de um exercício liberal para as instituições públicas e particulares e não é possível negar a influência do movimento institucionalista da década de 1980 como determinante dessa migração, além das questões materiais relativas à retração do mercado para o trabalho autônomo. Emergem, então, propostas de ampliação da clínica e de uma redefinição do campo, saindo de uma área de atuação para um modo de trabalho. Apesar dessa ideia, o estudo de 1992 (CFP, 1992) ainda destaca um apego à clínica como a forma mais adequada para o conhecimento de si e para a autopercepção de limitações e conflitos. Essa contenda estava circunscrita a um papel a ser a ela designado no interior dos programas de pós-graduação e o repensar da clínica aplicada a partir da produção de novos conhecimentos.

Na sequência, a escola emerge como um espaço já existente, mas ainda com desafios que até a atualidade não foram totalmente equacionados. Um deles é a dificuldade de definição do campo associado ao uso do espaço escolar como campo da clínica. Se hoje é possível constatar um volume importante de publicações sobre a Psicologia Escolar/Educacional que contempla, inclusive, parâmetros de definição e atuação no campo, na década de 1990 a Psicologia

Escolar era um campo em construção, com forte apelo psicodiagnóstico e psicoterapêutico.

A mesma coisa não se pode dizer da área organizacional. O livro publicado em 1992 destacou uma série de inovações tanto no interior de práticas já consolidadas como identificou práticas emergentes por domínios de inserção. Desenvolvimento organizacional e de equipes, cultura organizacional, segurança no trabalho, ergonomia, saúde ocupacional, assistência psicossocial foram algumas subáreas identificadas no estudo. É necessário apontar que o exercício profissional nas organizações cresceu vertiginosamente nos anos 1990, impulsionado pelas melhores remunerações e pela difusão de um modelo de gestão que pregava o ajustamento do trabalhador às demandas laborais. Foi um quinhão absorvido pelas(os) psicólogas(os) e que avançou em suas diferentes esferas até mesmo após a ampliação da grande área para Psicologia do Trabalho e das Organizações.

No período de estudo referido, havia a compreensão de que a Psicologia Social abarcava um conjunto de conceitos e métodos focalizados na inter-relações entre o contexto sociocultural e a ação e reflexão humanas. Como elemento central de todas as derivações da Psicologia Social, estava o conceito de sujeito histórico concreto, constituído e ao mesmo tempo constituinte da cultura (Bomfim, Freitas, & Campos, 1992). Merece destaque a emergência de metodologias de trabalho como a pesquisa-ação e a pesquisa participante, ambas derivadas do movimento de reconceituação da área após a crise de relevância social¹⁰ desencadeada na década de 1970.

Desde então, as chamadas práticas convencionais partem de um modelo tradicionalista-crítico e convivem com novas práticas em consolidação. Essa área foi a que mais cresceu entre os anos de 1980 e 1990. Se, antes, a Psicologia Social era facilmente associada à dinâmica de grupo, nos anos de 1980

10 Uma série de movimentos no campo da Psicologia ensejaram debates acerca dos objetivos de compromissos da ciência e da profissão. Influenciados por contribuições latino-americanas como Matin-Baró, Silvia Lane, Paulo Freire, entre outros, os debates questionavam a elitização da profissão e seu alheamento às condições de vida de uma grande parte da população que não acessava a Psicologia. A crítica girava em torno de uma cobrança do papel das(os) psicólogas(os) como agentes de transformação social.

destaca-se a Psicologia Comunitária (ou na comunidade) que, embora nascida nos anos 1970, se consolida na década seguinte. Sob esse rótulo, várias intervenções emergiram: mobilização comunitária, planejamento comunitário, psicoterapia na Psicologia Clínica Comunitária brasileira, atendimento psicológico-institucional para população carente. Não é intenção deste texto problematizar a pertinência desses fazeres, mas tão somente apontá-los como parte da evolução da profissão. Nesse caso, a Psicologia Social na vertente Comunitária cresce com os movimentos pela reforma psiquiátrica e da antipsiquiatria, mas se espalha entre vários outros públicos e assume diferentes formatos que, inclusive, sofrem críticas acerca do seu pertencimento à Psicologia.

Ainda no âmbito da Psicologia Social, está a Saúde Pública/Coletiva. Esse campo irá se autonomizar nos anos 2000; mas, dada a sua vinculação de origem com a prática psicológica nas comunidades vulneráveis, foi incluída dentro da social/comunitária. Além disso, a própria relação da emergência do campo comunitário ao movimento pela reforma psiquiátrica justificou essa vinculação naquele momento, embora aparentemente invertida em abrangência. As informações colhidas apresentam os esforços no campo da saúde mental e da Psicologia da Saúde, as práticas multiprofissionais e ambulatoriais, a atuação de psicólogos(os) em entidades de participação social. Vários estudos debateram uma técnica que foi diretamente vinculada ao campo da saúde: a psicoterapia breve.

Por fim, como práticas emergentes incluídas na grande área de social, foram encontradas: a Psicologia Ambiental/Ecologia Humana com debates sobre a interdependência entre as dimensões físicas e sociais do ambiente e seus impactos na vida das pessoas; e a ênfase nos processos psicossociais envolvidos nas conexões entre as pessoas e os lugares onde vivem, o chamado “apego ao lugar”. Como modelos teóricos, aparecem as representações sociais, o ecodesenvolvimento e a Psicologia Ecológica. Outra prática emergente diz respeito às relações entre trabalho e saúde,

destacando-se menor foco na questão da produção e maior na saúde e no sofrimento psicológico. Disso resultaram estudos sobre aspectos psicológicos de determinados tipos de trabalho no modelo fordista, saúde mental e aposentadoria, adoecimento psíquico do subproletariado e as relações entre saúde mental e trabalho.

As práticas com os movimentos sociais, com mulheres e crianças, foram consideradas emergentes na obra publicada em 1992. Essas vinculavam-se mais diretamente a questões identitárias e de organização política como a organização dos movimentos sociais e das comunidades de base. Nesse campo, estudos sobre guerrilhas, greves e ideologia, assim como sobre o papel dos intelectuais nos movimentos sociais também foram identificados. Um adendo na obra é feito à atuação com mulheres e crianças (de rua e institucionalizadas), enfatizando a violação de seus direitos e destacando a necessidade de seu protagonismo especialmente nas periferias urbanas. Delegacias das mulheres, identidade feminina no patriarcado, papel da mulher na família, maternidade, violência contra a mulher foram os temas investigados por psicólogas(os) nesse período. As práticas com crianças deixam de ter uma feição psicopatológica e adquirem um caráter terapêutico, educacional e de apoio, ocorrendo inclusive com crianças em situação de rua.

Num balanço da primeira metade dos anos 1990, é possível apontar como marco a implementação do SUS e a criação de suas novas equipes, que abriu espaço para um ingresso significativo de psicólogas(os) em seus quadros a ponto de o CFP reconhecer a Psicologia como uma profissão de saúde, de barrar a criação de novos cursos e de o Conselho Regional de Psicologia do estado de São Paulo publicar uma minuta acerca das ações que os profissionais de Psicologia deveriam realizar nos serviços de saúde.

Esse movimento veio ao mesmo tempo em que emergiram trabalhos outros com populações pobres, grupos, pessoas institucionalizadas, em situação de vulnerabilidade social, vítimas de violência, marcando uma mudança importante no público-alvo

da Psicologia e no direcionamento das práticas com o objetivo de adaptá-las aos novos contextos. Pouco se produziu de novo quando falamos em conhecimento, em referenciais teóricos, embora os estudos apontem tal necessidade. Também é preciso destacar que a implementação das unidades básicas de saúde provoca um movimento que se acentuará nos anos 2000: a interiorização de atuação e da formação de psicólogas(os).

Esse debate prossegue na pesquisa publicada em 1994, cujos focos foram exatamente as práticas emergentes e os desafios para a formação de psicólogas(os) (CFP, 1994). O bloco apresentado no livro de 1992 reuniu as tendências emergentes nos campos de trabalho e os conhecimentos/habilidades necessários para a formação que contemplassem esta visão ampliada do campo. A obra posterior, de 1994, selecionou experiências que mereciam uma análise mais aprofundada das suas características, sobretudo em que nível elas poderiam contribuir para delinear um modelo de atuação psicológica diferenciada do tradicional e dominante. Os campos, como não poderia deixar de ser, foram os mesmos: clínica, organizacional, educacional e social, esta última acrescida das áreas do esporte e jurídica. A análise da formação foi a grande preocupação, com ênfase em seus dilemas (especialismo x generalismo; teoria x prática; tecnicismo x reflexividade), pois a avaliação até então era que os novos campos só cresciam e se diversificavam, mas sem a contrapartida da formação e da produção de conhecimento que subsidiasse as práticas nos novos espaços.

Uma primeira constatação se deu no polêmico campo da clínica. Dada a variedade do que poderia ser enquadrado como Psicologia Clínica, circunscrever o que lhe pertence ao longo da evolução da Psicologia exigiu diferenciação entre o que foi concebido como o fazer “clássico” ou tradicional e tendências e concepções em desenvolvimento. A clínica tradicional, então, ficou restrita ao modelo médico do século XIX, com foco na compreensão e tratamento da doença, e cuja preocupação se dava

principalmente com o ajustamento psicológico dos sujeitos. Esse modelo era operacionalizado em consultórios privados por meio de uma prática autônoma de atividades de psicodiagnóstico e psicoterapia, com enfoque interindividual centrado num sujeito a-histórico abstrato. Esse modelo foi reforçado inclusive nas instituições formadoras (Lo Bianco, Bastos, Nunes & Silva, 1994). Contudo, outros campos emergiram dentro do que os autores consideraram como campo da clínica à época. É preciso informar, contudo, que tal aceção não é consensual e que, em estudos posteriores de menor abrangência, outras formações aparecem.

De início, como novidade, pode-se citar a chamada expansão do campo da clínica. Ela se configura como uma aproximação de contextos que até então eram reconhecidos como pertencentes a outras áreas, a exemplo do social. Em tal aproximação, a clínica chega à saúde pública, aos contextos comunitários, às instituições, aos hospitais gerais e psiquiátricos. Essa passagem exigiu mudanças nos referenciais teóricos acrescentando-se à dimensão individual a inserção social, com suas conseqüentes implicações epistemológicas e metodológicas. Questiona-se a ideia de crise e de indivíduo e solidifica-se a noção de subjetividade como construção sociológica. Todo esse movimento, inclusive, aponta os problemas da importação de modelos estrangeiros e destaca a necessidade da produção de uma clínica brasileira, e até mesmo regionalizada, de um conhecimento multidisciplinar e holístico.

O principal movimento de saída da clínica privada se deu em direção à saúde pública, que, como dito, teve evolução concomitante e que findou por atrair muitas(os) psicólogas(os) para seus quadros profissionais. Se as Ações Integradas de Saúde (AIS) na década de 1980 já contavam com profissionais de Psicologia, com o SUS e seus equipamentos em diversos níveis de atenção e suas equipes multiprofissionais, as(os) psicólogas(os) encontraram amplo espaço para atendimento. Unidades Básicas de Saúde,

policlínicas, ambulatórios, hospitais públicos, unidades de referência, saúde mental foram alguns desses espaços. Embora não seja objetivo deste texto, é preciso destacar a profusão de estudos que relataram os problemas dessa inserção tanto no que se refere ao público quando aos modelos de trabalho, com destaque para a reprodução do modelo tradicional nos equipamentos de saúde pública.

Ao tratar da formação frente ao novo contexto da clínica, as considerações dos especialistas apontaram a importância de uma contextualização do fenômeno clínico, esse agora apreendido no contexto em que se insere e acontece. Para isso é necessário abrir espaços na formação que reflitam e integrem conteúdos e práticas, que capacitem para a leitura das demandas postas pelos diversos contextos institucionais, para o trabalho em equipes multiprofissionais e que forneçam base sólida de conhecimentos em Psicologia e em disciplinas associadas ao fazer clínico, tais como: antropologia, ciências sociais, bases biológicas do comportamento, saúde pública e mental, e escuta qualificada.

Esses requisitos são avaliados como já presentes nas graduações em Psicologia, restando maior vínculo entre universidade e comunidade e compromisso dos cursos com a realidade social brasileira. Disso se conclui a necessidade e defesa de uma sólida formação básica generalista, mais formativa e reflexiva, com novas estratégias de ensino. Constata-se também a insuficiência da formação para uma atuação clínica e a importância das especializações.

A área da Psicologia Organizacional apresenta como eixo central de inovação uma mudança de paradigma a partir das mudanças nas análises dos fenômenos organizacionais, maior autonomia da área e da ascensão de teorias subjetivistas no campo. Esse novo cenário é incompatível com o fazer tradicional de atuação das(os) psicólogas(os), pois altera toda uma sustentação de base do fazer organizacional que agora procura se comprometer com os processos de trabalho, e não com as empresas; com as(os) trabalhadoras(es), e não com

os “recursos humanos”, com líderes em vez de chefes. Nos anos seguintes, esse paradigma avança e vai originar o que atualmente se conhece como a Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Os requisitos necessários para o trabalho nesse novo paradigma das organizações têm semelhanças com a clínica: rompimento com níveis técnicos e busca de uma visão mais ampliada do trabalho com o desenvolvimento de atividades mais complexas, inclusive de planejamento estratégico; necessidade de produção de um conhecimento nacional e uma atenção mais crítica ao que vem de fora do país; uma capacitação profissional para atuação como consultor, em posições de liderança, de participação maior e de mudança organizacional. Para isso, as(os) psicólogas(os) devem se apropriar da cultura e dos valores das empresas que estabelecem a sua ética. Essa(e) nova(o) profissional se afasta da administração e incorpora arcabouços teóricos pouco comuns na área, a exemplo das abordagens mais subjetivistas em que se atenta mais para os sentimentos, emoções, afetividade e para a dinâmica organizacional de forma mais aberta. Uma pontuação final é que também no campo organizacional, a(o) profissional da Psicologia é reconhecida(o) como uma(um) profissional da saúde.

No mesmo estudo (CFP, 1994), há um balanço inicial da evolução da Psicologia Educacional para contextualizar seus avanços no período. Sua história também foi marcada pelos “determinismos hereditários”, cujo caráter reducionista veio à luz quando confrontado com pesquisas mais próximas da realidade cotidiana. O uso abusivo de testes psicológicos fez da escola uma reprodução dos consultórios, mas seus achados também foram questionados quando emergiram análises mais abrangentes dos determinantes do comportamento humano. Dessas análises, as relações entre a Psicologia e a Educação avançam na busca de uma compreensão mais aprofundada do comportamento nos contextos de interação que envolvem as necessidades educacionais. Disso decorre uma mudança necessária dos pressupostos que nor-

teavam a atuação da(o) psicóloga(o) educacional até então e que foram identificados em 1992: o primeiro foi o grande número de relatos que se detiveram aos aspectos clínico e psicométrico da atividade da(o) psicóloga(o); o segundo, a insatisfação com a formação oferecida; e o terceiro, a identificação de sinais de mudança nesse quadro.

As tendências inovadoras encontradas no estudo aparecem mais como posturas do que efetivamente como práticas ou uso de referenciais específicos. Algumas atividades são elencadas, mas o que as diferenciam de um modelo anterior não é a natureza da ação, mas suas bases. De início, deve-se superar a noção unilateral de adaptação da criança ao contexto escolar. Essa perspectiva é semelhante ao que encontramos nas demais áreas e que tem na clínica tradicional sua raiz. Outro aspecto é a mudança da relação entre a(o) psicóloga(o) e a instituição, no caso atuando como profissional independente do corpo administrativo na condição de assessoria, sob o viés institucionalista. Dessa forma seria possível a promoção e o desenvolvimento de práticas pedagógicas de melhor qualidade e a realização de um trabalho individual e grupal a partir de novos referenciais.

Os desafios para a formação giram em torno do criticismo, do atendimento às demandas sociais, da vinculação de produções teóricas a um contexto, da não generalização de um conhecimento psicológico a todas as classes e contextos, da necessidade de apreensão de conteúdos específicos, a exemplo da história da educação brasileira, garantir bons estágios, suprir os problemas de uma formação tecnicista, e formar profissionais comprometidos socialmente.

Ao tratar da Psicologia Social, é possível identificar uma história de transformações desde a década de 1970 com o registro de experiências de análise institucional, trabalhos em comunidades, movimentos sociais e políticos, saúde pública etc. Essas práticas se intensificaram na década de 1980 e desencadearam debates sobre referenciais teóricos e metodológicos para a sua execução. A criação da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO) em 1980,

foi elemento importante na organização dos debates e na movimentação da área, divulgando trabalhos realizados em favelas, com meninos e meninas de rua (com Movimento Nacional de Meninos e Meninas de Rua), com os Sem-Terra, entre outros grupos que tinham como unidade a pobreza.

Resgatando brevemente o que foi apontado como inovador na área, citam-se as atividades com grupos, organizações, instituições, movimentos sociais e comunidades, dentro dos quais as pautas têm como elemento norteador a questão socioeconômica, racial, de gênero, e das fases do desenvolvimento. Nesses grupos, o incentivo é a formação de recursos humanos na comunidade, autogestão, grupos operativos e outras estratégias de protagonismo comunitário. Além dos grupos, foram citados os trabalhos nos programas de saúde, que claramente se mesclam às novas tendências da clínica, às atividades sobre o meio ambiente na forma de consultorias em educação e desenvolvimento ambiental, às modificações comportamentais ecológicas, à psicossociologia do ecodesenvolvimento, ao desenvolvimento cultural e à análise sobre impactos ambientais.

Como conhecimentos necessários, são apontados os mesmos que as demais áreas: a multiplicidade de saberes, mas que contemple a especificidade da área, generalista e especialista, o incentivo à pesquisa, à extensão e ao estágio, e o desenvolvimento de pensamento crítico e ético.

No interior da grande área social, emergiram dois campos que mereceram discussões apartadas. Foram a Psicologia do Esporte e a Jurídica, campos que tiveram eventos que marcaram sua emergência ou que apresentaram uma inserção de psicólogos(os) que justificaram investigação mais aprofundada no período.

A área do esporte não agrega atividades novas, mas um público e uma problemática novos: o atleta e a prática desportiva. Esta última, que se tornou cada vez mais orientada por diferentes profissionais, veio se profissionalizando em diferentes modalidades, exigindo atenção especial no desenvolvimento do trabalho. As(os) psicólogas(os) aí adentraram para

atuar em busca de prover orientação psicológica para a melhoria da performance de atletas, fazendo com que eles alcancem cada vez mais um melhor desempenho. Os conhecimentos formativos necessários são aqueles que dizem respeito ao contexto esportivo e das modalidades específicas e de algumas disciplinas afins à Psicologia como Fisiologia, Anatomia, Farmacologia, Sociologia. Não houve indicação sobre a necessidade de inclusão em currículos de uma disciplina específica sobre o tema.

Já a Psicologia Jurídica é fruto de relação mais antiga entre a Psicologia e o Direito. Se seu início é marcado pela emissão de laudos periciais, fortemente impregnada por ideários positivistas, durante muito tempo a prática profissional se restringiu à utilização de testes psicológicos. À época da pesquisa do CFP, publicada em 1994, já existia um novo cenário, inclusive com uma legislação que definia a atuação da(o) psicóloga(o) com pessoas privadas de liberdade. Nas varas de família, cabia aos profissionais da Psicologia a elaboração de laudos periciais que subsidiavam decisões judiciais. Portanto, é possível agrupar as ações nos seguintes blocos: atividades nas varas cíveis, criminais, justiça do trabalho, da família, da criança e do adolescente; e atividades em penitenciárias e assessorias.

Os requisitos para a formação envolvem disciplinas específicas de Psicologia Jurídica nos cursos de formação (embora não haja consenso sobre sua necessidade e importância), domínio sobre Direitos Humanos e institucionais, conhecimentos sobre instituições penais, varas cíveis, criminais, justiça do trabalho e da família, conhecimentos sobre violência, elaboração de laudos e perícias psicológicas, além de aconselhamento psicológico e técnicas psicoterápicas.

É necessário analisar retrospectivamente alguns elementos ao final desse período de dispersão das atividades da Psicologia, que foi caracterizado como das práticas emergentes e que geraram desafios que até hoje se perpetuam para a formação. Não é novidade que a Psicologia, após se configurar nas áreas tradicionais, com referenciais importados e a serviço de um projeto

burguês dirigido a um público específico, sofreu críticas e se dirigiu a mudanças que foram provocadas tanto por pesquisas acerca da sua relevância social quanto pela busca de uma inserção profissional nova.

A ampliação do campo de trabalho tem raízes numa estrutura material concreta, de condições objetivas que assalariaram o trabalho das(os) psicólogas(os), como também de movimentos de redefinição dos rumos da profissão. Nessa linha, sem dúvida, o campo das políticas públicas sociais se destaca porque antes mesmo da instauração do SUS já havia profissionais atuando na saúde pública e a implementação do sistema único não só formalizou mas também abriu campos antes não disponíveis para essas(es) profissionais, como é o caso das unidades básicas de saúde. Isso provocou um ingresso por concurso público sem precedentes até aquele momento e um movimento de interiorização de uma profissão que até então se concentrava, na formação e na prática, nas capitais e nos grandes centros urbanos. Esse movimento se intensificará nos anos subsequentes.

Outro elemento importante foi a aproximação da Psicologia das camadas subalternas. Esse fato não se restringiu à Psicologia Social; as discussões sobre as ausências na formação que seriam necessárias para práticas emergentes em várias áreas mencionaram a importância do conhecimento da realidade brasileira, que sabemos, é de intensa desigualdade, pobreza, exploração, racismo e violação de direitos.

Ao analisar as diferentes práticas vinculadas a cada uma das grandes áreas, é possível identificar o público em situação de risco e de vulnerabilidade seja na expansão da clínica, educacional, do trabalho, jurídica, esporte, ambiental. A produção de conhecimento tão citada pelos especialistas como necessária na formação diz respeito justamente a uma formação que não existia na Psicologia naquele momento, que se debatia em seus dilemas entre se especializar mais (como defendiam algumas correntes) ou solidificar uma proposta generalista, mas certamente uma formação que precisaria considerar a formação social brasileira, os contextos de desenvolvimento das ações, os objetivos institucio-

nais, os debates de macroestrutura, ou seja, a política associada à forma como o Brasil se organizava para produzir os meios necessários à sua reprodução social.

Em outras palavras, ao afirmarem que a Psicologia necessitava de conhecimentos outros, os especialistas consultados apontavam para a insuficiência da Psicologia frente às novas demandas de trabalho. Também é nesse período que sucessivas gestões do CFP assumem a bandeira da transformação social e do compromisso social da Psicologia, e esse pacto social provocará tanto um direcionamento da política de gestão das entidades de representação para fortalecer a inserção profissional nos espaços de trabalho vinculados à atuação com populações pobres como também provocará dissidências entre grupos que defendiam e defendem uma Psicologia mais alinhada à tradição e, mais recentemente, a grupos religiosos. A assunção ao poder executivo do Partido dos Trabalhadores será um determinante importante nos anos seguintes de várias trajetórias seguidas pela profissão a partir da primeira década dos anos 2000.

Da ambiguidade política ao golpe parlamentar

O século XXI traz uma série de desdobramentos no plano político-institucional que impactaram o evoluir da Psicologia. Ao fim do segundo mandato, FHC deixou de herança o desmonte do sistema de proteção social, as privatizações e uma alta inflação. Esse foi o contexto no qual Luiz Inácio Lula da Silva e o PT (Partido dos Trabalhadores) alçaram ao poder executivo nacional.

O pacto conservador expresso numa carta ao capital em que garantia a moderação foi o selo para a passagem na restrita democracia brasileira. O pacto envolvia, de um lado, a manutenção dos elementos fundamentais da macropolítica dos governos neoliberais anteriores, sobretudo com relação ao padrão

tributário, privilegiando o grande capital (financeiro, nacional e internacional) e o setor dos agronegócios; e, de outro, criando iniciativas direcionadas aos segmentos mais pobres da população tirando uma importante parcela da população brasileira da situação de miséria.

A distância entre o tratamento da política social dos governos PT com relação à agenda cristalinamente neoliberal desse setor dos governos precedentes é imensa. Não é desprezível, por exemplo, o fato de o programa Bolsa Família atingir 99,9% dos municípios brasileiros no ano de 2006, ou seja, 11 milhões de famílias, o que equivalia a 47 milhões de brasileiros. No governo Dilma Rousseff, o Brasil sai, pela primeira vez em sua história, do mapa da fome. Contraditoriamente, de cada dez novos empregos, nove pagavam menos de 1,5 salário mínimo na década de 2000 (Santos, 2017). É essa ambiguidade que faz Marques e Mendes (2007) afirmarem que os governos “serviam a dois senhores”.

A mesma ambiguidade também se faz presente no campo educacional, em que se registrou um enorme e importante crescimento das matrículas no ensino superior, da ordem de 65% de acordo com o Censo da Educação Superior de 2009, parcialmente devido à expansão do ensino público, mas, sobretudo, propiciado pelo Programa Universidade para Todos (PROUNI) e o Programa de Financiamento Estudantil (FIES), que financiou a ampliação das instituições do setor privado.

Esse padrão de condução da política, viabilizado por um (efêmero) cenário econômico de prosperidade graças ao expressivo aumento da demanda por matérias primas para as nações exportadoras, dando aos governos do PT um importante espaço para as suas ações num cenário de relativa estabilidade econômica, entra em colapso com o agravamento da crise mundial do capitalismo¹¹.

11 Para Mészáros (2002), trata-se de uma crise estrutural do capitalismo, ampla e duradoura, provocada pelo esgotamento do modo de intercâmbio social sob o qual o capitalismo foi edificado, fazendo com que o crescimento possível seja necessariamente destrutivo. Para tentar fazer frente à crise, mecanismos clássicos da política econômica ortodoxa atualizado com o receituário neoliberal são disparados. De acordo com Carcanholo (2011, p. 81), essas medidas que visam a aumentar a taxa de mais-valia (ou a taxa de exploração do trabalho) seriam: “(i) arrocho salarial puro e simples; (ii) maior destituição de direitos da classe trabalhadora como forma de reduzir o valor da força de trabalho; (iii) prolongamento da jornada e/ou da intensidade do trabalho, sem a correspondente elevação salarial; (iv) avanço na reestruturação produtiva, com implicações sobre a rotação do capital e jornada/intensidade do trabalho”.

É a articulação desse cenário de crise econômica generalizada e a particularidade política brasileira que tem como resultante o golpe parlamentar cujo resultado é a destituição da presidente Dilma Rousseff, em 2016.

Nesse contexto político-econômico no qual se desenvolve os governos PT é que precisamos discutir a situação da Psicologia no período. O principal programa do Partido dos Trabalhadores ao alcançar a Presidência da República foi o Fome Zero, que veio a trazer importantes mudanças na conformação da Psicologia no cenário nacional com relação aos processos de interiorização da profissão e das ações de combate à pobreza. O referido programa tinha como meta imediata o combate à fome por meio da transferência monetária direta acompanhada de serviços socioassistenciais que foram implementados no Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Cada município deveria contar com equipamentos do SUAS conforme seu porte e em cada equipamento estava previsto pelo menos uma(um) profissional da Psicologia.

Houve então uma progressiva contratação de profissionais de Psicologia a partir de 2004, de forma que, em 2020, apenas nos 8.403 Centros de Referência da Assistência Social brasileiros, dos 50.710 profissionais de nível superior, 10.802 eram psicólogas(os), só perdendo em número para as(os) assistentes sociais. Com o SUAS, crescem também os postos de trabalho no sistema de justiça. Se antes o trabalho era vinculado tão somente ao sistema prisional, a atuação psicológica se espalhou para as varas de família, defensorias, delegacias especializadas, órgãos reguladores, Ministério Público, entre outros setores. Esses dois campos são aqui elencados, porque crescem em articulação e vão ensejar estudos em épocas posteriores não só sobre o trabalho das(os) psicólogas(os) mas também acerca das relações entre justiça e Assistência Social. A área organizacional e do trabalho tem um discreto cresci-

mento, passando a ser a terceira área a mais absorver mais profissionais. Constatase, ainda, um aumento de profissionais na docência em função da expansão do ensino superior, ao passo que ocorre uma expressiva queda no percentual de psicólogas(os) atuando na área escolar e educacional (Bastos, Gondim, & Borges-Andrade, 2010).

Considerando essas e outras mudanças no cenário profissional, em 2010 foi publicado um novo estudo sobre a profissão realizado por um grupo de trabalho da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP), o último com abrangência nacional precedendo o recente Censo da Psicologia Brasileira. Depois de vinte anos da primeira grande pesquisa, havia indícios de que a profissão havia mudado, em virtude, por exemplo, da expansão dos cursos de Psicologia e da sua interiorização, da emergência de novos campos de atuação, do avanço na proposição de referenciais. Diferentemente da anterior, essa pesquisa tomou como referência as especialidades listadas pelo CFP, tornando a análise mais pulverizada e dificultando um olhar contínuo da evolução de um campo ao longo do tempo. Vários elementos foram abordados, incluindo características gerais da inserção profissional, o trabalho assalariado, o trabalho autônomo, as áreas de atuação, as atividades e as abordagens e as mudanças no exercício profissional. Além disso, o estudo de 2010 inseriu elementos que, dada a sua especificidade, não serão debatidos no presente texto¹².

Uma primeira observação a ser feita em termos comparativos é sobre o crescimento da profissão. Em 1987, 54.139 profissionais estavam registrados nos seus respectivos conselhos; em 2006 (período da coleta dos dados), 236.100. Esse crescimento exponencial é acompanhado de uma redução da concentração na região Sudeste e de uma maior inserção em municípios do interior dos estados. Tal fato pode ser explicado pelo crescimento do número

12 Em razão de a pesquisa ter sido conduzida por um Grupo de Trabalho da ANPEPP dedicado ao estudo da área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, uma parte significativa do livro resultante foi dedicada a temas específicos de interesse da área.

de agências formadoras, inclusive nos interiores, e também da abertura de novos espaços profissionais. Mesmo assim, tal como nas pesquisas anteriores, ainda há uma discrepância significativa entre o número de concluintes e o de registradas(os) nos conselhos (17.002 concluintes em 2006 para 12.588 registradas(os) em 2007).

De acordo com Bastos, Gondim e Rodrigues (2010), a tendência de interiorização da Psicologia é evidente desde os anos de 1970. De uma profissão restrita aos grandes centros urbanos, passou a crescer sistemática e gradativamente o contingente de psicólogas(os) que passaram a atuar no interior dos estados, até se aproximar do percentual de profissionais atuando nas capitais ao fim da década de 1990 e início da de 2000. De acordo com esses autores, atualmente a proporção de profissionais que atuam no interior supera a das capitais. Os autores argumentam que, certamente, essa interiorização sofre influência do desenvolvimento de importantes centros urbanos no interior de várias unidades da federação. Contudo, os dados dos municípios apontam que esse processo de interiorização não se restringe aos grandes polos urbanos do interior, atingindo municípios de médio e pequeno porte populacional.

É importante perceber, portanto, que a Psicologia está em franco processo de interiorização, mas não necessariamente como profissão cuja maioria já esteja concentrada no interior. Se virmos o urbano como o conjunto das capitais e regiões metropolitanas até chegar às cidades de médio porte, e o interior como as cidades de pequeno porte, a Psicologia ainda é uma profissão urbana. Entretanto, se pensarmos o urbano como as capitais e regiões metropolitanas e o interior como tudo aquilo que não integra essas regiões, a Psicologia passou a ser uma profissão bem dividida, pouco mais presente no interior dos estados que nas capitais e regiões metropolitanas. Sobretudo, o que observamos atualmente é uma “melhor distribuição no território nacional” (Bastos, Gondim, & Borges-Andrade, 2010, p. 259).

Com relação às formas de atuação de psicólogas(os), da(os) 3.335 participantes do estudo de 2010, cerca de 62,1% atuavam exclusivamente na Psicologia. As(os) demais se distribuem numa mescla com outra atividade profissional, não atuam na Psicologia, mas já o fizeram, estão desempregadas(os) ou nunca atuaram. Os autores ressaltam, entretanto, que os dados não permitem estabelecer relações fidedignas entre a quantidade de profissionais diplomadas(os) e as(os) que efetivamente atuam na profissão. Se comparados a pesquisas anteriores como a realizada em 2004 pelo IBOPE/MQI com psicólogas(os) inscritas(os) nos CRPs, é possível constatar um crescimento da prática exclusiva na Psicologia (58% de profissionais nessa pesquisa).

Outra característica importante que se combinará mais adiante com o assalariamento da profissão é a renda das(os) profissionais. Entre as(os) participantes, 60,8% possuíam rendimento de até 9 salários mínimos, 1,6% não possuía renda e 27,3% ganhavam entre três e seis salários mínimos. Em patamares mais elevados, acima de 21 salários mínimos, estavam 9,6% da amostra. Contudo, a plena inserção na Psicologia não vem acompanhada dos melhores salários: as(os) profissionais que não atuam na área ou que combinam essa inserção com outras atividades fora da Psicologia apresentam rendimentos melhores. Isso foi apontado à época como um aspecto determinante na opção de abandono da profissão ou de não trabalhar nela. Também merece destaque o trabalho sem rendimentos, o chamado trabalho voluntário, que na Psicologia é maior que o índice geral apresentado pelo IBGE no mesmo período. Isso denota uma marca histórica da profissão associada à sua desprofissionalização ou ao trabalho filantrópico.

Entre as(os) profissionais que estão no campo, seja atuando somente na área ou mesclando o trabalho fora da Psicologia, a maioria tem como empregador o setor público. Dos 74% de profissionais que se dedicam apenas à Psicologia, 17,8% da(os) que têm apenas um vínculo estão no serviço público. De outra parte, 16% sobrevivem exclusivamente como autôno-

mas(os). Novamente, como em pesquisas anteriores, as condições salariais não são satisfatórias para as(os) profissionais e uma quantidade considerável delas(es) acabam por agregar mais de uma ocupação dentro ou fora da Psicologia. Combinam duas inserções, 24,9% das(os) participantes, e mais de duas inserções mesclando Psicologia e outros campos, 30,3%.

Essas informações revelam que, por motivos que se aliam ao cenário estrutural, mas também ao número de profissionais disponíveis no mercado, as(os) psicólogas(os) têm se submetido a jornadas de trabalho longas, com vínculos precários e acumulando funções para poderem obter condições de sobrevivência. Uma única inserção só na Psicologia não tem garantido isso. Tal contexto conduz a outro debate acerca do caráter liberal ou assalariado da profissão. Historicamente conhecida como profissão autônoma, em 2010 o cenário apresentado é de uma profissão assalariada em quaisquer das combinações, atuando apenas na Psicologia ou associando a outras atividades dentro ou fora do campo. Essa é uma mudança importante em relação à década de 1980 e indica que, apesar de a clínica ainda vigorar com um forte apelo como referência de atuação, a forma pela qual se desenvolve não se concentra tão fortemente nos consultórios. Além disso, o campo profissional cresceu e se ampliou de forma bastante diversificada, mas com um traço comum de que a(o) profissional se insere numa estrutura organizacional pública ou privada e passa a fazer parte da classe trabalhadora numa perspectiva ampliada.

A condição de trabalhadora(or) assalariada(o) confere uma nova feição às características da inserção profissional no âmbito privado, público e do “Terceiro Setor”, cada uma(um) deles com especificidades decorrentes do lugar que ocupam na dinâmica reprodutiva capitalista. Novamente, não é proposta deste texto debater sobre os objetivos e características de cada um deles, mas tão somente resgatar os debates sobre a atuação psicológica nesses campos. Como dito alhures, é o setor público o maior empregador de psicólogas(os) com 40,3% da incidência de respos-

tas do estudo publicado em 2010, seguido de perto pelas empresas privadas com 35,3%. O “Terceiro Setor” aparece com 24,4% das respostas. Esses dados merecem cuidado, pois podem ser analisados sob prismas distintos.

O primeiro deles, usados pelos autores da análise aqui recordada, aponta a possibilidade de junção do âmbito privado com o “Terceiro Setor”, o que totalizaria quase 60% do total de empregos. Tal junção é possível, mas parece um tanto equivocada, porque tais esferas, embora não regidas pelas leis do bem público, também não operam pelos mesmos princípios. O “Terceiro Setor” em si é um campo vasto e controverso e analisá-lo como um bloco homogêneo e, ainda mais, unido ao setor privado pode incorrer em interpretações que escapam à realidade (ver nota 4). Outro prisma possível é considerar que muitas instituições do “Terceiro Setor” que têm profissionais de Psicologia trabalhando operam serviços estatais; nesse caso, seria um híbrido de uma instituição privada com finalidade pública – o que também não é isento de problemas. Por fim, no âmbito privado, 32,7% das(os) que têm esse vínculo são contratadas(os) como autônomas(os), na forma de consultores. Então, essa distância entre público e privado parece ser maior. Isto posto, para essa apresentação, consideramos cada campo de forma isolada.

A pesquisa, ao analisar o trabalho assalariado, revela novamente a necessidade de associação com mais de uma inserção. Apenas 17,6% das(os) psicólogas(os) trabalham exclusivamente como autônomas(os). Nesse caso, a associação realizada é a entre a clínica como trabalho autônomo e sinônimo de identidade profissional, mas que na maioria dos casos exigirá uma contrapartida financeira de outro setor.

Um dado importante que reflete a condição de trabalhadora(or) assalariada(o) em plena reverberação da crise de 2008 é a combinação de duas ou mais inserções profissionais. A pesquisa cita que mais de 2/3 das(os) psicólogas(os) possuem mais de um vínculo empregatício. Tal informação se coaduna com o quesito renda, aqui apresentado, mas aponta

o agravante de que na condição de assalariada(o) a(o) psicóloga(o) tem processos de trabalho mais complexos e com menor possibilidade de manejo. Tratando do setor público, mencionado como único vínculo por 19,9% da amostra, os autores apontam que, mesmo sendo o maior empregador, ainda há grande defasagem de profissionais tanto em decorrência da ampliação das políticas e do público-alvo, como também da não consolidação dessas (Macêdo, Heloani & Cassiolato, 2010).

Nessa linha, também se destaca que 70,6% das(os) profissionais concursadas(os) estão no setor público, mas é imperativo alertar para o fato de que tais organizações são mais vulneráveis à interferência do poder político, da burocracia, das relações de poder e da dificuldade no gerenciamento e controle na aplicação das respectivas Normas Operacionais, como exemplifica o grande número de contratos temporários e flexíveis, especialmente nos interiores e em políticas com história marcada pelo clientelismo, como é o caso da Assistência Social.

Coexistem, de um lado, um corpo de trabalhadoras(es) concursadas(os), de carreira, que têm a possibilidade de construção de um projeto de atuação profissional de largo curso coerente com as determinações legislativas e mais protegido do jogo político; e do outro, de trabalhadoras(es) não permanentes cujo trabalho é mais facilmente manipulável e substituível a cada mudança de gestão ou mandato. Embora a prerrogativa de ingresso no serviço público seja o concurso, a reorganização do mundo do trabalho ocorrida na década de 1990 regulamentou novas formas de relação do serviço público com o setor privado, entre as quais figuram o contrato terceirizado, o que se torna uma estratégia de alteração da finalidade pública da política e que impacta sobremaneira o trabalho das(os) psicólogas(os).

Considerando que a inserção de psicólogas(os) no serviço público se deu majoritariamente pela via das políticas de corte social, que foram municipalizadas, é nessa esfera jurídica que se encontra a maioria das(os) profissionais, sendo a saúde a principal delas (com

grande espraiamento de instituições desde o nível primário até hospitais). Em seguida aparecem as instituições de ensino e as unidades do Poder Judiciário.

No setor privado, as instituições de ensino superior eram as que mais absorviam profissionais. Isso se relaciona com a ampliação vertiginosa da rede privada de ensino e com o financiamento das graduações por meio de bolsas dos governos federal e estaduais. Essa inserção vem acompanhada da atividade docente como prática. A segunda inserção é uma junção de empresas comerciais, industriais e de serviços, sem maiores detalhamentos no estudo, seguida das instituições de saúde privadas, muito provavelmente hospitalais.

Por fim, a inserção no “Terceiro Setor” foi bem mais modesta na pesquisa de 2006, com apenas 98 psicólogas(os) atuando exclusivamente nesse campo. Somado a isso, a constatação de que, das(os) profissionais que lá atuam, 87,7% combinam mais de uma inserção, e do fato de ser nesse regime jurídico o espaço onde mais se encontra trabalhos voluntários/filantrópicos, os autores afirmaram que o “Terceiro Setor” representava uma inserção complementar a outra atividade profissional. Adicionam como justificativa a instabilidade financeira dessas instituições como uma possível causa da não atratividade como emprego principal, sobretudo porque poucas estabelecem regime de trabalho assalariado.

O que é importante demarcar nessa evolução do trabalho nos serviços públicos é que a década em que o estudo foi realizado foi um período em que cresceram tanto a oferta de vagas como também a inserção profissional, mas esse impacto não foi captado em função do ano em que a pesquisa foi realizada. Lembremos que o SUAS foi criado em 2004, o Sistema de Garantia de Direitos vem se estruturando mais recentemente, o Núcleo de Apoio à Saúde da Família em 2008, as relações entre Psicologia e Sistema de Justiça se ampliaram após 2010, os concursos públicos para docentes ocorreram em maior frequência após 2007 com a expansão universitária provocada pelo REUNI e FIES, entre outros determi-

nantes do maior ingresso de profissionais. No caso do trabalho assalariado privado, as(os) psicólogas(os) se dividiam entre a docência e as diversas inserções em empresas, cujo trabalho tem fortes características do campo organizacional. No caso do “Terceiro Setor”, ainda surpreende o trabalho voluntário e as relações flexíveis de trabalho.

A inserção no mundo do trabalho para as(os) autônomas(os) também é cheia de percalços. Embora trabalhem massivamente apenas na Psicologia (69,5%), apenas 28,5% atuam somente como autônomas(os). Portanto, existe uma quantidade considerável de profissionais que têm não só mais de um mas mais de dois tipos de inserção profissional assalariada, seja com instituições privadas seja com públicas. Portanto, é possível perceber ao longo dos anos que o trabalho exclusivamente autônomo se sustenta cada vez menos como única alternativa de inserção profissional. Além disso, os dados da pesquisa publicada em 2010 mostram que as(os) profissionais exclusivamente autônomas(os) têm carga horária de trabalho maior que aquelas(es) que combinam outros tipos de inserção profissional, o que denota esforço maior no trabalho para a garantia de renda e contesta versões muito difundidas de que a(o) profissional liberal tem muito mais controle sobre seu tempo de trabalho. O principal local de trabalho autônomo continua sendo os consultórios.

O que é importante apontar nessa análise é que tanto entre aquelas(es) que trabalham exclusivamente como psicólogas(os) como os que exercem atividades fora da Psicologia, o percentual de assalariados supera o de autônomas(os). Além disso, a grande maioria de profissionais necessita acumular mais um emprego, o que pode indicar fragilidade do mercado e possivelmente condições de trabalho precarizadas.

Um debate que mais uma vez comparece no estudo coletado em 2006 é o de áreas de atuação. Gondim, Bastos e Peixoto (2010) debatem a evolução nas discussões sobre o tema e como foram classificadas as áreas ao longo das pesquisas realizadas pelo CFP. Um consenso é o de que área não é sinônimo de lo-

cal de atuação nem se esgota numa associação entre saberes e práticas. Para a pesquisa aqui resgatada a definição das áreas foi feita a partir da indicação dos locais de trabalho das(os) respondentes e as atividades desenvolvidas em cada um deles. Dessa combinação foram identificadas áreas de atuação tentando-se preservar as possibilidades de comparação com as pesquisas anteriores.

Nesse estudo as áreas que emergiram a partir das respostas foram: Clínica e Avaliação Psicológica, Organizacional e do Trabalho, Educacional e Escolar, Social e Comunitária, Saúde e Hospitalar, Jurídica, e Docência e Pesquisa. A proposta visou unir tanto o local de atuação como profissionais que lidavam com determinados processos associados a um campo, sem que necessariamente atuasse num espaço tradicionalmente a ele correspondente.

Tal como na pesquisa da década de 1980, houve um decréscimo de profissionais atuando apenas em uma área da Psicologia, embora esse ainda seja um número expressivo (66% das respostas válidas contra 73% em 1988). O que cresceu ao longo do tempo foi a inserção em duas áreas: 29% em 2006 contra 22% em 1988. Também houve decréscimo, aqui já mencionado, da inserção na clínica (apesar da manutenção de atividades a ela relacionadas em todos os campos) quando comparados os dados de 1988 e 2006.

Os autores mostram que houve decréscimo de 10,8% de profissionais que atuavam na clínica e em outras áreas entre as duas pesquisas, embora a clínica ainda ocupe 50,8% do total de indicações de área válidas. Decréscimo maior sofreu a área organizacional e do trabalho: 18,8% menos profissionais estavam na área em 2006, mesmo que combinada, em comparação a 1988. A área educacional e escolar também sofreu decréscimo no período e o único campo passível de comparação que sofreu incremento foi a docência, passando de 16,1% em 1988 para 40,2% em 2006.

Esse novo cenário pode ser explicado pelo crescimento nos cursos de Psicologia e a conseqüente

abertura de mercado para a docência; e nos casos de redução da inserção, pelo crescimento das áreas, com a criação de novos campos, o que possivelmente provocou a migração e também pode ter dificultado o agrupamento em torno de um número restrito de campos. No campo das organizações, o novo cenário do trabalho, a terceirização, a atuação na forma de assessorias podem justificar a redução da única inserção na área, que já foi bastante procurada ao longo da década de 1990.

Além de área mais citada, a clínica ainda é a campeã de vinculação com outras áreas. Saúde, docência, organizacional e do trabalho, escolar e educacional são campos de segunda inserção das(os) profissionais, o que reafirma a referência que a clínica ainda assume para um grupo significativo de profissionais. Esse dado se comprova de uma outra forma quando são analisadas a participação das áreas no conjunto dos trabalhos das(os) psicólogas(os). São os referenciais clínicos os que norteiam o trabalho das(os) profissionais quando elas(es) combinam mais de uma inserção profissional, ou seja, não importa em qual área seja, os demais trabalhos mencionados demandam mais atividades do campo clínico.

Como justificativa para a permanência desse campo como referência, os autores apontam alguns elementos: sustentam a manutenção de um modelo de formação clínico centrado associado ao não desenvolvimento de formação de peso em outros campos; reiteram a clínica como sinônimo de Psicologia e de identidade profissional; reconhecem a expressiva demanda por atividades clínicas por parte dos mais diversos campos de trabalho, sinalizando que esse modelo teórico-prático ultrapassa os limites da academia, penetra na sociedade e condiciona toda uma percepção de que a clínica é o que verdadeiramente representa a profissão.

Com relação às atividades desempenhadas em cada área, um elemento é comum: a aplicação de testes e a realização de psicodiagnóstico estão entre as ações mais citadas pelas(os) profissionais em quaisquer das áreas de atuação. No mais, é possível

identificar atividades peculiares às áreas, a exemplo do diagnóstico organizacional para a área de organizacional e do trabalho, e orientação psicopedagógica para a área educacional e escolar, mas também, na linha dos processos, foi possível apreender algumas atividades comumente associadas a outras áreas em campos distintos, como por exemplo o psicodiagnóstico na docência e orientação a gestantes na escola. É preciso ressaltar, contudo, que esses últimos casos foram mais raros.

O debate apontado por Gondim, Bastos e Peixoto (2010) acerca da insuficiência da relação entre área e local de atuação pode ser comprovado pelos dados colhidos em 2006. Ao contrário das informações mais homogêneas relativas às relações entre atividades e áreas, não há tanta consonância entre áreas e locais de atuação na pesquisa realizada em 2006. Com exceção da clínica que tem menos variação e cujas atividades são desenvolvidas em consultórios, serviços de Psicologia, residência (consultório na residência), empresa pública e privada, as demais áreas contam com uma relativa diversidade de locais.

A área escolar chama a atenção ao abarcar locais como consultório, residência e serviço de Psicologia; a organizacional é desenvolvida em empresas, consultórios, escritórios, hospitais, serviços de Psicologia, residências; a saúde abarca atividade em serviços de saúde, consultórios, empresa pública, serviço de Psicologia de empresa privada; e a docência é realizada em instituições de ensino superior públicas ou privadas, consultórios, residência, serviços públicos de saúde, empresas privadas. Dada a variedade de atividades relacionadas a cada área, esse quadro revela que se deve atentar para a natureza de cada ação realizada em cada contexto listado.

Quando uma(um) profissional docente menciona serviços públicos de saúde, é possível que esteja realizando supervisão de estágio ou desenvolvendo projetos de extensão; ao atuar em hospitais, a(o) psicóloga(o) organizacional está atenta(o) a essa instituição como organização, e não necessariamente ou prioritariamente nos processos de saúde que

lá ocorrem. Portanto, muitas dessas inserções não parecem desarrazoadas, todavia é preciso demarcar, segundo os autores, a presença dos consultórios como local de atuação de todas as áreas do estudo.

Um outro bloco que merece ser recuperado diz respeito aos referenciais teóricos adotados pelas(os) profissionais participantes da pesquisa. No caso, foram oferecidas oito opções para que a pessoa indicasse qual ou quais seriam do seu uso. A Psicanálise foi a mais citada com 20,2% de respostas válidas, seguida da humanista (14,9%), comportamental (13,6%), sócio-histórica (12,8%) e cognitivista (12,7%). Não bastasse o problema de delimitar os referenciais teóricos apenas dentre aqueles tradicionalmente do campo da Psicologia (o que elimina respostas que têm em outras disciplinas ou teorias sua base de trabalho), o estudo ainda agregou posteriormente alguns referenciais, tais como Psicanálise e Psicologia analítica, cognitiva e comportamental, humanista e existencial, tornando a identificação das bases que norteiam as práticas ainda mais complexa. Esse, não obstante, não parece ser ainda o problema principal quando tratamos das abordagens, mas sim a mescla de abordagens já demonstrada em estudos passados e que permanece em 2006.

Das 2.214 respostas válidas, 697 profissionais combinam duas abordagens teórico-metodológicas (31,4%) e 570 (25,7%) utilizam três ou mais abordagens combinadas em seu trabalho. Essa informação preocupa, porque se mantém uma crença de que é possível associar referenciais teórico-metodológicos como se fossem ferramentas aplicáveis a quaisquer públicos e contextos e que não carregam em si determinadas concepções subjacentes de sujeito, psiquismo, subjetividade, sociedade, intervenção psicológica, entre outros complexos da vida social. Indica também uma fragilidade na apreensão das teorias, seus limites e sua epistemologia de tal forma que elas passam a servir muito mais como técnica do que como uma base que sustenta um olhar acerca dos

processos sobre os quais a(o) psicóloga(o) intervém. Daí, referenciais que não só são diferentes, mas, inconciliáveis, são associados muitas vezes em nome de um rompimento com barreiras epistemológicas, que nada mais configuram que um “epistemicídio”.

Não se defende aqui uma hiperespecialização ou a assunção de que uma determinada teoria é capaz de abarcar o arsenal de demandas que chega às(aos) psicólogas(os), mas, sim, que é preciso saber reconhecer os contextos em que se desenvolvem as teorias, suas bases filosóficas, históricas, políticas e epistemológicas para situá-las num tempo histórico reconhecendo seus limites e sua capacidade de expansão e de associação (ou não) com outros referenciais.

Os tempos atuais: neofascismo e barbárie...

O período mais recente deste percurso, exatamente aquele ao qual os resultados do *Censo da Psicologia Brasileira* devem ser remetidos, inicia-se em 2014, imediatamente após o pleito presidencial em que Dilma Rousseff é reeleita e o partido do principal oponente impetra ações judiciais a fim de anular os seus resultados (Boito Jr., 2021). A sequência é conhecida: a construção da estratégia que leva ao *impeachment* de Dilma Rousseff em 2016, o poder apropriado pelo vice-presidente Michel Temer e, finalmente, a vitória nas eleições e ascensão ao poder da ultradireita conservadora.¹³

Esse movimento que tira o PT do poder no processo de *impeachment* somente pode ser compreendido pela confluência de um conjunto de condições particulares da situação política do Brasil e das consequências do agravamento da crise estrutural do capitalismo no final da primeira década dos anos 2000. Do ponto de vista político, trata-se da falência da política de conciliação de classes tipificada pela estratégia que se convencionou denominar de “presidencialismo de coalizão” (Avritzer, 2016). Do ponto de vista econômico, o aprofundamento da

¹³ Há uma análise esclarecedora acerca desse fenômeno em Boito Jr. (2021).

crise do capitalismo impacta fortemente os países exportadores de *commodities*, corroendo as bases do frágil equilíbrio de forças resultante da estratégia de conciliação de classes.

Se, a despeito da já assinalada ambiguidade dos governos do PT, os indicadores sociais melhoraram significativamente em confronto com os períodos anteriores, em dois ou três anos muitas das conquistas dos doze anos anteriores de governos do PT foram anuladas (Miguel, 2017). Sem sustentação política no Congresso e nas ruas, das quais os governos PT haviam se distanciado, a oposição organiza em bases posteriormente consideradas infundadas o *impeachment* do governo Dilma Rousseff¹⁴, aprofundando a crise.

Graças às alianças em torno do chamado “centrão”, o novo governo promove uma nova e monumental operação que foi o movimento jurídico da chamada “Operação Lava Jato” conduzido pelo juiz Sérgio Moro¹⁵, supostamente objetivando combater a corrupção. Análises sobre esse cerco afirmam que essa foi uma tentativa de “golpear exclusivamente empresas nacionais e o próprio PT, satisfazendo interesses e expectativas políticas do capital estrangeiro e da alta classe média” (Boito Jr., 2021, p. 6).

Foi no segundo semestre de 2018, no contexto das eleições presidenciais e de recomposição da direita brasileira (Miguel, 2019), que ocorre o uso sistemático (e ilegal segundo investiga a CPI das Fake News) de meios para “impulsionar” as redes sociais. Nesse cenário, abre-se o caminho para um improvável candidato, representante pouco expressivo da Câmara dos Deputados, iniciar, como diz muito

apropriadamente um analista (Netto, 2021), a sua aventura bonapartista. O autoritarismo e o conservadorismo, traço típico dos militares brasileiros, foi o grande motor da condução da agenda política, que conduziu a posicionamentos ambíguos com relação à defesa das chamadas instituições democráticas. Denúncias de corrupção não esclarecidas foram evidenciadas no episódio da compra de vacinas para tomar um exemplo, mas, graças ao “centrão”, sua proteção contra o *impeachment* foi garantida.

O gerenciamento da crise sanitária foi apontado por organismos internacionais como catastrófico, especialmente considerando o saldo de mais de 680 mil vidas perdidas até o momento em que este texto foi escrito. A grande preocupação estava na retomada do crescimento, no humor do mercado, e na manutenção de índices de aprovação. Para isso, a agenda adotada acabou por facilitar a destruição violenta do meio ambiente, o garimpo ilegal e fomentou o comércio de armas e emissão de autorizações de porte. Em termos econômicos, o governo Bolsonaro é o primeiro em décadas a deixar como legado à nação a diminuição do poder de compra do salário mínimo (Safatle, 2022).

Se, de um lado, as perdas são grandes, por outro, a resistência do tempo da autocracia burguesa parece de fato ter marcado a Psicologia, como propõem Souza e Jacó-Vilela (2017). Se hoje é possível falar da existência de um certo consenso, ao menos entre as várias instituições da Psicologia, estatais ou privadas, em torno de um discurso de defesa intransigente dos direitos humanos, embora em muito heterogênea em termos de visão de mundo e práticas, isso ocorre graças àquelas raras exceções que no passado

14 Sem as alianças, os atritos e rupturas entre Dilma, PT, Eduardo Cunha e o chamado “centrão”, um bloco heterogêneo surgido no final da ditadura com o evidente objetivo de operar como uma barreira ao progressismo na formulação e aprovação da Constituição de 1988, essa tragédia não teria ocorrido.

15 O juiz Sérgio Moro viria a ser Ministro da Justiça do governo Bolsonaro, escancarando os reais propósitos da operação Lava Jato. É importante lembrar que o desenvolvimento do Lava Jato segue à risca a operação Mani Puliti (Mãos Limpas) conduzido na Itália nos anos 1990, pelo ex-ministro do governo Romano Prodi, Antonio Di Pietro, com consequências desastrosas e duradouras para a vida política italiana.

ousaram não se calar e agir coletivamente contra o regime autocrático-burguês¹⁶.

Se for possível computarmos uma transformação positiva na Psicologia desde o final do século XX até o início do presente século, ela se refere especificamente a toda uma geração de profissionais que se formaram e desenvolveram suas carreiras no período democrático, com possibilidade de se expressar e buscar organização política, mesmo sob ofensiva neoliberal.

É importante anotar que hoje a Psicologia é vista na sociedade e dentro de seu contingente como uma profissão ligada à luta antirracista, à luta feminista e à defesa da diversidade sexual e na defesa de direitos humanos. Essas lutas, sob muitas formas diferentes, são hegemônicas nos mais variados campos da Psicologia. Até mesmo entre aqueles grupos de psicólogas(os) que se ofendem e se opõem a essas lutas, há esse reconhecimento, e por isso, inclusive, o despertar do reacionarismo: as respostas agressivas em face da saudade de um tempo em que essas vozes estavam caladas e subjugadas pela repressão militar. Poderíamos elencar essa como uma das principais transformações contemporâneas da Psicologia no período democrático em cotejamento com o período imediatamente anterior, da autocracia burguesa.

Entretanto, é importante reconhecer os limites frente à realidade com a qual nos deparamos. As lutas recentes como o movimento feminista, o movimento negro, a comunidade LGBTQI+, os povos indígenas e das pessoas com deficiência, a título de exemplo, acabam por se organizar, de acordo com Miguel (2019), numa miríade de coletivos, em geral com fraca conexão entre si. O autor faz a analogia de um “pandemônio” em comparação às tradições da esquerda partidária, evidenciando a falta de unidade de ação, de coordenação e de capacidade de priorizar

pautas. O realismo político se faz ausente também. Ainda nas palavras do autor, é evidente “neles uma vontade de autoexpressão que se esgota em si mesma e também, em muitos casos, a vulnerabilidade a uma ideologia que prioriza a mudança ‘comportamental’ ou o registro ‘identitário’ e esquece das estruturas sociais” (Miguel, 2019, p. 193).

No cenário atual nos deparamos com os ataques às instituições democráticas, como o Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal Eleitoral. Não precisamos duvidar da ousadia e da capacidade de desestabilização política e institucional, uma vez que já experimentamos isso no passado. Safatle (2022) chama atenção para o fato de a fragilidade institucional do Brasil não ser algo passível de dúvida, nessa altura. O autor ainda ressalta a necessidade de não deixar a imaginação política atrofiar. Não bastam as mobilizações políticas que se organizam de forma eminentemente negativa, sempre partindo da recusa a um candidato. Mobilizações desse tipo possuem fôlego curto. O autor termina por trazer vários questionamentos, entre eles a necessidade de nos unirmos em torno de projetos mais amplos em busca de ganhos mais radicais. Essas são as lutas de maior fôlego e são elas que podem ser mobilizadas, exercitando nossa capacidade de criar possibilidades de futuros, ampliando o horizonte.

Nestes tempos de crise estrutural do capitalismo, de largas proporções e de longo curso, medidas de cunho antipopular que fazem parte do receituário neoliberal, de superexploração do trabalho, de adoção de pautas minimalistas para a política social são acompanhadas de retrocessos civilizatórios, como o recrudescimento da xenofobia, do racismo, da intolerância, do obscurantismo, do negacionismo, da inaudita escalada da violência potencializada

16 Essa busca pela construção de consenso por parte dos segmentos progressistas da categoria não deve obscurecer o fato de que as hegemonias são conquistadas – e não são permanentes. A vigilância constante é imprescindível, haja vista a disputa pelo Conselho Federal de Psicologia nas últimas eleições, em que setores à direita alinhados ao neofascismo se organizaram, propondo pautas anticientíficas e retrógradas, ameaçando colocar por terra os avanços conseguidos pela Psicologia nas últimas décadas. Nunca é demais lembrar a respeito de hegemonias conquistadas, que esse mesmo Conselho Federal de Psicologia, em 30 de abril de 1974, envia a Ernesto Geisel, o penúltimo presidente-general do período autocrático-burguês, um documento hipotecando apoio ao governo e se colocando à disposição para colaborar no desenvolvimento psicossocial do Brasil.

pelo insano processo de armamento da população, revelando um imenso desprezo pela vida humana. Há certamente, nesse cenário, muito que a Psicologia pode fazer. Os capítulos seguintes vão nos descortinar a situação atual da Psicologia no Brasil, possibilitando um importante fundamento para a organização de uma agenda sintonizada com os (não poucos!) desafios do nosso tempo. ■

REFERÊNCIAS

Aguiar Neto, M. C. (1988). A produção do conhecimento fora do espaço acadêmico. In Conselho Federal de Psicologia, Quem é o psicólogo brasileiro? (pp. 17-31). São Paulo: EDICON.

Alves, M. H. M. (2005). Estado e oposição no Brasil (1964-1974). Bauru: Edusc.

Avritzer, L. (2016). Impasses da democracia no Brasil. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Bastos, A. V. B. (1988). Áreas de atuação: Em questão o nosso modelo de profissional. In Conselho Federal de Psicologia [CFP], Quem é o psicólogo brasileiro (pp. 163-193). São Paulo: Edicon.

Bastos, A. V. B., & Gomide, P. I. C. (1989). O psicólogo brasileiro: Sua atuação e formação profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 9(1), 6-15.

Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., & Borges-Andrade, J. E. (2010). O psicólogo brasileiro: Sua atuação e formação profissional. O que mudou nestas últimas décadas? In O. H. Yamamoto, & A. L. F. Costa (Orgs.), *Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil* (pp. 255-270). Natal, RN: EDUFRN.

Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., & Rodrigues, A. C. A. (2010). Uma categoria profissional em expansão: Quantos somos e onde estamos? In A. V. B. Bastos, & S. N. Gondim, *O trabalho do psicólogo no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho* (pp. 32-44). Porto Alegre, RS: Artmed.

Boito Jr., A. (2021). O caminho brasileiro para o fascismo. *Caderno CRH*, 34, 1-23.

Bomfim, E. M., Freitas, M. F. Q., & Campos, R. H. F. (1992). Fazeres em Psicologia Social. In Conselho Federal de Psicologia [CFP] (Org.), *Psicólogo brasileiro: Construção e novos espaços* (pp. 125-64). Campinas, SP: Átomo.

Botomé, S. P. (1979). A quem nós, psicólogos, servimos de fato? *Psicologia*, 5, 1-15.

Campos, R. H. F. (1983). A função social do psicólogo. *Educação e Sociedade*, 16, 74-84.

Candido, A. (1973). A verdade da repressão. *Opinião*, 1(11), p. 15-22.

Carcanholo, M. D. (2011). Conteúdo e forma da crise atual do capitalismo: Lógica, contradições e possibilidades. *Crise e Sociedade*, 1(3), 73-84.

- Coimbra, C. M. B. (1995). *Guardiões da ordem: Uma viagem pelas práticas psi no Brasil do “Milagre”*. Rio de Janeiro: Oficina do Autor.
- Coimbra, C. M. B. (2004). Práticas “psi” no Brasil do “milagre”: Algumas de suas produções. *Mnemosine*, 0(0), 48-52.
- Conselho Federal de Psicologia [CFP]. (1994). *Psicólogo Brasileiro: Práticas emergentes e desafios para a formação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Conselho Federal de Psicologia [CPF]. (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: Edicon.
- Conselho Federal de Psicologia [CPF]. (1992). *Psicólogo brasileiro: Construção de novos espaços*. Campinas, SP: Átomo.
- Cunha, L. A. (1975). *Educação e desenvolvimento social no Brasil*. Rio de Janeiro: Francisco Alves.
- Fernandes, F. (1974). Os dilemas da reforma universitária consentida. *Debate e Crítica*, 2, 1-42.
- Fernandes, F. (1975). *A revolução burguesa no Brasil*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Gomide, P. I. C. (1988). A formação acadêmica: Onde residem suas deficiências. In Conselho Federal de Psicologia, *Quem é o psicólogo brasileiro?* (pp. 69-85). São Paulo: EDICON.
- Gondim, S. M., Bastos, A. V. B., & Peixoto, L. S. (2010). Áreas de atuação, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro. In A. V. B. Bastos, & S. N. Gondim, *O trabalho do psicólogo no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho* (pp. 174-99). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Heloani, R., Macêdo, K. B., & Cassiolato, R. (2010). O exercício da profissão: Características gerais da inserção profissional do psicólogo. In A. V. B. Bastos, & S. N. Gondim, *O trabalho do psicólogo no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho* (pp. 107-30). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Hobsbawm, E. (1995). *A era dos extremos: O breve século XX*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Langenbach, M., & Negreiros, T. C. G. M. (1988). A formação complementar: Um labirinto profissional. In Conselho Federal de Psicologia, *Quem é o psicólogo brasileiro?* (pp. 86-99). São Paulo: EDICON.

Lo Bianco, A. C., Bastos, A. V. B., Nunes, M. L. T., & Silva, R. C. (1994). Concepções e atividades emergentes na psicologia clínica: Implicações para a formação. In Conselho Federal de Psicologia [CFP]. (Org.), *Psicólogo Brasileiro: Práticas emergentes e desafios para a formação* (pp. 7-80). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Macêdo, K. B., Heloani, R., & Cassiolato, R. (2010). O psicólogo como trabalhador assalariado: Setores de inserção, locais, atividades e condições de trabalho. In A. V. B. Bastos, & S. N. Gondim, *O trabalho do psicólogo no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho* (pp. 131-50). Porto Alegre, RS: Artmed.

Marques, R. M., & Mendes, A. (2007). Servindo a dois senhores: As políticas sociais no governo Lula. *Revista Katálysis*, 10, 15-23.

Martin-Baró, I. (2017). *Crítica e libertação na psicologia*. Rio de Janeiro: Vozes.

Mascaro, A. L. (2018). *Crise e golpe*. São Paulo: Boitempo.

Mello, S. L. (1975). *Psicologia e profissão em São Paulo*. São Paulo: Ática.

Mello, S. L. M. (2010). Por que escrevemos antes, por que escrevemos agora? In O. H. Yamamoto, & A. L. F. Costa (Orgs.), *Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil* (pp. 163-168). Natal, RN: EDUFRN.

Mészáros, I. (2002). *A crise estrutural do Capital*. São Paulo: Boitempo.

Miguel, L. F. (2017). Resgatar a participação: Democracia participativa e representação política no debate contemporâneo. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, 100, 83-118. doi: 10.1590/0102-083118/100.

Miguel, L. F. (2019). *O colapso da democracia no Brasil: Da constituição ao golpe de 2016*. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo/Expressão Popular.

Montaño, C. (2021). O “Terceiro Setor” como uma nova modalidade de intervenção social: O retiro do direito de cidadania e o dever do Estado. *Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura*, 5(16), 133-51.

Netto, J. P. (2021, 21 de maio). Entrevista do momento: José Paulo Netto. Recuperado de <https://pcb.org.br/portal2/27275>

Pereira, F. M., & Pereira Neto, A. (2003). O psicólogo no Brasil: Notas sobre seu processo de profissionalização. *Psicologia em Estudo*, 8(2), 19-27.

- Pereira, S. L. M. (1975). Psicologia: Características da profissão. *Boletim de Psicologia*, XXVI(69), 41-50.
- Pessotti, I. (1988). Notas para uma história da psicologia brasileira. In Conselho Federal de Psicologia, *Quem é o psicólogo brasileiro?* (pp. 17-31). São Paulo: EDICON.
- Rosas, P., Rosas, A., & Xavier, I. B. (1988). Quantos e quem somos. In Conselho Federal de Psicologia, *Quem é o psicólogo brasileiro?* (pp. 32-48). São Paulo: EDICON.
- Safatle, V. (2022). O que fazer diante de um golpe em preparação [Postagem]. Recuperado de <https://aterraeredonda.com.br/o-que-fazer-diante-de-um-golpe-em-preparacao>
- Sampaio Jr., P. A. (2017). *Crônica de uma crise anunciada: Crítica à economia política de Lula e Dilma*. São Paulo: SG-Amarante Editorial.
- Santos, F. L. B. (2017). *Além do PT*. São Paulo: Elefante.
- Souza, J. A. M. de (2021). *Os ásperos tempos da psicologia: Do fechamento de espaços institucionais à luta revolucionária durante a ditadura empresarial-militar* (Tese de doutoramento não publicada, Universidade do estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro).
- Souza, J. A. M. de, & Jacó-Vilela, A. M. (2017). Luta armada na psicologia: Prática de classe contra o terrorismo de Estado. *Psicologia: Ciência e Profissão* [online], 37(n. spe), 44-56. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1982-3703030002017>
- Souza, J. A. M. de, & Jacó-Vilela, A. M. (2019). Ditadura e imprensa: A criação da imagem de terrorista da psicóloga Pauline Reichstul. *Revista Psicologia Política*, 19(44), 116-30. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2019000100012&lng=pt&tlng=pt.
- Yamamoto, O. H. (1987). *A crise e as alternativas da psicologia*. São Paulo: EDICON.

2 QUEM SOMOS? CARACTERIZANDO O PERFIL DAS(OS) PSICÓLOGAS(OS) NO BRASIL

Hugo Sandall¹

Fabiana Queiroga²

Sônia Maria Guedes Gondim³

A Psicologia brasileira é marcada pela pluralidade e diversidade de abordagens “teóricas-metodológicas-práticas” em sua origem (e.g., Jacó-Vilela, 2021). Desde seu berço como um campo de formação complementar para as áreas de Filosofia, Medicina e Educação (com destaque para a Pedagogia), ao seu avanço como um campo sistemático de produção científica e de atuação profissional, a Psicologia (Rosas et al., 1988) vem oferecendo um leque de opções para aplicação em múltiplos campos do conhecimento. Essa supra identidade que caracteriza o campo é fortemente influenciada por aquela(es) que optam por trilhar essa carreira profissional, imbuídas(os) principalmente do desejo de ajudar outras pessoas e

ao mesmo tempo conhecerem-se mais profundamente e desenvolverem-se como seres humanos.

Este capítulo tem como objetivo apresentar um painel abrangente dos dados sociodemográficos fornecidos pelos participantes do mais novo CensoPsi levado a cabo pelo Conselho Federal de Psicologia, cuja coleta foi realizada entre os meses de outubro de 2021 a março de 2022. Espera-se descrever de modo mais detalhado o perfil que caracteriza as(os) psicólogas(os) na atualidade. Faremos também algumas comparações com as duas principais pesquisas nacionais realizadas anteriormente pelo Conselho Federal de Psicologia na década de 1980 (CFP, 1988) e em 2010 (Bastos, & Gondim, 2010), apontando mudanças ou ainda confluência de perfis.

1 Doutor em Psicologia (UnB, 2022), Mestre em Ciência do Comportamento (UnB, 2007) e Psicólogo. Vice-Presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT, 2022-2024). Pesquisa autogestão do desempenho profissional e criou o Performapa, um mapa de desempenho que oferece um panorama da atuação do trabalhador e aponta oportunidades de autodesenvolvimento, além da Performétrica, uma escala com um olhar abrangente sobre o desempenho de profissionais em múltiplos contextos. Com longa experiência em organizações de serviço e da indústria no Brasil e no Reino Unido, atua conectando a perspectiva do consumidor à do trabalhador propondo soluções a partir da voz desses dois atores. <http://lattes.cnpq.br/1610165164635357>

2 Psicóloga, Doutora em Psicologia (UnB, 2009). Atualmente é pesquisadora da Université de Lorraine (desde 2021). Atuou como docente (2011-2021) ministrando principalmente disciplinas de Psicologia Organizacional e do Trabalho (teórico-prática e supervisão de estágio com foco em subsistemas de gestão de pessoas) e Psicometria. Seus principais temas de pesquisa são: desempenho e bem-estar sustentável no trabalho, fatores associados ao desempenho (desenho do trabalho e percepção de discriminação), processos metodológicos associados à qualidade de instrumentos de mensuração (tradução de escalas, estimação de indicadores por meio da aplicação do modelo de Rasch). Atuou na Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho/SBPOT como tesoureira (2014-2016), vice-presidente (2016-2018) e presidente (2018-2020).

3 Professora Visitante do Programa de Pós-graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (2022-2023). Professora Titular aposentada do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, com mestrado em Psicologia Social pela Universidade Gama Filho (1990) e doutorado em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1998). Atua ainda no PPGPSI da UFBA. Fez estágio pós-doutoral de novembro de 2006 a outubro de 2007 na Universidade Complutense de Madri e em Cambridge, UK, ambos com bolsa CNPq. Fez segundo estágio pós-doutoral na Espanha em 2013, tendo sido contemplada com Bolsa CAPES do Programa de Cooperação Internacional Brasil/Espanha. É bolsista produtividade nível 1D do CNPq. Membro do Subcomitê de Psicologia do Comitê de Assessoramento de Psicologia e Serviço Social (CA-PS), com mandato para o período de 30/06/2021 a 30/06/2024. Foi vice-diretora do Instituto de Psicologia da UFBA, editora associada da rPOT (Revista Psicologia, Organizações e Trabalho), e vice-presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT). Foi Secretária Geral da diretoria da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP) (gestão 2016/2018). Membro do Conselho Fiscal da ANPEPP - biênios 2019-2020 e 2021-2022.

Tabela 1: Distribuição das(os) psicólogas(os) brasileiras(os) inscritas(os) em 1987, 2009 e 2022, e respostas ao CensoPsi por regional

Regionais	2022		2009		1987	
	Inscritas(os)	%	Inscritas(os)	%	Inscritas(os)	%
CRP 01* DF	14.172	3,3	11.024	4,7	2.025	3,7
CRP 02 PE	16.512	3,8	5.317	2,3	2.056	3,8
CRP 03* BA	20.929	4,8	6.554	2,8	953	1,8
CRP 04 MG	48.784	11,3	21.699	9,2	5.612	10,4
CRP 05 RJ	51.605	11,9	35.192	14,9	10.905	20,1
CRP 06 SP	121.483	28,1	83.225	35,2	23.469	43,3
CRP 07 RS	24.253	5,6	16.614	7,0	2.721	5,0
CRP 08 PR	21.667	5,0	14.293	6,1	2.401	4,4
CRP 09* GO	12.592	2,9	5.642	2,4	771	1,4
CRP 10* PA e AP	7.313	1,7	2.753	1,2	253	0,5
CRP 11* CE	14.247	3,3	5.246	2,2	353	0,7
CRP 12 SC	15.827	3,7	16.748	7,1	445	0,8
CRP 13* PB	7.349	1,7	3.530	1,5	806	1,5
CRP 14* MS	5.672	1,3	3.867	1,6	567	1,0
CRP 15* AL	5.317	1,2	1.859	0,8	590	1,1
CRP 16 ES	8.742	2,0	2.537	1,1	212	0,4
CRP 17 RN	5.779	1,3	-	-	-	-
CRP 18 MT	5.943	1,4	-	-	-	-
CRP 19 SE	3.370	0,8	-	-	-	-
CRP 20 AM e RR	6.796	1,6	-	-	-	-
CRP 21 PI	4.063	0,9	-	-	-	-
CRP 22 MA	4.612	1,1	-	-	-	-
CRP 23 TO	1.764	0,4	-	-	-	-
CRP 24 RO e AC	3.382	0,8	-	-	-	-
Total	432.173	100,0	236.100	100,0	54.139	100,0

Nota: *Regionais desmembrados no Sistema Conselhos após 2009; N = respostas por regional, GC = grau de confiança (%); Erro = margem de erro (%).

Que somos atualmente bem mais do que já fomos, isto é inevitável; e tal crescimento vem assumindo proporções exponenciais, o que denota ser também uma tendência. Em 1962 (ano de regulamentação da profissão), éramos apenas 15 psicólogos que estavam cadastrados no então Ministério de Educação e Cultura (MEC). Os Conselhos regionais foram recebendo a migração da(os) psicóloga(os) cadastrados no MEC em meados da década de 1970; e em 1974 já éramos 11.343 profissionais. Em 1986, demos um salto ainda maior superando a casa dos 60 mil (Rosas et al., 1988). Seguindo esta tendência de crescimento, vinte anos depois, quando ocorreu a segunda pesquisa de âmbito nacional de mapeamento da profissão de psicóloga/o no Brasil, alcançamos a cifra expressiva de 236.100 psicólogos(os) (Bastos et al., 2010).

Agora, em 2022⁴, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) registrou 428.791 psicólogas(os) inscritas(os) nos seus 23 regionais. A Tabela 1 apresenta a distribuição de profissionais inscritas(os) nos Conselhos Regionais de Psicologia (CRP) nos anos de 2022, 2009 e de 1987. Embora tenhamos de reconhecer que nem todos as(os) psicóloga(os) que concluem sua formação de nível superior inscrevem-se automaticamente nos Conselhos Regionais em que atuam, é digno de nota os saltos que obtivemos em termos numéricos, principalmente comparando 1987 e 2022.

Neste capítulo, pretendemos avançar na compreensão de como vimos crescendo como grupo profissional, chegando a desenhar o cenário em que estamos imersos no Brasil, de modo mais preciso. Sendo assim, acreditamos poder oferecer insumos qualificados para a elaboração de políticas do Sistema Conselhos, instituições de formação e entidades vinculadas à prática profissional. Esperamos ainda que as(os) leitoras(es) consigam ter uma visão panorâmica de quem somos e sintam-se motivadas(os) a ler os demais capítulos que fazem uso destes dados sociodemográficos e associando-os a outras variáveis relevantes do campo da Psicologia como ciência e profissão.

Conhecendo um pouco melhor a nós mesmos

O CensoPsi contou com 20.207 participantes dispersos nas cinco regiões geográficas do país, incluindo o número de colegas que se encontravam fora do Brasil (ver indicador fora do mapa) conforme mostra a Figura 1. Tendo em vista o elevado número de instituições educacionais de graduação e pós-graduação na área, a Região Sudeste concentrou o maior contingente de participantes (44%), seguida da Região Nordeste, que reuniu 26% dos participantes. Neste último caso, houve aumento expressivo da representatividade da região Nordeste no decorrer dos censos. Comparando os dados do mapa da Figura 1 com a distribuição de participante e os dados de inscritos na Tabela 1, todas as regionais do Sistema Conselhos foram contempladas nesse Censo e suas amostras apresentaram elevados graus de confiança.

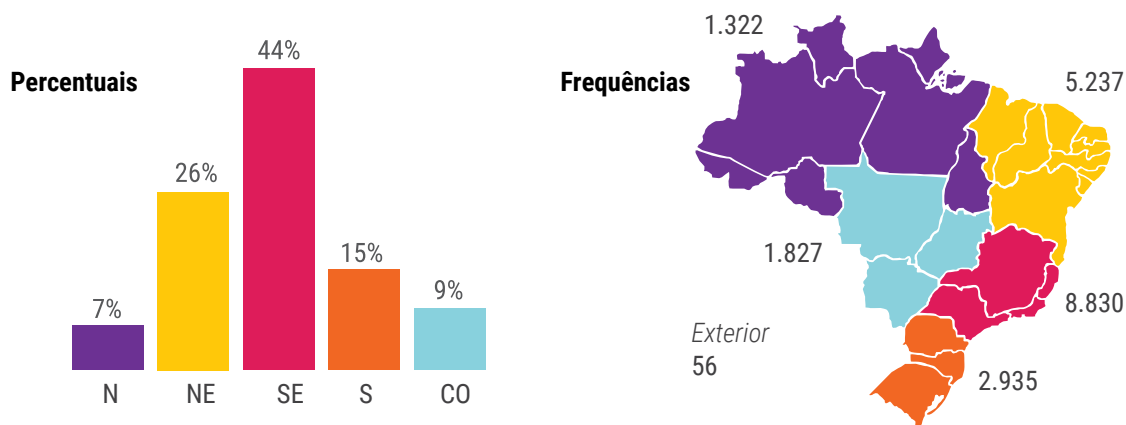
A Tabela 2 informa os dados relativos às(aos) profissionais participantes ativas(os) ou inativas(os) nos Conselhos Regionais. A maior proporção de ativas(os) encontra-se na Região Sul (96,7%), ao passo que a Região Centro-Oeste a menor (93,8%). Tais informações mostram-se relevantes para orientar as políticas dos Conselhos Regionais na direção de identificar com maior acurácia as razões pelas quais as(os) profissionais ainda que aptas(os) a se inscreverem em seus respectivos conselhos optam por não fazê-lo.

A Tabela 3 informa sobre a faixa etária dos respondentes participantes desse CensoPsi. Cerca de 50% de nós encontra-se na faixa etária de até 39 anos e a porcentagem começa a decair gradativamente nas faixas subsequentes.

Os dados apontam de modo evidente que somos ainda um grupo profissional jovem, apesar de uma suave redução, se o compararmos com as pesquisas anteriores. Em 1988, a idade média ficou em 33,6 anos e o contingente de psicóloga(os) acima de 50 anos era pouco expressivo. Em 2010, a pesquisa nacional revelou idade média de 36,7 anos (dp = 10,1

⁴ Dado atualizado em 19 de setembro de 2022.

Figura 1: Distribuição e proporção dos participantes nas cinco regiões geográficas brasileiras e exterior; frequência, grau de confiança e margem de erro por regional



Regional	N	GC	Erro	Regional	N	GC	Erro	Regional	N	GC	Erro
01 ^{CO}	641	95	4	09 ^{NE}	415	95	5	17 ^{NE}	386	95	5
02 ^{NE}	683	95	4	10 ^N	389	95	5	18 ^{NE}	382	95	5
03 ^{NE}	1.893	99	3	11 ^{NE}	574	95	4	19 ^{NE}	270	95	6
04 ^{SE}	1.235	99	4	12 ^S	658	95	4	20 ^N	385	95	5
05 ^{SE}	2.212	99	3	13 ^{NE}	380	95	5	21 ^{NE}	376	95	5
06 ^{SE}	4.975	99	2	14 ^{NE}	389	95	5	22 ^{NE}	392	95	5
07 ^S	1.266	99	4	15 ^{NE}	283	95	6	23 ^N	280	95	5
08 ^S	1.011	99	4	16 ^{SE}	408	95	5	24 ^N	268	95	6
Total									20.251	99	<1

Nota: N = 20.207; participantes distribuídos por regional: N = Norte (10, 20, 23, 24), SE = Sudeste (04, 05, 06, 16), S = Sul (07, 08, 12), NE = Nordeste (02, 03, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 22), e CO = Centro-Oeste (01, 09, 14, 18), com margem de erro variando de 2 (06) a 6% (15, 19, 24) e grau de confiança variando de 95 a 99%.

Tabela 2: Situação cadastral dos participantes segmentada por região geográfica

Situação no CRP	Região geográfica					Total
	N	NE	CO	SE	S	
Cadastro ativo	1.272	4.968	1.713	8.464	2.839	19.256
	96,2%	94,9%	93,8%	95,9%	96,7%	95,6%
Cadastro inativo	31	159	54	248	62	554
	2,3%	3,0%	3,0%	2,8%	2,1%	2,7%
Não inscritas(os)	19	110	60	118	34	341
	1,4%	2,1%	3,3%	1,3%	1,2%	1,7%
Total	1.323	5.238	1.828	8.831	2.936	20.152

Tabela 3: Distribuição da faixa etária segmentada por região geográfica

Faixa etária	Região geográfica					Total
	N	NE	CO	SE	S	
Até 29 anos	322	1.339	386	1.112	452	3.611
	24,4%	25,6%	21,1%	12,6%	15,4%	18,0%
30 a 39 anos	446	1.843	646	2.538	1.069	6.542
	33,8%	35,3%	35,4%	28,9%	36,5%	32,6%
40 a 49 anos	290	1.032	401	2.055	663	4.441
	22,0%	19,8%	21,9%	23,4%	22,7%	22,1%
50 a 59 anos	184	657	263	1.632	480	3.216
	13,9%	12,6%	14,4%	18,6%	16,4%	16,0%
60 anos e acima	78	354	131	1.460	262	2.285
	5,9%	6,8%	7,2%	16,6%	9,0%	11,4%
Total	1.321	5.226	1.828	8.798	2.927	20.096

anos), 25% da amostra tinha até 28 anos; 50% das(os) psicólogas(os) tinham até 34 anos. Também é digno de nota que o Sudeste é que mantém uma porcentagem relativamente maior de profissionais de 60 anos ou mais, o que supostamente pode estar relacionado com oportunidades de permanência no mercado de trabalho, mesmo estando apta(os) à aposentadoria. Na pesquisa nacional de 1988, Rosas et al. destacaram que a porcentagem de jovens entre 22 e 39 anos oscilava entre 73 a 90% nas diversas regiões do país e a representação das(os) psicólogas(os) acima de 50 anos era inexpressiva.

A Tabela 4 detalha os estágios de carreira conforme a região do país onde atua a(o) profissional da Psicologia, distribuídos em quatro estágios a serem considerados: até 2 anos, 3 a 5 anos, 6 a 25 anos e 26 ou mais. Embora os intervalos sejam desproporcionais, a opção foi a de demarcar melhor as diferenças em seus extremos, principalmente considerando o período de pandemia recente, iniciado há aproximadamente dois anos. Temos uma porcentagem expressiva (38%) de psicóloga(os) que estão atuando no máximo até cinco anos na profissão, enquanto evidencia-se

uma faixa pulverizada em anos de profissão bastante variados, mas que agrupa um número igualmente expressivo de psicólogas(os).

É preciso reconhecer que não conseguimos calcular com precisão a proporção entre número de graduanda(os) em Psicologia no país e o montante que de fato passará a atuar na área. Considerando que o número total de cursos de Psicologia no Brasil, segundo dados do INEP (2022) é de 995, e fazendo uma estimativa por baixo de 100 formandos anuais em cada um deles, pode-se supor que o número de egressos desses cursos atinja o patamar de quase 10 mil psicóloga(os) autorizada(os) a atuar nesse campo profissional.

Chama a atenção também a porcentagem de psicólogas(os) que persiste na carreira (54%) acima dos seis anos, permitindo inferir haver a possibilidade de construção de carreira em médio e longo prazo. Dependendo também do tipo de atuação profissional, alguns adiam a aposentadoria como por exemplo as(os) autônomas(os), seja como clínicas(os), consultoras(es), pesquisadoras(es) ou docentes. Isso talvez ajude a explicar os 8% que

Tabela 4: Estágios de carreira, conforme a região geográfica

Estágios de carreira	N	NE	CO	SE	S	Total
Até 2 anos	20%	25%	17%	13%	14%	17%
3 a 5 anos	18%	20%	14%	10%	11%	13%
6 a 25 anos	54%	46%	55%	53%	60%	52%
26 ou mais	8%	10%	13%	25%	15%	17%

provavelmente já alcançaram direitos de aposentadoria e persistem no mundo do trabalho mudando os tipos de vínculos e inserção na área. Dados do CensoPsi identificam que 94,9% da amostra total atuam em alguma área da Psicologia, sendo que essas altas porcentagens se mantêm relativamente constantes em todas as cinco regiões do país: 94,7% na Região Norte; 94,1% na Região Nordeste; 94,9% na Região Sudeste; 96,6% na Região Sul; e 95,0% na Região Centro-Oeste.

A Tabela 5 coloca em destaque as(os) que trabalham ou não, especificando o tipo de inserção na área. Constata-se que a grande maioria das(os) profissionais participantes do CensoPsi estão ativas(os)

no mercado de trabalho na área de Psicologia. Essa distribuição se mostra relativamente homogênea ao tomar como parâmetro as cinco regiões do país, embora as porcentagens se elevem um pouco no Sul, Sudeste e Centro-Oeste, respectivamente.

A orientação sexual das(os) participantes do Censo encontra-se especificada na Tabela 6. Percebe-se que a grande maioria se enquadra na categoria social dos Heterossexuais, o que se mantém constante em todas as cinco regiões do país. No entanto, já se faz notar que a proporção de Homossexuais oscila entre 8,7% (Região Nordeste e Centro Oeste), ao passo que no Sul do país ela é um pouco menor (6,7%). A de Bissexuais oscila entre 7,9% na região Norte e

Tabela 5: Distribuição das(os) participantes inseridas(os) profissionalmente e tipo de inserção segmentada por região geográfica

Inserção profissional	Região geográfica					Total	
	N	NE	CO	SE	S		
Não trabalham, atualmente	Nunca trabalharam	45	243	47	137	41	513
		3,4%	4,6%	2,6%	1,6%	1,4%	2,5%
Trabalham, atualmente	Já trabalharam	118	516	148	662	143	1.587
		8,9%	9,9%	8,1%	7,5%	4,9%	7,9%
Trabalham, atualmente	Atividades envolvem práticas da Psicologia	1.097	4.214	1.550	7.619	2.658	17.138
		83,0%	80,5%	84,8%	86,3%	90,6%	85,0%
Trabalham, atualmente	Não realizam atividades relacionadas à Psicologia	62	264	82	412	93	913
		4,7%	5,0%	4,5%	4,7%	3,2%	4,5%
Total		1.322	5.237	1.827	8.830	2.935	20.151

Tabela 6: *Orientação sexual das(os) participantes segmentada por região geográfica*

Orientação sexual	Região geográfica					Total
	N	NE	CO	SE	S	
Homossexuais	111	450	157	685	195	1.598
	8,5%	8,7%	8,7%	7,8%	6,7%	8,0%
Heterossexuais	1.078	4.294	1.503	7.350	2.479	16.704
	82,5%	82,8%	83,2%	84,2%	85,3%	83,8%
Bissexuais	103	388	129	604	201	1.425
	7,9%	7,5%	7,1%	6,9%	6,9%	7,1%
Pansexuais	8	37	12	67	23	147
	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,7%
Assexuais	6	18	5	26	9	64
	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Total	1.307	5.188	1.807	8.733	2.908	19.939

6,9% nas regiões Sudeste e Sul. Pansexuais e Assexuais mantêm-se com proporções abaixo de 1%.

Na Tabela 7, há informações sobre o gênero com os quais as(os) profissionais da Psicologia se identificam. Apesar de esta pergunta não ter sido incluída nas pesquisas nacionais anteriores, da mesma forma que a questão que a precede sobre orientação sexual (Tabela 6), pode-se conjecturar que o atravessar

das décadas não modificou a prevalência do gênero feminino (Bastos et al., 2010, Rosas et al., 1988, Rosemberg, 1984).

Conforme pode ser constatado no Capítulo 4, referente à escolha profissional, a ajuda a outras pessoas persiste ao longo dos anos sendo o principal motivo de opção pela carreira de Psicologia. Talvez isso possa estar associado também ao estereótipo de

Tabela 7: *Identificação de gênero segmentada por região geográfica*

Gênero com os quais se identificam	Região geográfica					Total
	N	NE	CO	SE	S	
Feminino	1.013	4.118	1.442	6.978	2.404	15.955
	76,6%	78,6%	78,9%	79,0%	81,9%	79,2%
Masculino	299	1.079	375	1.787	506	4.046
	22,6%	20,6%	20,5%	20,2%	17,2%	20,1%
Não-binário	10	40	10	65	25	150
	0,8%	0,8%	0,5%	0,7%	0,9%	0,7%
Total	1.323	5.238	1.828	8.831	2.936	20.152

gênero ocupacional, visto que as profissões relacionadas ao cuidar parecem estar mais relacionadas ao gênero feminino (Galvêncio, & Costa, 2020).

A Tabela 8 apresenta dados sobre a opção religiosa da(os) psicóloga(os) que participaram do CensoPsi. A prevalência foi de católicos (32,9%), seguidos de espíritas/espiritualistas (14,6%) e protestantes (14,1%) e cujas proporções se mantiveram estáveis considerando

as cinco regiões do país. Ainda assim, uma porcentagem expressiva de profissionais que afirmam não ter religião (27,3%) e houve ainda cinco por cento de ateus. Isso significa que a Psicologia abriga grande diversidade de orientações religiosas, caracterizando-se como um universo da pluralidade também neste campo das crenças religiosas que se expande até um número expressivo que dispensa práticas religiosas.

Tabela 8: *Opção religiosa das(os) profissionais segmentada por região geográfica*

Opção religiosa	Região geográfica					Total
	N	NE	CO	SE	S	
Católica	473	1.838	570	2.661	1.043	6.585
	36,1%	35,4%	31,4%	30,4%	35,8%	32,9%
Sem religião	288	1.463	497	2.395	821	5.464
	22,0%	28,2%	27,4%	27,3%	28,2%	27,3%
Espírita ou Espiritualista	143	661	264	1.467	389	2.924
	10,9%	12,7%	14,5%	16,7%	13,4%	14,6%
Protestante	306	794	313	1.078	323	2.814
	23,4%	15,3%	17,2%	12,3%	11,1%	14,1%
Ateístas	47	175	90	486	200	998
	3,6%	3,4%	5,0%	5,5%	6,9%	5,0%
Matrizes africanas	24	166	46	399	70	705
	1,8%	3,2%	2,5%	4,6%	2,4%	3,5%
Outras	28	96	35	273	64	496
	2,1%	1,8%	1,9%	3,1%	2,2%	2,5%
Total	1.310	5.194	1.816	8.760	2.911	19.987

No que tange à autoidentificação racial, a Tabela 9 demonstra de modo visível que a Psicologia mantém-se ainda como uma profissão de pessoas brancas (63%), seguida de longe por quem se autodescreve como parda(o) (26%). No entanto, as diferenças regionais se mostram gritantes. Nas regiões Sul e Sudeste, encontram-se as maiores porcentagens de profissionais brancas(os) (87,5% e 74,1%, respecti-

vamente). As maiores incidências de pardas(os) estão no Norte (51%), Nordeste (42,7%) e Centro-Oeste (31,3%). A de psicólogas(os) pretas(os) localiza-se no Nordeste (14,1%) e, por fim, a de indígenas, apesar de sua baixa representatividade na amostra, aparece com leve destaque somente na região Norte (5%).

Nesta edição do CensoPsi, foram solicitadas também informações referentes à presença ou ausência

Tabela 9: Autodescrição de raça segmentada por região geográfica

Raça autodeclarada	Região geográfica					Total
	N	NE	CO	SE	S	
Amarela/Oriental	12	37	27	119	39	234
	0,9%	0,7%	1,5%	1,4%	1,3%	1,2%
Branca	496	2.199	1.057	6.504	2.553	12.809
	37,8%	42,2%	58,2%	74,1%	87,5%	63,9%
Indígena	7	17	6	23	3	56
	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%	0,3%
Parda	670	2.224	569	1.537	235	5.235
	51,0%	42,7%	31,3%	17,5%	8,1%	26,1%
Preta	128	732	157	594	87	1.698
	9,7%	14,1%	8,6%	6,8%	3,0%	8,5%
Total	1.314	5.210	1.817	8.778	2.918	20.033

de deficiência. A Tabela 10 deixa evidenciado que a Psicologia abriga ainda uma porcentagem ínfima de profissionais com deficiência. Considerando que o número de pessoas com deficiência⁵ no Brasil gira em torno de 17,3 milhões de pessoas, representando cerca de 8,4% da população total acima de 4 anos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Plano Nacional de Saúde, 2019), a Psicologia ainda necessita envidar esforços no sentido de atrair

e manter incluídas mais pessoas com deficiências em seus quadros.

O mesmo levantamento do IBGE aponta que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é ainda um grande desafio a ser superado, pois apenas 28,3% das que estão em idade de trabalhar conseguem inserção, já a das pessoas sem deficiência salta para 66,3%. A situação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se agrava

Tabela 10: Número de pessoas com deficiências entre as(os) profissionais participantes

	Região geográfica					Total
	N	NE	CO	SE	S	
Sem deficiência	855	4.282	1.412	8.280	2.725	17.554
	94,6%	95,3%	93,2%	94,5%	94,7%	94,6%
Com deficiência	49	210	103	481	151	994
	5,4%	4,7%	6,8%	5,5%	5,3%	5,4%
Total	905	4.493	1.516	8.762	2.877	18.549

5 Lei nº 13.146 Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). Disponível em: <https://bit.ly/3xTSBZQ>

Tabela 11: *Distribuição e percentual acumulado das(os) psicólogas(os) por faixa de rendimento*

Faixas de renda	N	NE	CO	SE	S	Total
Até R\$ 2.090,00 (2 SM)	142 14,1%	864 22,1%	154 10,9%	951 13,9%	282 11,8%	2.393 15,4%
De R\$ 2.091,00 até R\$ 4.180,00 (2-4 SM)	280 41,8%	1.243 53,9%	307 32,6%	1.626 37,7%	632 38,2%	4.088 41,6%
De R\$ 4.181,00 até R\$ 6.270,00 (4-6 SM)	203 61,9%	737 72,7%	286 52,8%	1.360 57,6%	519 59,8%	3.105 61,6%
De R\$ 6.271,00 até R\$ 8.360,00 (6-8 SM)	117 73,5%	380 82,4%	197 66,7%	917 71,0%	351 74,5%	1.962 74,2%
De R\$ 8.361,00 até R\$ 10.450,00 (8-10 SM)	91 82,6%	256 89,0%	131 76,0%	626 80,2%	234 84,3%	1.338 82,8%
De R\$ 10.451,00 até R\$ 12.540,00 (8-10 SM)	67 89,2%	151 92,8%	105 83,4%	356 85,4%	136 89,9%	815 88,0%
R\$ 12.541,00 (12 SM) ou mais	109 100,0%	280 100,0%	235 100,0%	1.001 100,0%	241 100,0%	1.866 100,0%
Total	1.322	5.237	1.827	8.830	2.935	20.151

quando o nível de escolaridade é mais baixo. Quase 68% do total de pessoas com deficiência não possui grau de instrução ou sequer concluiu o ensino fundamental, que entre pessoas sem deficiência este índice sobe para 30,9%.

No caso da Psicologia e os demais cursos de nível superior, que de algum modo poderiam contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de nível superior (atendendo à Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, sancionada no Governo Dilma Rousseff), uma das grandes dificuldades para mudar essa realidade reside na evolução necessária relativa à inclusão e aos desenhos didático-pedagógicos das instituições de formação, a fim de tornar mais atrativo o ensino superior para o grupo de pessoas com deficiências. As universidades públicas já vêm se ajustando a essas novas políticas de inclusão, mas ainda estamos bem distantes de um modelo idealizado.

A renda das(os) profissionais que responderam ao CensoPsi foi organizada em faixas de dois salários mínimos na Tabela 12. Nessa tabela, é possível constatar que 61,6% entre os respondentes possuem renda inferior a seis salários mínimos. Esse resultado confirma tendência identificada nas pesquisas nacionais anteriores (Bastos, & Gondim, 2010; CFP, 1988). Considerando a região geográfica, as rendas mais baixas encontram-se na Região Nordeste (M = R\$ 5.087,23; MD = R\$ 4.069,26; e DP = R\$ 3.895,50). Já os rendimentos mais elevados foram relatados na Região Centro-Oeste (M = R\$ 7.301,30; MD = R\$ 5.175,57; e DP = R\$ 6.000,00) seguida pela Região Sudeste (M = R\$ 6.657,88; MD = R\$ 4.926,20; e DP = R\$ 5.200,00).

Analisando o rendimento geral das(os) psicóloga(os) observa-se na Tabela 12 que a média de renda mensal está um pouco além de R\$ 6 mil, havendo relativa variabilidade de ganhos. Os dados também

Tabela 12: *Rendimento total, na Psicologia e de outra fonte*

	Renda mensal total	Renda mensal na Psicologia	Renda mensal fora da Psicologia
N	15.308	13.011	4.123
Média	R\$ 6.239,73	R\$ 5.964,08	R\$ 4.346,11
Mediana	R\$ 5.000,00	R\$ 4.700,00	R\$ 3.000,00
Desvio Padrão	R\$ 4.696,57	R\$ 4.623,66	R\$ 4.211,87

sugerem que a maior parte da renda das(os) psicólogas(os) provêm da atuação na área, embora haja uma porcentagem significativa que obtém sua renda total ou parcialmente de atividades fora da Psicologia.

O que podemos concluir sobre quem somos hoje?

Um conceito chave na Psicologia e que transita por diversas subáreas é o de identidade. De uma perspectiva individual que caracteriza cada um em sua unicidade, diferenciando-nos dos demais como traço pessoal, o conceito de identidade tem ampla elasticidade para abrigar as diversas possibilidades. Afinal, o autoconceito é capaz de incorporar elementos do pertencimento grupal, não somente de diferenças individuais. Sendo assim, a identidade social permite que o autoconceito nos una naquilo que nos assemelha aos demais grupos com os quais nos identificamos. Embora a identidade deva assegurar certa estabilidade ao longo do tempo para que nos reconheçamos como o mesmo grupo, mantendo características que nos tornam identificáveis perante a sociedade e a nós mesmos, sabemos que as múltiplas identidades sociais sofrem oscilações em torno de um eixo. Exatamente por isto se torna justificável empreender esforços para seguirmos monitorando quem somos nós.

Os dados apresentados neste capítulo permitem observar o amadurecimento da(o) psicóloga(o) em termos de idade, mas não apenas. Também observamos modificações importantes na distribuição

de psicólogos nas regiões do país, indicando que a profissão se estabelece cada vez mais fora do centro sul-sudeste. Essa tendência, assim como o aumento de renda dentro da categoria, já vinha sendo apontada nas pesquisas anteriores. Mas é preciso considerar que, com o amadurecimento da nossa categoria, o formato do CensoPsi incorporou em sua estrutura itens adicionais, como por exemplo na identidade de gênero, que permitiram capturar de modo mais abrangente as diferentes facetas de perfis que se encontram presentes entre nós.

Assim podemos nos conhecer melhor e acompanhar as oscilações que nos distanciam, nos aproximam ou nos segmentam em subgrupos identitários (Gondim et al., 2010). Quantos somos, como somos, onde estamos e quão diversos e múltiplos nossa categoria ocupacional se mostra, aumenta o nosso poder de domínio sobre a condição em que nos encontramos neste mundo tão competitivo no mundo do trabalho. Desse modo, galgamos um nível mais elevado em nossa capacidade de planejar o nosso futuro como ciência e profissão apoiados em bases realistas, sem perder nossos anseios de sonhar com uma Psicologia que seja cada vez mais plural, que abrigue a diversidade e que seja mais valorizada socialmente por sua capacidade de operar e dar respostas àqueles que depositam sua confiança no nosso trabalho. Que possamos seguir zelando pelo cuidado de nos reinventarmos sem perdermos a fidelidade ética, científica e profissional no atendimento às demandas crescentes de um mundo social cada vez mais complexo e desafiador. ■

REFERÊNCIAS

Bastos, A. V. B., & Gondin, S. M. G. (2010). O trabalho da/o psicóloga/o no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho. *Artmed*.

Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., & Rodrigues, A. C. de A. (2010). Uma categoria profissional em expansão: Quantos somos e onde estamos? Em A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondin (Orgs.), *O trabalho da/o psicóloga/o no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho* (p. 32–44). *Artmed*.

Conselho Federal de Psicologia [CFP] (Org.). (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* EDICON.

Galvêncio, A. S., & Costa, J. C. C. (2020). O cuidar como profissão das mulheres. *Revista Brasileira de História da Educação*, 21(1), e149. Recuperado de <https://doi.org/10.4025/rbhe.v21.2021.e149>

Gondim, S. M. G., Luna, A. de F., Souza, G. C., Sobral, L. C. S., & Lima, M. S. (2010). A identidade da/o psicóloga/o brasileiro. Em A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Orgs.), *O trabalho da/o psicóloga/o no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho* (p. 223–47). *Artmed*.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira [INEP]. (2022). *Microdados do Censo da Educação Superior 2020*. Ministério da Educação. Recuperado de <https://bit.ly/3LJBoba>

Jacó-Vilela, A. M. (2021). Trajetórias da Psicologia no Brasil: Conciliações e resistências. *Memorandum: Memória e História em Psicologia*, 38. Recuperado de <https://doi.org/10.35699/1676-1669.2021.36485>

Rosas, P., Rosas, A., & Xavier, I. B. (1988). Quantos e quem somos? Em Conselho Federal de Psicologia [CFP] (Org.), *Quem é o psicólogo brasileiro?* (p. 32–48). EDICON.

Rosemberg, F. (1984). Afinal, por que somos tantas psicólogas? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 4(1), 6–12. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1414-98931984000100002>

3 DIVERSIDADE NA PSICOLOGIA

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas¹

Daiane Rose Cunha Bentivi²

Hugo Sandall³

O Brasil é um país que tem sua identidade⁴ populacional configurada pela diversidade racial e pelas diferenças de gênero, orientação sexual, funcionalidade do corpo (deficiência), faixas etárias etc. Compreendemos diversidade como a narrativa cultural que produz subjetividades a partir de categorizações, construídas como marcadores sociais das diferenças, colocando as pessoas em grupos variados. Essas categorizações ultrapassam um mero sistema classificatório cognitivo baseado em fenótipos e estereótipos e retratam um sistema de forças e represen-

tações simbólicas que se materializam em abertura ou fechamento de oportunidades de trabalho, de respeito social e de exercício dos direitos.

O acesso diferenciado às oportunidades e direitos, a depender da atribuição de pertença aos diversos grupos que representam marcadores sociais distintos, pode ser visualizado nas diversas estatísticas produzidas no país. Por exemplo, no primeiro trimestre de 2022, tínhamos 11,1% de pessoas desempregadas, isto é, 11,9 milhões de pessoas com idade para trabalhar, que estavam tentando encontrar trabalho e

- 1 Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de São João del-Rei (1987), mestrado em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (2000), doutorado em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (2007) e Pós-Doutorado em Psicologia pela University of Greenwich - Inglaterra (2015). Atuou na área de Recursos Humanos durante 11 anos e atualmente é professora associada do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei. Foi membro da Câmara de Assessoramento da FAPEMIG - área de Ciências Sociais, Humanas, Letras e Artes (2008 a 2012). Editora-geral da Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia (2010-2011). Coordenou o Programa Pós-Graduação em Psicologia da UFSJ (2015-2017). Ocupou o cargo de Presidente da SBPOT - Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Junho 2020 a Janeiro 2022). É líder do Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho (NACE). Suas pesquisas contemplam a área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com foco nas relações entre os seguintes temas: diversidade nas organizações de trabalho, especialmente inclusão e gestão do trabalho de pessoas com diferença funcional (deficiência), satisfação no trabalho e socialização organizacional.
- 2 Psicóloga Organizacional e do Trabalho, com mestrado em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2012) e doutorado em Sociologia pela Universidade do Porto (2019). Atualmente, realiza estágio pós-doutoral no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Membro da diretoria da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) nas gestões 2018-2020 e 2020-2022, exercendo os cargos de 2ª tesoureira, vice-presidente e presidente. Participa do Grupo de Trabalho de Psicologia Organizacional e do Trabalho (GT POT) da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP). Realiza pesquisas e intervenções na área de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, com ênfase nas temáticas: relações de trabalho, empregabilidade, inovação, empreendedorismo, formação e qualificação profissional, diversidade e responsabilidade socioambiental empresarial.
- 3 Doutor em Psicologia (Universe, 2022), Mestre em Ciência do Comportamento (UnB, 2007) e Psicólogo (UFF, 2005). Vice-Presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT, 2022-2024). Pesquisa autogestão do desempenho profissional e criou o Performapa, um mapa de desempenho que oferece um panorama da atuação do trabalhador e aponta oportunidades de autodesenvolvimento, além da Performétrica, uma escala com um olhar abrangente sobre o desempenho de profissionais em múltiplos contextos. Com longa experiência em organizações de serviço e da indústria no Brasil e no Reino Unido, atua conectando a perspectiva do consumidor à do trabalhador propondo soluções a partir da voz desses dois atores. <http://lattes.cnpq.br/1610165164635357>
- 4 Neste capítulo, adotamos o conceito de identidade como identificação atribuída ou assumida dos marcadores sociais da diferença.

não conseguiam (Indio do Brasil, 2022). Essa parcela excede a população de Portugal, a título de ordem de grandeza. A esse contingente de pessoas é negada a oportunidade de contribuir com a produção da vida social, além de ter a própria sobrevivência ameaçada.

Considerando que o exercício profissional da Psicologia se materializa no contexto nacional em que atua, o objetivo do presente capítulo é verificar como ocorre a distribuição dos profissionais de Psicologia no Brasil, considerando os marcadores sociais relativos à diversidade. As questões de origem foram: A Psicologia no Brasil é diversa e inclusiva? Reproduzimos na profissão as estatísticas sociais do país? Poderíamos dizer que as políticas públicas de cotas para inclusão racial e de pessoas com deficiência estão produzindo alguma diferença nesses resultados?

Diversidade no Brasil

Ao analisarmos o perfil das pessoas que estão na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, identificamos inúmeros marcadores sociais das diferenças. Compreender como algumas características dos distintos grupos possibilita potencializar as diversas vozes que apresentam diferentes características e necessidades.

Em um país de proporções continentais e marcado pela imigração de diversos povos e conseqüente miscigenação como o Brasil, é de se esperar que a diversidade seja marca de nosso povo. Porém diversidade nem sempre é sinônimo de inclusão. Alguns padrões de normatividade seguem moldando comportamentos, interesses e predileções sociais. Os grupos que não têm o perfil estabelecido histórica e politicamente pelo grupo social dominante tendem a se deparar com barreiras para o alcance de direitos, reproduzindo assimetrias de poder. No que tange ao mercado de trabalho, essas barreiras se traduzem, por exemplo, na dificuldade de inserção, na escolha por determinadas profissões, na faixa salarial, na ascensão a cargos de liderança.

A fim de visibilizar as características de inserção de determinadas minorias no mercado de trabalho em Psicologia, discutiremos a inserção no mundo do trabalho de grupos sociais a partir dos seguintes critérios: gênero, orientação sexual, raça, funcionalidade (deficiência) e idade⁵, apresentando dados sobre a realidade brasileira para que, em seguida, possamos compará-los com o perfil de profissionais da Psicologia.

(a) Identidade de gênero

A diversidade sexual é composta pelo conjunto de definições ligadas à três fatores: sexo designado ao nascermos, identidade de gênero e orientação sexual. Pessoas intersexo também fazem parte dessa diversidade. Para além da distinção dual advinda de sexo biológico tradicionalmente segmentada em masculino e feminino, a compreensão contemporânea adota a categoria gênero e se expande para outras possibilidades como pessoas não-binárias. E o termo transgênero se refere a pessoas cuja identidade de gênero se difere daquela que lhes foi atribuída no nascimento (Davidson, 2016).

Apesar de o fenômeno ser muito antigo na história, as pesquisas contemporâneas sobre desigualdade de gênero se desenvolveram a partir das décadas de 1960 e 1970 (McCall, 2006). Desde então, houve muitas mudanças e em diversos contextos, e essa assimetria de gênero diminuiu, ao menos no contexto das pesquisas e estudos acadêmicos; porém os desafios para mulheres e pessoas não-binárias no mercado de trabalho ainda persiste. Mulheres de fato se inseriram no mercado de trabalho, em grande medida por conta do declínio dos salários e da conseqüente necessidade de complementação da renda familiar. Porém a inserção se deu, principalmente, em empregos de base, de baixa complexidade e baixa remuneração (Cancian, & Reed, 1999).

Quanto aos transgêneros, ainda é difícil até mesmo conseguirmos dados gerais no mercado de trabalho que considerem essa população, visto que muitas

⁵ As estatísticas nacionais relacionadas ao trabalho de pessoas por identidade cis ou trans e relativas à orientação sexual ainda são marcadas por subnotificações e por metodologias diversas que dificultam a utilização dos dados.

agências governamentais não inserem a distinção de cis e transgênero, distinguindo apenas entre masculino e feminino. Desse modo, há um processo estrutural que causa a invisibilidade da população transgênera bem como de suas características e dinâmicas no mercado de trabalho (Davidson, 2016). Os autores Grant et al. (2011) apontam que as taxas de desemprego para pessoas trans são aproximadamente duas vezes maiores que para pessoas cisgênero, além de maior propensão à não contratação em processos seletivos e, quando admitidas(os), maior risco de demissão e dificuldade de promoção em ambiente organizacional.

Diversas teorias buscam explicar as desigualdades de gênero no trabalho, desde teorias de nível individual até explicações estruturais e organizacionais (Kalev, & Deutsch, 2018). O fato é que a segregação, preconceitos e a forma como o trabalho está organizado criam barreiras à inclusão de mulheres e transgêneros. No Brasil, os dados do mercado de trabalho apontam que, quanto ao gênero, a população inserida é composta de 56,4% homens e 43,6% de mulheres (MTE, 2021), embora o percentual de mulheres em idade ativa seja de 53,2% da população brasileira (NPEGen, 2021). A remuneração média dos homens é de R\$ 3.484,21 e a remuneração média das mulheres é de R\$ 3.042,98 (MTE, 2021). Quanto à identidade e expressão de gênero, 1,9% da população brasileira é composta de pessoas transgênero ou não-binárias, totalizando 4 milhões de indivíduos (Spizzirri et al., 2021).

(b) Orientação sexual

A orientação sexual é a forma como se constitui a identidade a partir da característica de atração sexual e emocional de uma pessoa por outra pessoa e o comportamento e/ou afiliação social que pode resultar dessa atração (APA, 2012). As orientações mais frequentes na sociedade são heterossexual, ho-

mossexual e bissexual. São denominadas heterossexuais as pessoas que se sentem atraídas afetiva e/ou sexualmente por pessoas de um gênero diferente do seu. Homossexuais (gays e lésbicas) são pessoas que se sentem atraídas afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo gênero. Já bissexuais são pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por pessoas de ambos os gêneros e pansexuais expandem essa noção descartando a noção de dois gêneros para basear sua atração. Outras orientações incluem assexuais, que não sentem atração sexual, seja qual for o gênero (Reis, 2018).

As primeiras pesquisas sobre a inclusão de LGBTI+⁶ no mundo do trabalho partiram dos estudos de Goffman (1963) sobre estigma, abrindo a discussão sobre como as minorias sexuais eram estigmatizadas no local de trabalho. O estigma social era acompanhado de uma patologização do comportamento homossexual, fruto da compreensão pautada no determinismo biológico. Apesar de já superada essa concepção, ainda hoje resistem certas barreiras no mundo do trabalho para essas categorias. Diversos estudos apontam, em especial, a desigualdade salarial de homossexuais e bissexuais em comparação com heterossexuais (Aksoy et al., 2018, Bridges, & Mann, 2019, Bryson, 2017). Quanto à orientação sexual: 94,8% da população brasileira se declararam heterossexuais; 1,2% homossexuais; 0,7% bissexuais; 1,1% não sabiam sua orientação sexual; 2,3% não quiseram responder; e 0,1% declararam outra orientação sexual, como assexual e pansexual, por exemplo (Barros, 2022).

(c) Raça

Da mesma forma que as pesquisas sobre desigualdade de gênero, as pesquisas sobre raça se desenvolveram a partir da década de 1960, colocando em questão o fato de que homens brancos tinham certas

⁶ Sigla que representa a evolução para designar diversas minorias sexuais e de gênero, por vezes apresentada em suas variações como LGBTQIA+. O termo é uma resposta ao tamanho do espectro e das demandas da comunidade composta por lésbicas, gays, bissexuais, travestis, trans, queers, pansexuais, agêneros, pessoas não-binárias e intersexo por mais visibilidade (CFP, 2019, Folha de São Paulo, [s.d.], Reis, 2018).

vantagens na dinâmica econômica e social. No Brasil, o processo histórico de escravidão seguido de ausência de reparação foi responsável por instituir um mercado de trabalho caracterizado por profunda desigualdade de renda em relação à raça. Esse contexto garantiu à população branca vantagem em comparação aos não-brancos (Meireles, & Silva, 2019). Os dados do mercado de trabalho brasileiro apontam que a população negra apresenta os piores índices no que tange à desocupação, renda, setores de ocupação e cargos ocupados (Reith, & Rachid, 2021).

Apesar das políticas afirmativas⁷ de acesso à universidade e a cargos públicos que instituíram as cotas raciais e ampliaram o número de não brancos com nível superior e no serviço público no Brasil, o mercado de trabalho continua indicando desigualdades, que se acentuam nas camadas mais altas de rendimento. Quanto à raça ou cor, estavam trabalhando: 0,2% indígena; 53% branca; 6,6% preta; 0,7% amarela; e 39% parda (MTE, 2021), embora a população em idade ativa fosse de 0,3% indígena; população branca declarada de 44,9%; 8,8% de cor preta; 0,7% de cor amarela; e 45,9% de cor parda. Considerando o rendimento médio dos grupos sociais, as mulheres negras e os homens negros ganhavam, em média, 66,2% e 80,1% em relação aos homens brancos, respectivamente (NPEGen, 2021).

(d) Funcionalidade

As pessoas com deficiência fazem parte do que se denomina como diversidade funcional (Palacios et al., 2021). Funcional porque o que distingue as pessoas categorizadas nesse grupo são as formas atípicas como desempenham suas atividades, por exemplo: enxergam com o tato, com o olfato; falam com as mãos; escutam com os olhos; relacionam-se, aprendem ou expressam suas emoções e sentimentos de formas distintas das normas legitimadas pela cultura dominante. Essas normas se concretizam por meio de regras e estabelecimento de padrões que

prescrevem um modo de funcionar e hierarquizam as pessoas. Há uma convocação para que as pessoas sejam de uma determinada forma, apropriem-se do mundo de uma determinada maneira, lembrando às pessoas como elas devem ser para terem valor e serem reconhecidas, criando uma hierarquia social. Essas normas produzem violência corretiva e uma individualização do que é produzido historicamente (Carvalho-Freitas et al., 2022).

As pessoas com deficiência foram submetidas ao longo do tempo aos saberes das ciências médicas e biológicas como definidoras do que é o padrão do corpo funcional típico (Oliver, 1996). Como consequência, identifica-se a tendência em aumentar a dificuldade de as pessoas compreenderem a deficiência como diversidade funcional, como opressão social ou como produto de narrativas culturais que atuam na produção de subjetividades. A organização da sociedade desabilita corpos não típicos a desenvolverem suas atividades, via ausência de acessibilidade, por exemplo. Por outro lado, o valor quase absoluto da independência na sociedade capitalista, principalmente, retira do olhar a interdependência que todo o humano e todo o planeta vivem. Nesses casos, quanto maior dependência de outras pessoas menor o reconhecimento e o valor atribuído às pessoas com deficiência.

Esse contexto se reflete nas relações de trabalho e nas diversas dimensões da vida das pessoas com deficiência. Por exemplo, as pessoas com deficiência representam 8,4% da população brasileira (IBGE, 2021), apenas 1,07% delas fazem parte do mercado formal de trabalho. A remuneração média encontrada foi de R\$ 2.788,38, considerando os diversos tipos de deficiência (MTE, 2021).

(e) Idade

A diminuição da renda geral da população, a crise previdenciária e o aumento da expectativa de vida da população global resultaram na heterogeneidade etária

⁷ Lei nº 12.711, de cotas para o ensino superior, 2012; Lei nº 12.990, de cotas raciais para concursos públicos, 2014.

nas forças de trabalho. Tal diversidade é constituída por diversos grupos geracionais interagindo e, por vezes, disputando posições no mercado de trabalho, com distintos conhecimentos, experiências e valores (King, & Bryant, 2017).

Quando analisamos as dinâmicas de inserção no mercado de trabalho em relação à idade, apresentam-se como críticas em dois grandes grupos: os de jovens e os mais velhos. Além disso, em geral, os anos mais produtivos são na fase adulta. Dessa forma, o padrão observado ao longo do ciclo de vida é um progressivo aumento da participação no mercado de trabalho, seguido de um declínio, indicando a aposentadoria.

Nesse contexto, surge o termo *idadismo* ou *etarismo*, que pode ser conceituado como a combinação de estereótipos, atitudes e comportamentos – positivos ou negativos – que as pessoas têm, baseados na idade (Kite, & Wagner, 2004). Avaliar características de inserção de distintas faixas etárias nos permite compreender a dinâmica do mercado de trabalho, identificar estereótipos e práticas discriminatórias, bem como pensar estratégias em relação à equidade. Quanto à faixa etária, a população economicamente ativa no Brasil, conforme o censo de 2010, era composta de 91.548.924 pessoas, das quais 35% tinham de 16 a 29 anos; 47% tinham de 30 a 49 anos; 13% tinham de 50 a 59 anos e 6% tinham de 60 anos ou mais (IBGE, 2022a).

Renda e desigualdade

Diante do panorama de grande diversidade e de múltiplas desigualdades apresentado e considerando os impactos da interseccionalidade nas remunerações médias por gênero, raça e deficiência, verifica-se que as menores médias salariais são das pessoas com deficiência intelectual (R\$ 1.654,73), seguido pelas pessoas pretas (R\$ 2.280,44), pessoas pardas (R\$ 2.309,91), pessoas com deficiência múltipla

(R\$ 2.484,94), indígenas (R\$ 2.630,33), pessoas com deficiência auditiva (R\$ 2.890,67), mulheres (R\$ 3.042,98), reabilitados (R\$ 3.137,70), pessoas com deficiência visual (R\$ 3.267,50), pessoas com deficiência física (R\$ 3.294,76), pessoas brancas (R\$ 3.368,44), homens (R\$ 3.484,21) e pessoas amarelas (R\$ 4.223,30). É importante sublinhar que, quando se considera a formação acadêmica, essas faixas salariais variam, o salário médio das pessoas com formação superior completa é de R\$ 6.563,49 (MTE, 2021). No entanto, considerando os valores médios de salário por gênero, raça e deficiência, estimamos que a hierarquia de salários das pessoas com formação superior não deve se diferenciar muito da disponibilizada, sem fazer distinção por formação.

Complementando o cenário apresentado sobre aspectos da diversidade no Brasil, precisamos considerar três políticas públicas implementadas cuja finalidade é minimizar essas desigualdades sociais, a saber, a Lei de Cotas para o trabalho de pessoas com deficiência⁸; Lei de Cotas para ingresso em instituições federais de ensino para estudantes de escolas públicas, respeitando o percentual proporcional de pessoas autodeclaradas pretas, pardas ou indígenas⁹, que, quatro anos depois, passa a incluir também pessoas com deficiência¹⁰.

O perfil de diversidade na psicologia

(a) *Diversidade sexual*

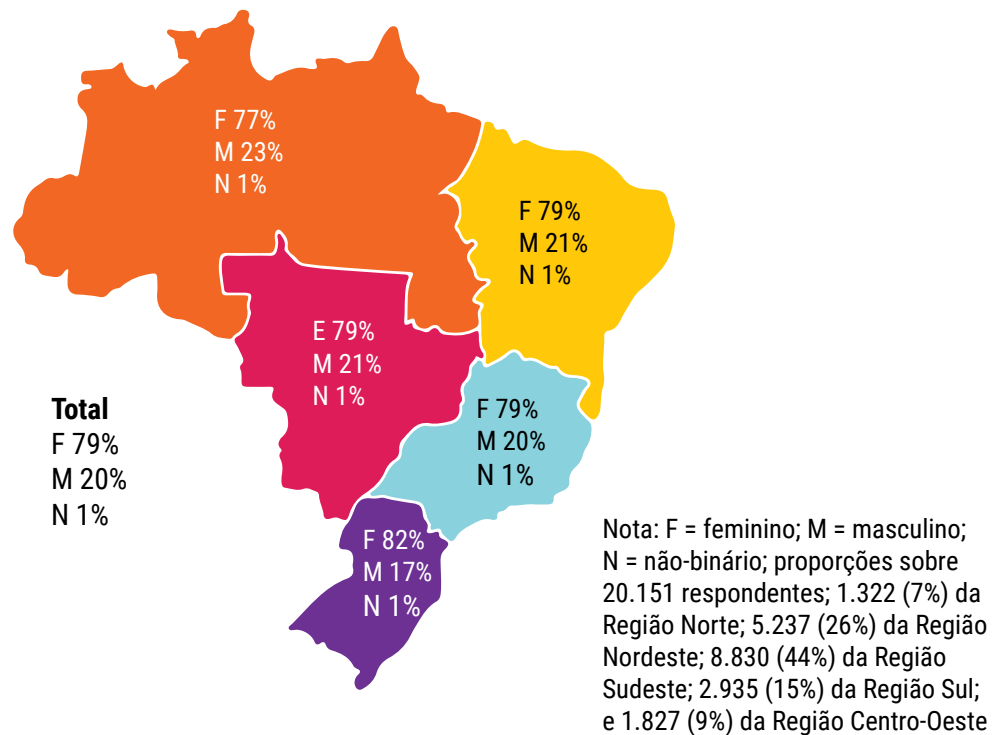
A Psicologia vem se mostrando profissão predominantemente feminina, conforme pode ser identificado na Figura 1. Considerando o país como um todo, temos 79% de profissionais que se identificam com o gênero feminino, 20% com o gênero masculino e 0,7% de não-binários.

Esses dados são similares aos dados das pesquisas progressas a respeito do perfil da profissão, notadamente como profissão feminina. Porém, é possível

8 Lei nº 8.213 (1991)

9 Lei nº 12.711 (2012)

10 Lei nº 13.409 (2016)

Figura 1: Distribuição por gênero de identificação

ser observado diminuição gradual da diferença de gênero na profissão, se analisarmos a média histórica das últimas pesquisas. Os dados da pesquisa realizada em 1980 apontam um percentual de 86,6% de profissionais do gênero feminino (CFP, 1988) e na pesquisa de 2010, totalizaram 83,3% (Bastos, & Gondin, 2010).

A alternativa não-binária foi adicionada apenas na última pesquisa de forma que não tem referências pregressas. Entretanto, tal faixa está em conformidade com aquela encontrada entre egressos do curso superior em instituições federais de ensino superior que corresponde a 0,6% das(os) concluintes (ANDIFES, 2018).

Em relação à inserção no mercado de trabalho, não há diferenças significativas entre regiões geográficas em relação ao gênero. Considerando o total de cada um dos gêneros de identificação, verificamos que estão trabalhando atualmente: 89,5% das pessoas que se identificam com o gênero feminino, 89,8% das que se identificam com o gênero masculino e 87,3% das pessoas não-binárias.

No que tange à identidade, 19.699 participantes cisgêneros ou transgêneros se distribuíram conforme a Figura 2. Apesar de a maioria dos respondentes da pesquisa concentrarem-se nas distinções entre homens e mulheres (categoria cisgênero), apenas 51 psicólogas(os) indicaram ser transgêneros (correspondendo a 0,3% da amostra). Esse percentual é menor do que o encontrado na população geral. Tais dados podem ser explicados pelas barreiras sociais encontradas por transgêneros no acesso à universidade, totalizando apenas 0,3% das(os) graduandas(os) das instituições federais de ensino superior (ANDIFES, 2018).

Também foi possível identificar a distribuição a partir da orientação sexual, conforme a Figura 3. Considerando a orientação sexual, verificamos que a maioria se autodeclara heterossexual (84%). No entanto, pessoas de outras orientações sexuais também constituem o quadro de profissionais de Psicologia no Brasil com significativa prevalência. Homossexuais, bi/pansexuais e assexuais totalizaram 16,3% da amostra, percentual bem acima da média nacional, que é de cerca de 2% (Barros, 2022).

Figura 2: Distribuição conforme identificação cis ou trans

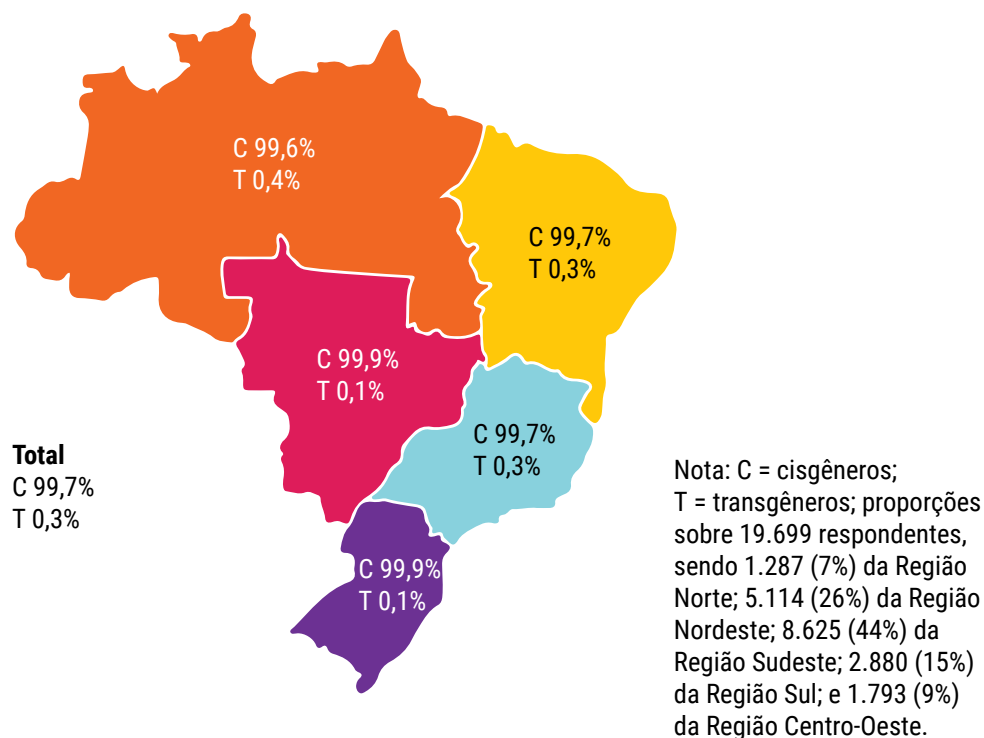


Figura 3: Distribuição conforme orientação sexual

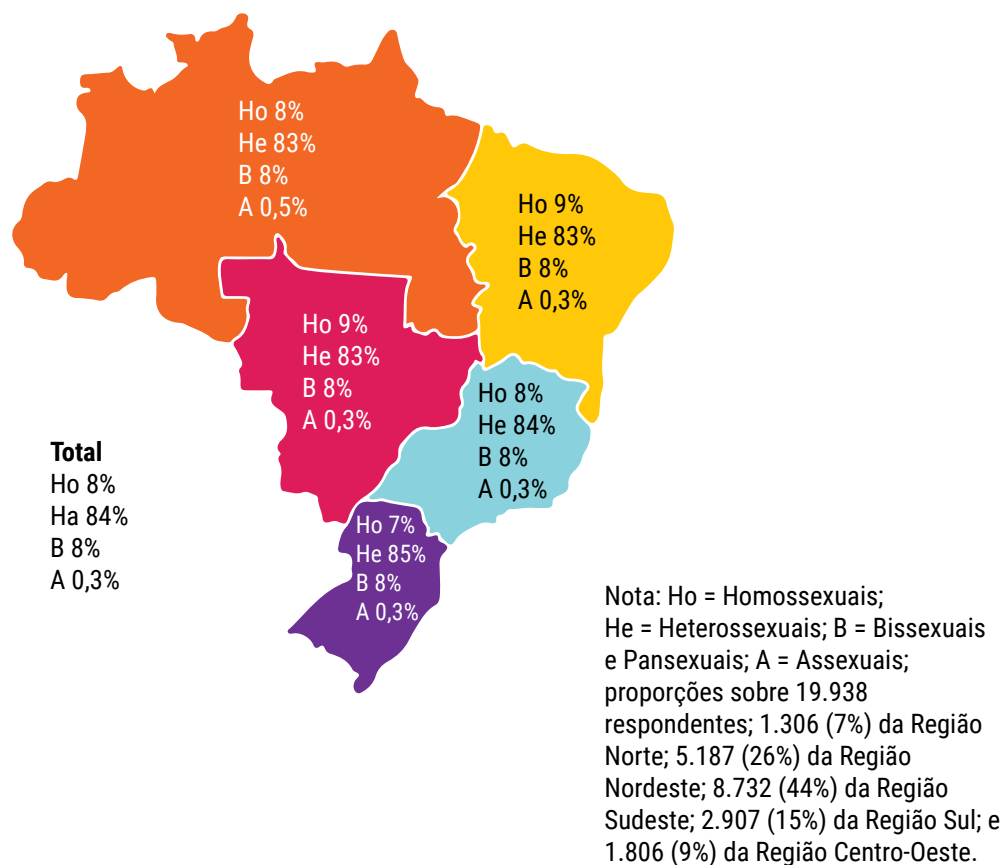


Tabela 1: Percentuais acumulados de faixa de renda mensal conforme a identidade de gênero

Faixa de renda mensal	Feminino	Masculino	Não-binário	Total
Até 1 salário mínimo	16,0%	14,2%	19,6%	15,7%
2 a 4 salários mínimos	43,2%	38,7%	54,2%	42,4%
4 a 6 salários mínimos	63,8%	58,5%	66,4%	62,7%
6 a 8 salários mínimos	76,6%	71,3%	78,5%	75,6%
8 a 10 salários mínimos	85,3%	80,4%	89,7%	84,4%
10 a 12 salários mínimos	90,3%	87,1%	93,5%	89,7%
12 salários mínimos ou mais	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	12.184	3.017	107	15.308

Em relação à renda mensal por gênero, constatamos algumas diferenças dignas de Nota: A Tabela 1 apresenta percentuais acumulados das remunerações relatadas pelas participantes cujos valores referentes às mulheres (M = R\$ 6.110,53; MD = R\$ 5.000,00; e DP = R\$ 4.578,85) e não-binários (M = R\$ 5.346,65; MD = R\$ 4.000,00; e DP = R\$ 4.071,59) crescem mais rapidamente que os dos homens (M = R\$ 6.793,15; MD = R\$ 5.450,00; e DP = R\$ 5.125,77) revelando remunerações mais elevadas nesse último. Assim, enquanto 80,4% dos homens relataram uma remuneração inferior a 10 salários mínimos, entre mulheres e pessoas não-binárias, essas proporções crescem para 85,3% e 89,7%, respectivamente.

Mesmo sendo uma profissão predominantemente feminina, a desigualdade de gênero se faz presente na Psicologia, quando consideramos a renda das pessoas. Esse resultado espelha os resultados das estatísticas nacionais em que a renda das mulheres é inferior à renda dos homens (Oliveira, 2022).

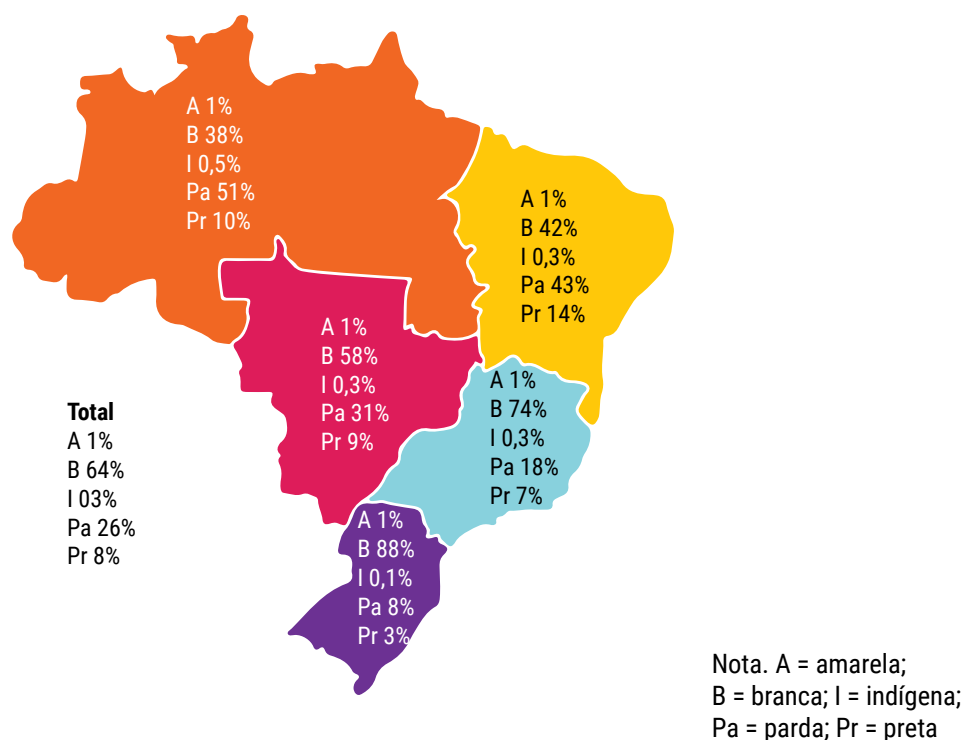
(b) Diversidade racial

Em relação à raça de pertença autodeclaradas, somos predominantemente uma profissão de pessoas brancas (64%), embora o número de pessoas pardas (26%) já represente um quarto das profissionais da área, conforme pode ser visto na Figura 4. Ainda

vemos que a profissão não reflete a distribuição racial do país em que as pessoas pardas em idade ativa representam 45,9% da população brasileira. Para uma distribuição que espelhasse a realidade nacional, os números de pessoas brancas e pardas teriam que ser equivalentes.

Quanto à renda mensal média, ao compararmos grupos considerando gênero e raça dividida de forma simplificada entre brancas e não brancas, também constatamos algumas diferenças que merecem destaque. Os resultados indicam uma proporção desfavorável em que a renda de psicólogas não brancas (M = R\$ 5.186,33; MD = R\$ 4.000,00; e DP = R\$ 3.987,46) corresponde a 71% da remuneração de psicólogos brancos (M = R\$ 7.297,02; MD = R\$ 6.000,00; e DP = R\$ 5.322,80). A renda de psicólogas(os) não-binárias(os) não-brancas(os) (M = R\$ 4.567,79; MD = R\$ 3.000,00; e DP = R\$ 3.162,10), por sua vez, corresponde 63% se comparada a renda das(os) psicólogas(os) brancas(os).

Na população brasileira economicamente ativa, essa desproporção se replica, embora mostre uma suave redução ao longo dos anos em que o levantamento foi feito. A proporção de renda entre mulheres negras, que correspondia a 26% da renda de homens brancos em 1995, cresceu para 34% em 2005 e chegou a 43% em 2015 (IPEA, 2015). Comparações semelhantes entre

Figura 4: Distribuição conforme a raça autodeclarada

grupos cruzados atestam remunerações consideravelmente inferiores. Por exemplo, a renda de psicólogas(os) não heterossexuais (M = R\$ 5.253,22; MD = R\$ 4.200,00; e DP = R\$ 3.999,62) corresponde a 74% dos psicólogas(os) heterossexuais (M = R\$ 7.101,45; MD = R\$ 5.617,00; e DP = R\$ 5.287,31). Semelhantemente, a renda de psicólogas(os) transgêneros (M = R\$ 3.983,16; MD = R\$ 3.700,00; e DM = R\$ 2.832,20) corresponde a 59% se comparada a homens cisgê-

neros (M = R\$ 6.795,71; MD = R\$ 5.494,00; e DM = R\$ 5.129,63).

Também em relação à raça, a distribuição de renda no campo profissional da Psicologia reproduz as desigualdades de acesso aos melhores rendimentos identificados nas estatísticas do país. No entanto, é possível identificar um acesso mais equivalente entre as raças/cor nas instituições de ensino superior (IES) em que fizeram a formação, conforme pode ser visto na Tabela 2.

Tabela 2: Proporções de categoria de IES, conforme a raça

IES	Raça				
	Amarela	Branca	Indígena	Parda	Preta
Públicas	37,6%	27,1%	28,8%	27,5%	25,7%
Privadas	62,4%	72,9%	71,2%	72,5%	74,3%

A maior proporcionalidade racial nas instituições de formação pode ser uma evidência de que as políticas públicas de acesso à formação superior estão repercutindo no acesso à formação dos profissionais no campo da Psicologia. No entanto, será necessário considerar, em próximas pesquisas, se essa equivalência no acesso irá se perpetuar nas possibilidades de exercício profissional e na renda.

(c) Diversidade funcional

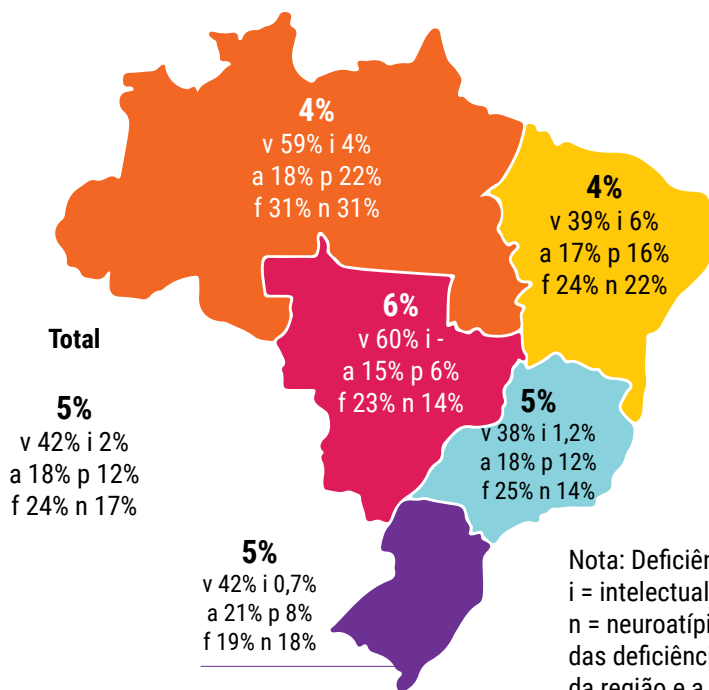
Verificamos que o percentual médio de pessoas com deficiência exercendo a profissão de psicólogas(os) no Brasil é de 5%, conforme Figura 5. Considerando que 8,4% da população brasileira seja formada por pessoas com deficiência (IBGE, 2021) e que 70,2% delas estejam em idade produtiva (IBGE, 2018), ou seja, 4,7% da população, verificamos que o campo profissional da Psicologia tem refletido a demografia do país.

Também para as pessoas com deficiência, as evidências são de que a política pública de inclusão no ensino superior tem favorecido o acesso delas à formação, conforme pode ser observado na Tabela 3. A proporção de pessoas com deficiência entrando no curso superior também reflete a distribuição demográfica do país, considerando a faixa etária dessas pessoas em idade produtiva e a efetividade da política de cotas no ensino superior. No entanto, a proporção de ingresso na Psicologia ainda é menor, 85,7% das pessoas sem deficiência atuam na área contra 79,6% de pessoas com deficiência.

Tabela 3: *Proporções de participantes com e sem deficiências, conforme a categoria da IES*

IES	Sem deficiências	Com deficiências
Públicas	95,0%	5,0%
Privadas	94,6%	5,4%

Figura 5: *Distribuição de pessoas que declararam ter deficiências e respectivas proporções por tipo de deficiência relatada*



Nota: Deficiências: v = visual; a = auditiva; f = física; i = intelectual; p = psicossocial ou mental; n = neuroatípico ou neurodiverso; proporções das deficiências apresentadas sobre o total da região e a geral apresentada com base em 20.151 respondentes, 1.322 (7%) da Região Norte; 5.237 (26%) da Região Nordeste; 8.830 (44%) da Região Sudeste; 2.935 (15%) da Região Sul; e 1.827 (9%) da Região Centro-Oeste.

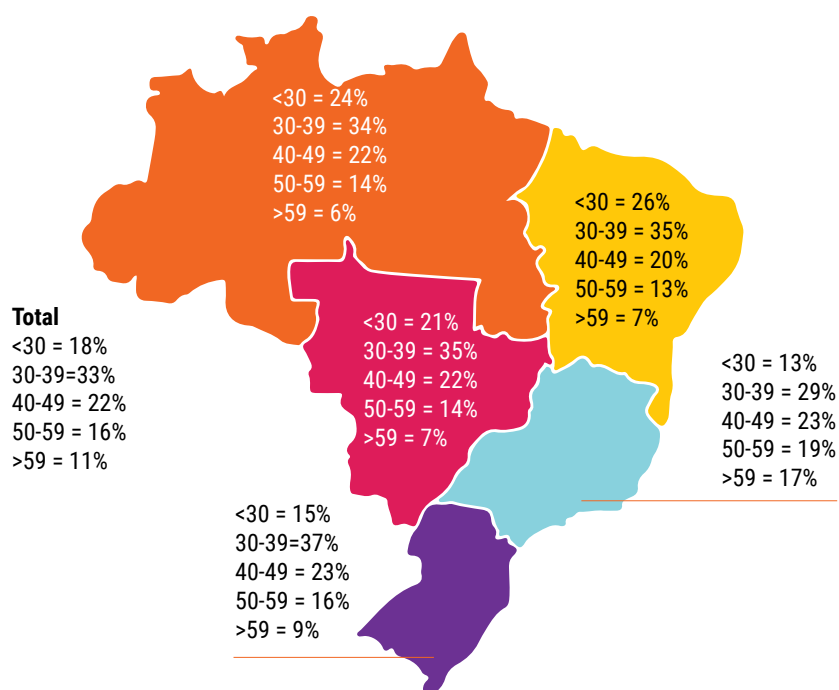
Em relação à renda mensal total de pessoas com e sem deficiência, verifica-se que a média dos salários das pessoas com deficiência é de R\$ 7.799,81 e a mediana é igual a R\$ 6.000,00; e para pessoas sem deficiência a média é de R\$ 7.137,32 e a mediana é igual a R\$ 5.200,00. Esse resultado é bastante diferente da realidade nacional. No entanto, é importante considerar o perfil das pessoas com deficiência da presente pesquisa que é formado por pessoas com idade média igual a 46,66 anos (DP = 14,19 anos), as médias de idade das pessoas sem deficiência é de 41 anos (M = 41,91 anos e DP = 12,42) e existe correlação positiva significativa entre idade e renda. Outra característica é que 20,1% do total das pessoas com deficiência atuam na docência ou ensino de Psicologia contra 17,5% das pessoas sem deficiência. Além disso, 68,4% das pessoas com deficiência se identificam como brancas contra 64,8% das pessoas sem deficiência; 27,6% das pessoas com deficiência se identificam com o gênero masculino contra 20% das pessoas sem deficiência.

(d) Diversidade etária

A idade média das(os) psicólogas(os) foi de 41 anos, dos quais 73% tinham até 49 anos. A idade média apresenta variações em relação às regiões do país, conforme Figura 6. Os dados atuais da profissão acerca da faixa etária em relação às pesquisas anteriores apontam para um amadurecimento da profissão conforme apresentado na Figura 6. Em 1988, a idade média dos psicólogos era de 33,6 anos, com percentuais de psicólogas(os) entre 22 e 39 anos, variando de 73 a 90% da amostra (CFP, 1988). Em 2010, a idade média era de 36,7 anos, tendo 25% da amostra com até 28 anos e 50% das psicólogas com até 34 anos (Bastos, & Gondin, 2010).

O contingente de psicólogas(os) acima de 50 anos também aumentou. Nas pesquisas anteriores, esse percentual era pouco expressivo, totalizando apenas 3,8% em 1988 e de 14% em 2010. Atualmente, 27% das(os) psicólogas(os) brasileiras(os) possuem acima de 50 anos. Vale destacar que, na região sudeste, onde encontramos a maior parte das(os) profissionais, esse percentual sobe para 36%. Esse amadurecimento da

Figura 6: Distribuição de faixas etárias nas regiões geográficas brasileiras



categoria segue os padrões censitários de envelhecimento da população brasileira e a maturidade da profissão, 60 anos após sua regulamentação. Também é importante ressaltar a correlação positiva entre idade e renda (Pearson = 0,309, significância = 0,01), o que pode estar associado à formação complementar e às competências desenvolvidas durante a trajetória profissional.

Conclusões

Os dados gerais que caracterizam a diversidade no exercício profissional da Psicologia indicam que a profissão ainda continua predominantemente feminina, embora a presença de profissionais que se identificam com o gênero masculino tenha crescido. Na presente pesquisa, foi possível também analisar o perfil das profissionais incluindo outros indicadores que auxiliam na melhor compreensão da diversidade na profissão.

Uma injunção paradoxal que identificamos foi a presença de reflexos das normas hegemônicas de gênero em uma carreira dominada por mulheres. Ainda que as mulheres sejam a maioria, a distribuição da renda privilegia os homens, havendo uma predominância deles no estrato mais alto de rendimentos mensais. Por outro lado, mulheres não brancas têm renda inferior às mulheres brancas, explicitando empiricamente, também na nossa profissão, os efeitos da interseccionalidade quando sobrepomos grupos historicamente em condição de desigualdade social.

Por outro lado, a renda média da profissão, de uma forma geral, tende a crescer com a idade. Além disso, as pessoas com deficiência que estão trabalhando têm tido renda um pouco superior à das pessoas sem deficiência, embora esse dado deva ser analisado com cautela em função de sobreposição de marcadores sociais da diferença como idade, gênero e raça que podem estar favorecendo esse grupo.

Como aspecto positivo, podemos afirmar que a política afirmativa de cotas para o ensino superior tem reparado a segregação histórica das pessoas com deficiência. Na formação em Psicologia o número

dessas pessoas tem refletido a distribuição demográfica delas no país. Contudo, para a diversidade racial, as políticas públicas ainda não conseguiram minimizar a desigualdade de acesso à formação superior. A distribuição populacional de pessoas pretas e pardas não se reflete na profissão de psicóloga(o).

Algumas limitações dos resultados apresentados são a impossibilidade de comparação com as pesquisas anteriores em relação à diversidade sexual, racial e funcional. Outra limitação se refere a eventuais vieses produzidos pelas estratégias de recrutamento dos participantes.

Para finalizar, é importante sublinhar a importância de desenvolver pesquisas que possam compreender a reprodução social relacionada a gênero e raça, principalmente na profissão, e os aspectos que têm auxiliado a profissão a ser mais diversa em sua demografia. O presente capítulo abre possibilidades de desenvolvimento de várias agendas de pesquisa relacionadas à diversidade na Psicologia. ■

REFERÊNCIAS

Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., & Frank, J. (2018). Sexual orientation and earnings: New evidence from the united kingdom. *ILR Review*, 71(1), 242-72. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0019793916687759>

American Psychological Association [APA]. (2012). Guidelines for psychological practice with lesbian, gay, and bisexual clients. *American Psychologist*, 67(1), 10-42. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/a0024659>

Associação Nacional de Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior [ANDIFES]. (2018). V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos(as) Graduandos(as) das IFES (p. 318). Brasília, DF: Fonaprace. Recuperado de <https://bit.ly/3cOKHco>

Barros, A. (2022). Em pesquisa inédita do IBGE, 2,9 milhões de adultos se declararam homossexuais ou bissexuais em 2019. Brasília, DF: Agência IBGE. Recuperado de <https://bit.ly/3b9nm51>

Bastos, A. V. B., & Gondin, S. M. G. (2010). O trabalho do psicólogo no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho. *Artmed*.

Bridges, S., & Mann, S. (2019). Sexual orientation, legal partnerships and wages in britain. *Work, Employment and Society*, 33(6), 1.020-38. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0950017019873265>

Bryson, A. (2017). Pay equity after the Equality Act 2010: Does sexual orientation still matter? *Work, Employment and Society*, 31(3), 483-500. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0950017016664678>

Cancian, M., & Reed, D. (1999). The impact of wives' earnings on income inequality: Issues and estimates. *Demography*, 36(2), 173-84. Retrieved from <https://doi.org/10.2307/2648106>

Carvalho-Freitas, M. N., Santos, J. C., Barros, S. C., Ribeiro, E. A., & Bentivi, D. R. C. (2022). Capacitismo e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência: Bases teórico-práticas. Em M. N. Carvalho-Freitas, D. R. C. Bentivi, E. A. Ribeiro, M. M. de Moraes, R. D. Lascio, & S. C. Barros (Orgs.), *Psicologia organizacional e do trabalho: Perspectivas teórico-práticas* (p. 588). Vetor Editora. Recuperado de <https://www.vetoreditora.com.br/produto/2131888/psicologia-organizacional-e-do-trabalho-perspectivas-teorico-praticas>

Conselho Federal de Psicologia [CFP] (Org.). (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* EDICON.

- Davidson, S. (2016). Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. *Cogent Social Sciences*, 2(1), 1236511. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511>
- Goffman, E. (1963). Embarrassment and social organization. Em N. J. Smelser, & W. T. Smelser (Orgs.), *Personality and social systems* (p. 541-48). John Wiley, & Sons Inc. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/11302-050>
- Grant, J. M., Motter, L. A., & Tanis, J. (2011). Injustice at every turn: A report of the national transgender discrimination survey. National Gay and Lesbian Task Force. Retrieved from <https://dataspace.princeton.edu/handle/88435/dsp014j03d232p>
- Indio do Brasil, C. (2022). Taxa de desemprego fica em 11,1% no primeiro trimestre, diz IBGE [Postagem]. Agência Brasil. Recuperado de <https://bit.ly/3Bzxwq8>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2021). PNS 2019: País tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Estatísticas Sociais [Postagem]. Recuperado de <https://bit.ly/3bnqJW1>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2022). Dados do Censo de 2010 do IBGE [Postagem]. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/index.html?loc=0&cat=-1,-2,-3,99,100,101,60,8,128&ind=4726>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA]. (2015). Retrato das desigualdades de gênero e de raça [Postagem]. Recuperado de <https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html>
- Kalev, A., & Deutsch, G. (2018). Gender inequality and workplace organizations: Understanding reproduction and change. Em B. J. Risman, C. M. Froyum, & W. J. Scarborough (Orgs.), *Handbook of the Sociology of Gender* (p. 257-69). Springer International Publishing. Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-3-319-76333-0_19
- King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace: Workplace Intergenerational Climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 124-51. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/job.2118>
- Kite, M. E., & Wagner, L. S. (2004). Attitudes towards older adults. Em T. D. Nelson (Org.), *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. A Bradford Book.
- Lei nº 12.711. Cotas para o ensino superior. (2012). Brasília, DF: Presidência da República. Recuperado de <https://bit.ly/3Jn7Dfe>
- Lei nº 12.990. Cotas raciais para concursos públicos. (2014). Presidência da República (2014). Recuperado de <https://bit.ly/3cXUtJz>

Lei nº 13.409. Cotas de pessoas com deficiência para cursos técnicos e do ensino superior. (2014). Brasília, DF: Presidência da República. Recuperado de <https://bit.ly/3PSyPVD>

Lei nº 8.213. Cotas para pessoas com deficiência. (1991). Brasília, DF: Presidência da República. Recuperado de <https://bit.ly/3Bwg3iz>

McCall, L. (2006). *Gender, race, and the restructuring of work: Organizational and institutional perspectives*. Oxford University Press. Retrieved from <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199299249.003.0005>

Meireles, D. C., & Silva, J. L. M. (2019). Diferenciais de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Gênero*, 20(1), 73-95. Recuperado de <https://doi.org/10.22409/rg.v20i1.38489>

Ministério do Trabalho e Economia [MTE]. (2021). *Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2020*. Recuperado de <http://pdet.mte.gov.br/>

Núcleo de Pesquisa de Economia e Gênero da FACAMP [NPEGen]. (2021). *Boletim mulheres no mercado de trabalho: 4º trimestre de 2020* [Postagem]. Recuperado de <https://www.facamp.com.br/pesquisa/economia/npegen/boletim-mulheres-no-mercado-de-trabalho-4o-trimestre-de-2020/>

Oliveira, W. T. (2022). *Desigualdade de rendimento entre homens e mulheres na pandemia* [Postagem]. Recuperado de <https://comunica.ufu.br/noticia/2022/04/desigualdade-de-rendimento-entre-homens-e-mulheres-na-pandemia#:~:text=No%20primeiro%20trimestre%20de%202021,diferencial%20da%20base%20de%20dados>

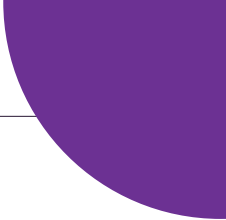
Oliver, M. (1996). *Understanding disability*. UK: Macmillan Education. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/978-1-349-24269-6>

Palacios, A., Romañach, J., Ferreira, M. A. V., & Ferrante, C. (2021). Functional diversity, bioethics and sociological theory: A new approach to disability. *Interstícios. Revista sociológica de pensamento crítico*, 14(2), 211-36.

Reis, T. (2018). *Manual de comunicação LGBTI+*. Aliança Nacional LGBTI+. Curitiba, PR: Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros – Universidade Federal do Paraná. Recuperado de <https://bit.ly/3vw30d7>

Reith, S. L., & Rachid, A. (2021). *Gestão da diversidade: Um estudo sobre gênero e raça em empresas no Brasil*. *Divers@!*, 14(1), 25. Recuperado de <https://doi.org/10.5380/diver.v14i1.73706>

Spizzirri, G., Eufrásio, R., Lima, M. C. P., de Carvalho Nunes, H. R., Kreukels, B. P. C., Steensma, T. D., & Abdo, C. H. N. (2021). Proportion of people identified as transgender and non-binary gender in Brazil. *Scientific Reports*, 11(1), 2.240. Retrieved from <https://doi.org/10.1038/s41598-021-81411-4>





III

A FORMAÇÃO

4 A ESCOLHA DA PROFISSÃO DE PSICÓLOGA(O) E A CARREIRA: O QUE MUDOU AO LONGO DO TEMPO?

Sonia Gondim¹

Leonardo de Oliveira Barros²

Desde a tenra infância nos vemos envolvidos a um conjunto de expectativas de entes queridos sobre que tipo de pessoas seremos no futuro. Os familiares esperam ansiosos os balbucios e as primeiras palavras do bebê, os seus passos iniciais, além de inúmeras outras conquistas decorrentes do processo de desenvolvimento humano. As expectativas se estendem ainda para projeções futuras sobre os traços que nos caracterizarão como seres humanos e os caminhos que iremos trilhar, incluindo aqueles que envolvem o trabalho, a profissão e a carreira. Bem cedo nos vemos expostos a modelos sociais (pais, parentes, amigos, profissionais, figuras públicas) nos quais investimos forte afeto, vislumbrando-os como bons exemplos a nos inspirar na construção das múltiplas identidades sociais e profissionais (Gondim, Luna, Souza, Sobral & Silva, 2010) e nas variadas fases

de tomada de decisão de nossas trajetórias de vida (Bandura, 1991).

A vida de cada um de nós é marcada por múltiplas experiências em qualidade e intensidade emocional, que se acumulam ao longo do tempo, formando nosso repertório pessoal. Tais experiências decorrem de circunstâncias, nem sempre sob nosso controle, mas também de escolhas pessoais, quando nos é dada a oportunidade de fazê-las. Apostamos muito em escolhas acertadas, especialmente no que tange ao trabalho, a profissão e a carreira. Afinal, a construção de uma trajetória profissional tem início em escolhas que nos fazem optar por caminhos, renunciando a outros tantos, o que pode resultar em muita angústia e ansiedade pessoal (Gondim, Bendassolli, & Peixoto, 2016). As escolhas profissionais, no geral, baseiam-se no reconhecimento

-
- 1 Psicóloga e Professora Visitante do Programa de Pós-graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (2022-2023). Professora Titular aposentada do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, com mestrado em Psicologia Social pela Universidade Gama Filho (1990) e doutorado em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1998). Atua ainda no PPGPSI da UFBA. Fez estágio pós-doutoral de novembro de 2006 a outubro de 2007 na Universidade Complutense de Madri e em Cambridge, UK, ambos com bolsa CNPq. Fez segundo estágio pós-doutoral na Espanha em 2013, tendo sido contemplada com Bolsa CAPES do Programa de Cooperação Internacional Brasil/Espanha. Atua na pós graduação do Instituto de Psicologia. Atuou na pós-graduação do Centro de Estudos Interdisciplinares de Desenvolvimento e Gestão Social (CIAGS). Todos pertencentes a UFBA. É bolsista produtividade nível 1D do CNPq. Membro do Subcomitê de Psicologia do Comitê de Assessoramento de Psicologia e Serviço Social (CA-PS), com mandato para o período de 30/06/2021 a 30/06/2024. Foi vice-diretora do Instituto de Psicologia da UFBA, editora associada da rPOT (Revista Psicologia, Organizações e Trabalho), e vice-presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT). Foi Secretária Geral da diretoria da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP) (gestão 2016/2018). Membro do Conselho Fiscal da ANPEPP - biênios 2019-2020 e 2021-2022. Coordena o grupo de pesquisa Emoções, Sentimentos e Afetos em Contextos de trabalho (emotrab.ufba.br), desenvolvendo pesquisas sobre trabalho emocional, regulação emocional, emoções intergrupais, competências socioemocionais, regulação emocional e bem-estar subjetivo, psicológico e no trabalho.
- 2 Professor Adjunto do Instituto de Psicologia e docente permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Psicólogo (Unoeste), Mestre e Doutor em Psicologia com ênfase em Avaliação Psicológica (USF). Tem se dedicado a estudos na área de Avaliação Psicológica, Construção e validação de instrumentos psicológicos, Orientação de Carreira e Psicologia Positiva. Líder do Laboratório de Psicologia Positiva IPS/UFBA. 1º secretário da Associação Brasileira de Orientação Profissional (gestão 2022/2023). Parecerista ad hoc do Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) do Conselho Federal de Psicologia. Membro do GT "Carreiras: informação, orientação e aconselhamento" da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). Editor-chefe da Revista Brasileira de Orientação Profissional.

das atividades com as quais nos identificamos, na avaliação das nossas habilidades e ainda nos grupos sociais que acreditamos compartilhar características semelhantes.

Inúmeros fatores internos e externos, pessoais e sociais, econômicos e de autorrealização influenciam nossas escolhas (e.g. Crites, 1974), mas há um princípio que parece nos guiar de modo mais evidenciado, qual seja, a busca da junção bem-sucedida (congruência) de nossas características pessoais, cognitivas, físicas e emocionais com as demandas ocupacionais e profissionais advindas do ambiente em que iremos trabalhar (Brito & Magalhães, 2018; Holland, 1997; Lamas, 2017). Movemo-nos em direção a um estilo de vida que se pretende alcançar no futuro e vamos trilhando nossos caminhos, mesmo diante dos tropeços, derivados da vulnerabilidade e de outros desafios do complexo mundo do trabalho contemporâneo.

O trabalho (ou não trabalho), como dispositivo analítico da sociedade, ainda exerce um papel central no ordenamento da vida pessoal, social e econômica. A escolha profissional, portanto, ainda se mostra relevante, especialmente considerando seus inúmeros impactos na vida futura de um adulto. Além disso, o trabalho não funciona como uma atividade isolada. Ao contrário, ele faz parte de um conjunto de ações que coordenadas resultam em alguma mudança pessoal (autodesenvolvimento) ou da realidade que nos cerca. Neste último caso, há um ato de criação, seja mediante um objeto concreto e palpável, ou um objeto abstrato (Bendassolli, Gondim & Coelho-Lima, 2022; Malvezzi, Macêdo & Gondim, 2022).

As últimas transformações no mundo do trabalho, principalmente a disseminação das novas tecnologias, e mais recentemente, as três ondas iniciais da pandemia do Covid19, acabaram contribuindo de modo decisivo para a reconfiguração das profissões. Os limites dos campos profissionais encontram-se cada vez mais diluídos, evidenciando que os postos de trabalho na atualidade demandam urgentemente a transferência de competências entre campos diversos,

em parte pela imprecisão das fronteiras do desenho das tarefas.

Somado a isto, boa parte das ocupações passou a incorporar de modo irreversível as modalidades de trabalho remoto (virtual). Por exemplo, em 2019, o atendimento psicológico por plataformas digitais tinha pouca aceitação, não somente no âmbito do CFP (Conselho Federal de Psicologia), mas da própria categoria e da clientela. As(Os) psicólogas(os) inclusive faziam pouco uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TICs).

Dados do CensoPsi 2022 sobre o uso de TICs por psicólogas(os) considerando antes e durante a pandemia apontam para um salto no uso de TICs de 34% para 78% (para mais detalhes ver capítulo 20, volume 2). No período que antecede a pandemia a utilização ficava mais restrita à comunicação e busca de capacitação, ao passo que o surgimento e desenrolar da pandemia fez ampliar seu emprego para reuniões, aulas, sessões de atendimento, além de sofisticar as formas de comunicação interpessoal. O que chama a atenção é que a aprendizagem do manuseio de TICs que acabaram sendo incorporadas no modo de trabalhar de psicólogas e psicólogos se deve ao esforço próprio e a ajuda de pessoas próximas.

A pandemia, portanto, parece ter dado celeridade à incorporação das TICs no atendimento psicológico remoto. Até fevereiro de 2020 eram 30.677 profissionais cadastradas(os) para ofertar atendimento virtual e, apenas nos meses de março e abril de 2020, o CFP cadastrou e habilitou 39.510 profissionais para atuação nesta modalidade (CFP, 2020). Acreditamos que isto tenha tido impacto também no aumento de psicólogas(os) inscritos no CFP, tendo em vista os baixos custos para viabilizar o atendimento remoto, comparados com aqueles que demandam no mínimo aluguel de espaço físico. Ainda não podemos afirmar com segurança quais serão os seus efeitos na atratividade da Psicologia como escolha profissional, mas é visível o ganho expressivo da demanda por atendimentos psicológicos em geral após o início da pandemia.

O trabalho remoto também se mostra perfeitamente alinhado a uma das características chave dos novos arranjos de trabalho: a flexibilidade. O formato de trabalho com vínculo permanente, com tarefas e competências técnicas e relacionais delineadas, passou a ser exceção. A flexibilidade no mundo contemporâneo se manifesta na relação com o emprego (por exemplo, trabalho por demanda, por projeto, por tempo determinado), no horário e no local de realização do trabalho (Spreitzer, Cameron & Garret, 2017).

Esse cenário, portanto, tem consequências não somente para as escolhas profissionais, considerando as oportunidades dadas a cada grupo social, mas para os padrões de construção de carreira, que deixam de ser trajetórias limitadas ao contexto organizacional, e abrem espaço para um projeto personalizado suscetível a muitas influências internas e externas (Crites, 1974; Ribeiro, 2014). Indubitavelmente as profissões mudam as suas configurações ao longo dos anos, fruto da dinamicidade da oferta e da procura por profissionais e também decorrentes do desenvolvimento científico e tecnológico que cria profissões antes inimagináveis e extingue outras por processos de automação ou transferência de atribuições para as demais profissões.

Os mais jovens estão sendo crescentemente socializados para um mundo do trabalho que não promete o pleno emprego e o vínculo duradouro culminando no gozo da aposentadoria (um sonho irrealista para os mais jovens). Sendo um dado de realidade para as gerações mais jovens, o projeto econômico profissional que marcou as antigas gerações, cede lugar para escolhas que viabilizem a construção de uma trajetória que dote de sentido, dignidade, decência e significado as experiências de trabalho e permita a essas gerações lidarem melhor com a instabilidade a que se vêem sujeitos (Guichard, 2012; ILO, 1999; 2017; Savickas, 2005).

Dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2022), revelam que o Brasil possui quase 50% (48,7%) de trabalhadores

atuando na informalidade, muitos dos quais em condições bastante precárias. Torna-se previsível então que cada vez mais recaia sobre os jovens a responsabilidade sobre suas escolhas profissionais e de vida assumindo protagonismo, ainda que suscetíveis aos determinantes sociais e econômicos. Há, portanto, alguma esfera de autonomia pessoal que os permite mover em mais de uma direção, precoce ou tardiamente (Savickas, 2005; 2012).

É preciso ter em conta que além de nossas características pessoais e competências técnico-profissionais, a escolha também se faz apoiada no leque de oportunidades que se nos apresenta. Porém, tais oportunidades são em muitos casos reduzidas, ao serem determinadas por marcadores sociais que se entrecruzam, desembocando em uma configuração estrutural que separa grupos sociais privilegiados dos desprivilegiados. O conceito de interseccionalidade, cunhado na década de 1980 por Crenshaw (1989) no âmbito dos estudos feministas e políticas antirracistas nos EUA, foi se expandindo como uma metodologia de análise social em diversos campos do conhecimento, inclusive no da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) (Pires, Ribeiro & Andrade, 2020). A interseção de sexo, raça, gênero, classe social desenha as oportunidades que se vislumbram a cada grupo em termos de projeção de profissão e de carreira.

As expectativas que cercam nossas escolhas de vida desde a infância deixam evidenciada a complexidade do processo de tomada de decisão. Nossos traços pessoais mesclam-se aos anseios de nosso grupo familiar e social de influência, e nos encontramos sujeitos a contingências sociais que levam a uma estruturação social na maior parte das vezes desequilibrada. As oportunidades mostram-se, assim, mais para uns do que para outros grupos sociais, fazendo perpetuar a iniquidade e a injustiça social.

Neste cenário complexo, a Psicologia se apresenta como uma profissão com recorte de gênero (prevalcem as mulheres), classe social (classe média) e raça (branca). A sua atratividade se deve historicamente à busca por compreender e ajudar as demais pessoas

e também galgar níveis mais elevados de autodesenvolvimento. Com o intuito de aprofundar um pouco mais as razões que levam uma pessoa a optar por este campo de atuação profissional vamos dedicar um espaço maior a este tópico.

A escolha pela Psicologia

Na Teoria de Personalidade Vocacional e Ambientes de Trabalhos (Holland, 1997), as atividades ou ambientes profissionais podem ser categorizados em seis tipos: Realista (atividades manuais e de força física); Investigativo (atividades de tópicos investigativos e questões abstratas); Artístico (atividades de criação e performance); Social (atividades de cuidado, ensino, aconselhamento); Empreendedor (atividades de liderança, persuasão e status); e Convencional (atividades rotineiras, estruturadas e burocráticas). De tal maneira, cada ambiente profissional e também personalidade vocacional apresentariam necessidades, valores e interesses próprios, sendo que uma boa escolha profissional seria decorrente da congruência entre as demandas pessoais e as ambientais.

Considerando esses seis tipos, a Psicologia poderia ser caracterizada como um campo profissional marcado pela ênfase no social (Gondim et al, 2010; Magalhães, Stralio, Keller & Gomes, 2001), situando-se no polo mais prestativo do que persuasivo, admitindo que em algumas subáreas da Psicologia a influência social seja um elemento chave da atuação profissional. No que diz respeito aos outros dois eixos que unem os tipos vocacionais de Holland, a Psicologia se mostra mais flexível em seu posicionamento, também dependente do subcampo de atuação e do referencial teórico metodológico adotado. Assim, a psicóloga ou o psicólogo que se dedica à Psicologia do Esporte ou dos pequenos grupos provavelmente se situará mais no polo realista, ao passo que a(o) psicóloga(o) que atua no campo da pesquisa provavelmente se aloca no campo investigativo. Do mesmo modo, os adeptos de abordagem humanista como base teórico-metodológica de suas intervenções psicoterapêuticas se apoiarão mais na

intuição, se distanciando daqueles que apostam um pouco mais na estruturação do pensamento lógico, como os que se apoiam nas abordagens cognitivista ou comportamentalista.

A imagem social da Psicologia como uma profissão com ênfase no social constitui um elemento chave na construção da identidade profissional, atraindo pessoas que desejam atuar com atendimento psicoterápico e outras modalidades de assistência e aconselhamento. A pesquisa realizada na década de 1980 pelo Conselho Federal de Psicologia já havia chamado a atenção para esta forte identidade (Carvalho et al., 1988). O estudo que contou na época com a participação de 2.417 psicólogas (a maioria) constatou que os três principais motivos de escolha profissional seriam: o cuidado do outro (por exemplo, conhecer o ser humano e ajudá-lo), as características da profissão (por exemplo, interesse pela Psicologia) e, por último, os voltados para si mesmo (por exemplo, busca do autodesenvolvimento e da satisfação pessoal).

De acordo com esses mesmos autores, os valores que estariam na base da escolha seriam os de orientar outras pessoas e ajudá-las no seu processo de desenvolvimento. Os motivos voltados para si estariam associados aos valores de busca de mudança pessoal. Por fim, os motivos relacionados às características da profissão estariam associados ao prestígio e status do exercício da Psicologia. Em síntese, o que leva o a(o) psicóloga(o) a escolher a profissão é conhecer melhor as pessoas para poder ajudá-las e a si mesmo. As condições de trabalho, incluindo a remuneração, não se mostraram atrativos da escolha profissional, o que nos permite inferir que a realização financeira não ocuparia o primeiro plano de quem deseja a Psicologia como profissão.

Os resultados da pesquisa realizada em 2006 (Gondim et al., 2010), cujo objetivo foi avaliar se a escolha da Psicologia era livre de influências ou ao contrário suscetível a terceiros, além de entender qual seria o peso dos fatores internos e externos nesta escolha, concluiu que das 1.675 respostas válidas, a

média mais elevada foi dos fatores internos, destacando haver liberdade na escolha e vocação pessoal. Os fatores externos tiveram bem menos importância. Esse resultado se manteve o mesmo, independentemente do tipo de inserção (autônomo, setor público ou privado), titulação, tempo de formado, orientação teórica e área de atuação.

A análise qualitativa feita mediante entrevista com 16 psicólogas(os) de diversas regiões do país identificou sete padrões de escolha de profissão. O primeiro se baseia em escolha antecipada, confirmada por meio ou não de processo de orientação profissional (tendência vocacionada). O segundo padrão deriva da experiência profissional prévia insatisfatória em outro campo profissional, de modo que a Psicologia seria uma segunda opção, mais amadurecida. O terceiro padrão é consequência de processos de identificação social com profissionais da área com os quais convivem. O quarto padrão é a escolha profissional derivada de um esforço de resistência à influência da família que se opunha à escolha. Quanto ao quinto padrão, a escolha pela Psicologia seria consequência da experiência positiva no ensino médio com conteúdos relacionados a este campo de conhecimento. O sexto padrão diz respeito à escolha tardia, quando da aposentadoria e finalização de uma carreira anterior. O sétimo e último padrão se aproxima do primeiro padrão, de reconhecimento da vocação, mas avança mais ao se sustentar no autoconceito vocacional, ou seja, reconhecimento de possuir atributos pessoais (legitimados por outras pessoas) que qualificam um profissional da área, como a capacidade de escutar e aconselhar as pessoas (Super, 1963).

É importante ter em conta que esses padrões marcam mais a escolha da Psicologia do que de uma de suas subáreas específicas. Neste caso, a escolha se sugere estar apoiada fortemente em fatores contingenciais e oportunidades no Mercado (remuneração, experiências durante a formação universitária, como estágio, Iniciação Científica etc.). Isso evidencia que a escolha da área de atuação é mais influenciada pelo processo de formação, do que pelos traços pessoais, o

que pode abrir espaço para ações pedagógicas direcionadas durante o decurso da graduação em Psicologia.

Os resultados das duas pesquisas sobre a escolha da Psicologia como profissão, separadas no tempo por duas décadas aproximadamente (1980 e 2006), reafirmam a estabilidade dos fatores internos como os principais motivos. Reafirmam também o caráter fortemente social da Psicologia ao prestar assistência e atender às pessoas que recorrem e confiam no trabalho das(os) profissionais da área.

O CensoPsi 2022 realizado pelo CFP (Conselho Federal de Psicologia) nos coloca uma vez mais diante de questões que problematizam e testam a estabilidade dos fatores que fundamentam a escolha da Psicologia como profissão. Os dados que serão analisados neste capítulo foram obtidos das respostas à seguinte pergunta: “Indique quais os três principais motivos para a sua decisão pela profissão de psicóloga(o)”.

É digno de nota que o CensoPsi 2022 foi levado a cabo em uma das ondas da pandemia da Covid-19 (2021), em que muitas mudanças tiveram de ocorrer nas regras e normas de exercício profissional para fazer frente às urgentes demandas da sociedade dirigidas às(aos) psicólogas(os). Além de nos ajudar a testar a estabilidade dos vínculos de escolha profissional para a Psicologia, os resultados que descrevermos poderão ser de grande valia na elaboração de políticas para a profissão e formação universitária.

Para alcançar esse audacioso objetivo, este capítulo pretende também contribuir, quando possível, para o entendimento das semelhanças e diferenças entre regiões, principalmente após o processo de interiorização da Psicologia e expansão universitária que se constituíram em políticas públicas durante os dois mandatos do presidente Luís Inácio Lula da Silva (2003-2011). Supomos que o aumento do número de cursos de Psicologia em outras regiões do país, tenha diminuído um pouco a hegemonia histórica do sudeste e do sul que tradicionalmente concentravam a formação no campo (Bastos, Gondim & Rodrigues, 2010). Apesar de ainda persistir alguma concentração no eixo sul sudeste, acreditamos que

isso tenha gerado impactos neste quadro geral de vínculo profissional, tornando-se visíveis mais recentemente. Nossas reflexões incluem ainda os efeitos do crescimento do número de psicólogas(os) que passou a adotar a modalidade de atendimento remoto, por acreditarmos que a adesão a essa modalidade dá maior autonomia à(o) profissional na administração de sua própria carreira ao romper fronteiras geográficas e temporais, ampliando as chances de conciliar mais satisfatoriamente as demandas pessoais, familiares e de trabalho.

O que move a categoria na escolha pela profissão em 2022?

No CensoPsi 2022, como já referido, indagou-se às psicólogas e aos psicólogos quais foram os fatores que mais influenciaram na sua escolha pela profissão. Ao todo 20.177 profissionais responderam a essa pergunta e, para a análise dos dados, as respostas foram divididas em dois grandes blocos: fatores internos e externos. Dentre as opções havia a possibilidade da indicação de outros motivos para além dos previamente apresentados em resposta à pergunta.

1. Itens relativos aos fatores internos: interesses nos temas da área; habilidades pessoais; vocação pessoal; admiração pela profissão; desejo de ajudar as pessoas e; aumentar o autoconhecimento.
2. Itens relativos aos fatores externos: oportunidades no mercado de trabalho; contato prévio com profissionais da área; influência de familiares ou amigos; remuneração; reconhecimento social da profissão.

Os resultados (Figura 1) indicaram que os fatores internos exerceram maior influência do que os fatores externos, mantendo-se as tendências encontradas nos dois censos anteriores (década de 1980 e 2006). Assim, entendemos que a escolha pela Psicologia continua sendo mais impactada por motivações pessoais, interesses, admiração pela profissão e pelo

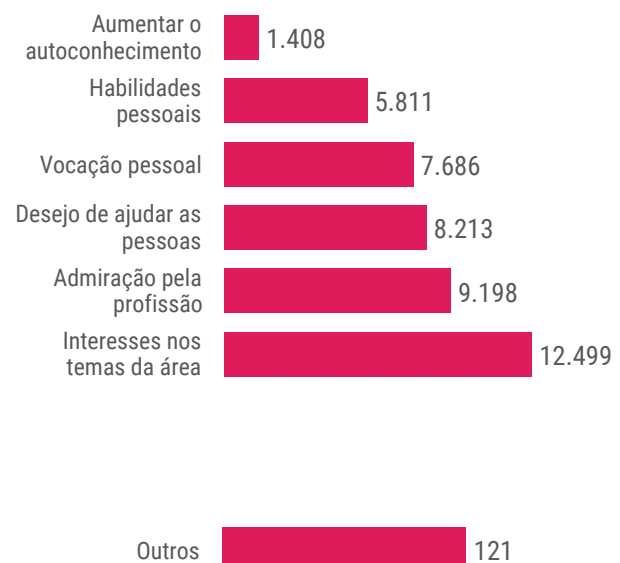
desejo de ajudar as pessoas. A decisão pela profissão continua distante das demandas do mercado, tais como aspectos financeiros ou oportunidades de trabalho. No entanto, mais adiante vamos sinalizar que se observam indícios de uma reconfiguração da Psicologia no cenário atual do mundo do trabalho que inclui o atendimento na modalidade remota. Isso significa que esta nova modalidade que se expande rapidamente constituiu-se como um fator externo com efeitos na prática profissional. Supõe-se então, que isso possa vir a ter efeitos na atratividade pela Psicologia no futuro próximo.

Figura 1: Fatores que influenciaram na escolha pela profissão

Fatores externos



Fatores internos



De maneira mais específica, observa-se que o contato prévio com profissionais tende a pesar na decisão pela profissão. Assim, o convívio com figuras de referência ou modelos sociais (Bandura, 1991), seja via experiência prévia como cliente em processos de psicoterapia ou em outros contextos de atuação da Psicologia, ou ainda por meio de conversa com profissionais sobre a profissão, cria um espaço de aprendizagem vicária e contribui para aumentar a atratividade deste campo de conhecimento (Lent, Brown & Hackett, 1994). De modo complementar, o interesse pelos temas da área foi citado pelas psicólogas e psicólogos como o principal motivo da escolha. Esse dado permite inferir que a opção pela Psicologia decorre prevalentemente de um processo reflexivo sobre os próprios interesses profissionais e da compatibilidade de valores e/ou crenças pessoais com a Psicologia como profissão.

Os resultados dos fatores internos e externos citados pelas psicólogas e psicólogos indicam também a necessidade de investimento em ações que visem a possibilitar uma tomada de decisão que além de considerar os aspectos individuais (preferências, vocações, entre outros), contemple uma visão ampla e realista do trabalho na contemporaneidade. Ao considerar que o mundo do trabalho tem se tornado cada vez mais instável e precário (Pires et al., 2020; Savickas, 2012), torna-se relevante ainda avançar na compreensão de quais seriam as oportunidades reais de inserção ou de retorno financeiro para construir um plano de carreira satisfatório e promotor do trabalho decente³. A capacidade de planejamento de carreira com base nas demandas do mercado é essencial, especialmente ao considerarmos que uma grande parcela das psicólogas e psicólogos atua de maneira autônoma.

No intuito de compreender se há especificidades na escolha pela profissão a partir de recortes socio-demográficos, buscamos analisar possíveis diferenças com base no gênero, na região geográfica de moradia, no tempo de formação e na área principal de atua-

ção. A análise a partir do gênero (Tabela 1) indicou que a escolha dos homens e de não-binários esteve mais influenciada pelos fatores externos, enquanto as mulheres endossaram mais os motivos internos como determinantes. Uma das possíveis explicações pode estar no processo de socialização de homens e mulheres. O cuidado com o outro pode ser visto como uma extensão do papel social feminino, sendo, portanto, mais facilmente internalizado como um atributo de gênero. Os homens, por sua vez, são educados para exercer atividades profissionais que redundem em melhores ganhos para prover as necessidades financeiras do lar e da família. Talvez por isto os homens estejam mais susceptíveis a tomar decisões baseadas na influência de fatores contextuais como as oportunidades de mercado e os modelos de referência profissional bem-sucedidos (Braga, Araújo & Maciel, 2019; Hirata & Kergoat, 2021).

Tabela 1: *Fatores que influenciaram na decisão pela profissão – comparação por gênero*

	FATORES	GÊNERO ASSOCIADO	
EXTERNOS	Oportunidades no mercado de trabalho	Homens	
	Contato prévio com outros profissionais	Homens	
	Remuneração	Homens	Não-binários
	Reconhecimento social da profissão	Homens	Não-binários
INTERNOS	Interesse nos temas da área	Homens	
	Autoconhecimento	Homens	
	Admiração pela profissão	Mulheres	
	Desejo de ajudar as pessoas	Mulheres	

*Nota: resultados obtidos mediante testes de qui-quadrado

³ A agenda de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) seguiu a Declaração de Viena (1993), elaborada por ocasião de uma conferência das Nações Unidas em que se reafirma que os direitos seriam universais. Em 1999 a OIT formaliza o trabalho decente (<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>) em alinhamento com sua missão de diminuir a desigualdade social, a pobreza, assegurando a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Esses resultados são também congruentes com as formulações teóricas sobre os interesses profissionais (Holland, 1997) em que as mulheres tendem a desenvolver um padrão de interesse mais voltado ao cuidado enquanto os homens estruturam-se a partir da lógica do poder e status financeiro. Vale destacar que, tanto os achados como as teorias que abordam a variação dos interesses nos gêneros, escancaram o quanto a sociedade estrutura-se a partir de uma lógica patriarcal e misógina. O cerceamento de oportunidades de exploração antes da escolha pode restringir o livre desenvolvimento dos interesses e a futura ocupação dos distintos espaços de atuação profissional.

Por sua vez, a análise por região geográfica nos mostra que as escolhas no eixo sul-sudeste estiveram mais associadas a fatores internos, enquanto no eixo norte-nordeste foi mais afetada por questões externas. Uma possível explicação que certamente merece ser analisada com cautela, à espera de mais evidências, é a de que durante muitas décadas (a profissão foi regularizada em 1962) a formação em Psicologia era prevalentemente feita nas regiões sudeste e sul. Os primeiros cursos de Psicologia foram criados no Rio de Janeiro e São Paulo, e a Região Sudeste, junto com a região sul, concentravam o maior número de cursos, sendo que este cenário começou a ter uma outra configuração nos dois mandatos do governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2006 e 2007-2010) e nos mandatos de Dilma Vana Rousseff (2011-2014 e 2015-2016).

Em 1985 havia 81 cursos de graduação em Psicologia, contemplando apenas 17 estados brasileiros. Dez anos depois (1995) existiam 149 cursos, dos quais 75 estavam nas capitais. No primeiro ano do governo Lula (2003), existiam 238 cursos de Psicologia, sendo que 54,2% estavam na região Sudeste. O crescimento do número de cursos nos governos de Lula e Dilma ocorreu de forma acelerada uma vez que ao final do ano de 2014 o número chegava a 562. Desde então, o número praticamente dobrou e hoje soma 1.106 cursos de Psicologia em atividade, dos quais 89,7% estão no

setor privado. Destaca-se, ainda, que desde 2011 a Psicologia figura como um dos 10 cursos com maior número de estudantes matriculados no Brasil (Ministério da Educação, 2020).

O REUNI, programa de reestruturação e expansão das universidades públicas federais brasileiras implantado no segundo mandato do presidente Lula, iniciado em 2007, além de favorecer a interiorização dos cursos de Psicologia em diversos recantos do território brasileiro, conseguiu também aumentar a oferta de cursos nos estados do Nordeste e Norte do país. Já havia antes do REUNI um esforço do governo federal em contribuir para o crescimento do ensino superior no país. Os cursos de Psicologia até 2006 já começavam a serem criados mais no Norte, Sul, Centro Oeste e Nordeste, quando comparados à Região Sudeste.

Tabela 2: Principais fatores para a escolha da profissão nas regiões geográficas do país

	FATORES	REGIÃO ASSOCIADA	
EXTERNOS	Oportunidades no mercado de trabalho	Norte	
	Contato prévio com outros profissionais	Sudeste	Fora do país
	Influência de familiares ou amigos	Centro-Oeste	
	Remuneração	Norte	Sul
	Reconhecimento social da profissão	Norte	Nordeste
INTERNOS	Interesse nos temas da área	Sudeste	Sul
	Vocação pessoal	Sudeste	
	Admiração pela profissão	Norte	Nordeste
	Desejo de ajudar as pessoas	Sul	Fora do país

*Nota: resultados obtidos mediante testes de qui-quadrado

Acredita-se que este cenário tenha se ampliado ainda mais ao longo das últimas décadas, dando maior

visibilidade social à Psicologia em regiões em que ela era inexpressiva, fazendo com que surgissem novas oportunidades de inserção profissional como autônomo ou com vínculo empregatício. Dados publicados em 2010 (Bastos et al., 2010) apontam um salto de 1987 a 2009 no número total de inscritos nos conselhos regionais de Psicologia muito expressivo: em 1987 eram 54.139, e em 2009 passaram a ser 236.100.

O ano de graduação das(os) participantes do CensoPsi 2022 foi organizado em três períodos para a análise dos fatores determinantes da escolha (Tabela 3). O primeiro grupo foi formado por psicólogas(os) graduadas(os) até 2001, o segundo por concluintes entre 2002 e 2016 e o terceiro daquelas(es) que finalizaram a graduação a partir de 2017. Essa divisão permitiu traçar paralelos entre as motivações da escolha profissional e a expansão/interiorização do ensino superior que ocorreu de forma acentuada no entre os anos de 2003 e 2016. Além disso, foi possível verificar quais fatores predominaram quando havia concentração dos cursos no eixo sul-sudeste ou em grandes metrópoles até o ano de 2001, e a partir de 2017, período marcado pelos grandes cortes orçamentários nas instituições de ensino superior e pelo aumento da precarização nos diversos contextos de trabalho.

Nota-se que a vocação pessoal para atuar em Psicologia foi o motivo de escolha prevalente para aqueles que se graduaram até o ano de 2001. Ao considerar que neste período o acesso aos cursos de Psicologia era restrito a uma parcela menor da população, é possível que a inserção laboral também ocorresse de forma mais fácil em função de menor concorrência. Nesse sentido, a escolha passa a ser influenciada mais fortemente pela crença em “vocação pessoal” (e.g. Super, 1963), deixando em segundo plano outros fatores externos tais como o próprio mercado de trabalho.

No segundo período a Psicologia se tornou mais atrativa como profissão a partir do contato com outras pessoas (profissionais ou familiares e amigos). Ou seja, profissionais e adultos de referência social ofereciam modelos de atuação (e.g. Bandura, 1991). Presume-se,

portanto, que a criação de cursos em Psicologia em recantos antes inexplorados atraiu docentes titulados (mestres e doutores), principalmente das regiões Sul e Sudeste do país (fortes centros de formação) (Bastos et al., 2010) levando a uma ampliação e diversificação de perfis profissionais. Além disso, a ampliação de vagas locais ou próximas a cidades carentes de oferta de ensino de nível superior, somadas às políticas afirmativas ou de acesso e permanência estudantil pode ter contribuído para que familiares e amigos incentivassem seu entorno social a seguirem prosseguindo em seus estudos.

Tabela 3: Principais fatores para a escolha da profissão com base no ano de graduação

	FATORES	ANO DE GRADUAÇÃO
EXTERNOS	Contato prévio com outros profissionais	Entre 2002 e 2016
	Influência de familiares ou amigos	
	Oportunidades no mercado de trabalho	A partir de 2017
	Remuneração	
	Reconhecimento social da profissão	
INTERNOS	Vocação pessoal	Até 2001
	Habilidades pessoais	Entre 2002 e 2016
	Admiração pela profissão	A partir de 2017
	Desejo de ajudar as pessoas	

**Nota: resultados obtidos mediante testes de qui-quadrado*

No terceiro período (a partir de 2017), a escolha pela Psicologia passa a ser uma combinação tanto da admiração pela profissão e do forte desejo em ajudar as pessoas, quanto de fatores externos. Desde 2015 o Brasil enfrenta uma série de problemas políticos e econômicos, contribuindo para o avanço da insegurança no mundo do trabalho, para destruição das leis trabalhistas e precarização dos trabalhadores. Sendo assim, é possível que as pessoas tenham levado em

consideração esse cenário no processo de escolha pela profissão.

A última proposta deste capítulo foi a de analisar se havia alguma relação entre os fatores de escolha pela Psicologia e a área de atuação. Os resultados da Tabela 4 sugerem que a área de atuação se encontra mais sujeita a fatores contingenciais, isto é, dependente de modelos de referência e de oportunidades surgidas ao longo do processo de formação. Isso já havia sido apontado na pesquisa de 2006 (Gondim et al., 2010).

Embora os fatores internos tenham prevalecido, principalmente decorrentes de uma avaliação de se ter vocação pessoal, a escolha da área de atuação mostrou-se mais suscetível às experiências durante o período de formação (estágios, participação em grupos de pesquisa, projetos de extensão, empresa junior etc.). Isto ficou ainda mais evidenciado nas entrevistas qualitativas para identificar padrões de escolha profissional. Dois dos sete padrões sugerem estar alinhados aos resultados do CensoPsi 2022. O

primeiro padrão é o da escolha antecipada, confirmada por meio ou não de processo de orientação profissional (tendência vocacionada), ajuda a explicar a opção pela Psicologia como profissão, ao passo que o terceiro padrão, resultante de processos de identificação social com profissionais da área com os quais convivem, poderia justificar a escolha pela área específica de atuação. Nossa suposição é que o crescimento dos cursos nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste do país também tenha ajudado a ampliar a oferta de oportunidades no mercado (e.g., estágios e criação de vagas para profissionais da Psicologia), reafirmando a importância da interface instituição formadora, experiências intra (iniciação científica, empresa júnior etc.) e interinstitucionais na escolha da área de atuação. Destarte, a elaboração de um projeto político-pedagógico que reconheça a identidade da instituição formadora (potencial para extensão, pesquisa ou ensino) e os recursos locais, em termos de infraestrutura material e humana, pode contribuir na definição de ênfases curriculares e no

Tabela 4: Fatores que influenciaram na escolha pela profissão e áreas de atuação

FATORES					
EXTERNOS	Oportunidades no mercado de trabalho	Avaliação Psicológica	Organizacional e do Trabalho	Escolar e Educacional	
	Contato prévio com outros profissionais	Docência	Ambiental		
	Influência de familiares ou amigos	Docência			
	Reconhecimento social da profissão	Docência	Forense e Jurídica	Social e Comunitária	Saúde
INTERNOS	Interesse nos temas da área	Docência	Social e Comunitária	Saúde	
	Vocação pessoal	Avaliação Psicológica	Clínica	Hospitalar	
	Habilidades	Avaliação Psicológica	NeuroPsicologia	Clínica	Saúde
	Admiração pela profissão	Trânsito	Hospitalar	Escolar e Educacional	
	Desejo de ajudar as pessoas	Avaliação Psicológica	Clínica	Organizacional e do Trabalho	Escolar e Educacional
	Autoconhecimento	Forense e Jurídica	Social e Comunitária		

perfil de egressos como efeitos futuros na atratividade de novos postulantes à profissão de Psicologia.

Que contribuições esses resultados podem trazer para a formação e o desenvolvimento de carreira?

Iniciamos este capítulo afirmando que nos encontramos envoltos a um conjunto de expectativas de entes queridos sobre quem seremos no futuro, incluindo que carreira profissional iremos abraçar. As escolhas da profissão, no geral, apoiam-se em três pilares: no reconhecimento das atividades com as quais nos identificamos, na avaliação das nossas habilidades pessoais e, por fim, nos grupos sociais que acreditamos compartilhar características semelhantes. Buscamos um equilíbrio entre o ambiente profissional e nossas habilidades.

Os resultados do CensoPsi 2022 mostram certa estabilidade ao longo do tempo, sinalizando que quem escolhe a Psicologia o faz principalmente pela imagem social de uma(un) profissional apto a ajudar as pessoas, somado ao reconhecimento de se ter atributos que se alinham a essa imagem. Os dados trazem indícios de ter havido uma reconfiguração da escolha pela Psicologia impulsionada pelo crescimento de cursos de Psicologia em regiões carentes de formação universitária. Outro ponto a se destacar é a mudança ocorrida no mundo do trabalho contemporâneo, que pode ter contribuído para o aumento da importância dos fatores externos na atratividade profissional.

Embora o CensoPsi 2022 não tenha se dedicado a analisar os efeitos das diversas ondas da pandemia da Covid-19, o expressivo aumento da demanda de atendimento psicológico e a normalização do teleatendimento em Psicologia tornou o exercício profissional (principalmente o de natureza psicoterápica) menos oneroso e mais vantajoso financeiramente para o profissional. A expansão do trabalho remoto trouxe mais flexibilidade de local, horário e vínculos de trabalho que certamente terão efeitos nos desenhos de carreiras das(os) psicólogas(os) no futuro. Torna-se

então essencial a elaboração de projetos político-pedagógicos que incluam na formação e na estrutura curricular esta nova modalidade de atuação prática e seus efeitos práticos, visando melhor qualificar e preparar as psicólogas e psicólogos para sua atuação profissional nos diversos contextos.

A Psicologia ainda parece ser marcada pela forte ênfase no social, dada a sua identidade com a assistência, o cuidado, o conhecimento do outro e de si próprio. A área de atuação é que se mostra mais maleável para a construção de múltiplas identidades que podem concorrer entre si. Por isso, a importância de os currículos contemplarem de modo mais visível as possíveis interfaces e integrações teórico-metodológicas dos diversos subcampos da Psicologia, cada vez mais fluidos.

Enfim, esses resultados que se mostram relativamente estáveis ao longo do tempo, mas apontando mudanças recentes na configuração da atuação profissional em Psicologia, abre novas trilhas que exigem um compromisso daqueles responsáveis pelo processo de socialização profissional. Há que se zelar por uma formação qualificada e alinhada a este novo panorama do mundo do trabalho e que permita reafirmar valores compatíveis com a responsabilidade profissional para com a adesão ao estágio de conhecimento científico e prático neste campo do saber.

A construção de uma carreira bem-sucedida na Psicologia é resultante de uma confluência de interesses e habilidades pessoais, ambientes de trabalho que facultem o desenvolvimento deste repertório individual, a qualidade da graduação e pós-graduação e os marcos regulatórios sociais e econômicos capazes de resistir a um movimento de reduzir o trabalho a um meio de exploração. Em um mundo tão adverso é preciso recuperar a capacidade de fazer com que o trabalho cumpra a sua função de ser uma atividade essencial de promoção de desenvolvimento pessoal e social, conciliando-o com outras tantas esferas da vida que dignificam a humanidade. ■

REFERÊNCIAS:

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of moral thought and action. In W.M. Kurtines & J. L. Gewirtz. (Eds). Handbook of moral behavior and development (v.1, pp. 45-103). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Publishers.
- Bastos, A.V.B., Gondim, S.M.G., & Rodrigues, A.C.A. (2010). Uma categoria profissional em expansão: quantos e onde estamos? In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim. (Orgs.) O trabalho do psicólogo no Brasil (pp. 32-44). Porto Alegre: Artmed.
- Bendassolli, P., & Gondim, S. M. G., & Lima, F.C. (2022) Psychology in Work and Organizational Education. In J. Zumbach, D. Bernstein, S. Narciss, G. Marsico. (Org.). International Handbook of Psychology Learning and Teaching. (v.1, 1ed, pp. 1-16). Springer.
- Braga, N. L., Araújo, N. M. de, & Maciel, R. H. (2019). Condições do trabalho da mulher: Uma revisão integrativa da literatura brasileira. *Psicologia: Teoria e Prática*, 21(2), 211-231. Recuperado de [doi:10.5935/1980-6906/Psicologia](https://doi.org/10.5935/1980-6906/Psicologia)
- Brito, F. S., & Magalhães, M. O. (2018). Moderadores da relação entre congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho. *Psico-usf*, 24(2), 219-231. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240201>
- Carvalho, A. A., Ulian, A. L. A. O., Bastos, A. V. B., Sodré, L. G. J. & Cavalcante, M. L. P. (1988) A escolha da profissão: Alguns valores implícitos apontados pelos psicólogos. In Conselho Federal de Psicologia. (Eds.). Quem é o psicólogo brasileiro? (pp. 49-68). São Paulo: Edicon
- Conselho Federal de Psicologia. (2020). CFP simplifica cadastro de profissionais na plataforma e-Psi. Recuperado de <https://site.cfp.org.br/cfp-simplifica-cadastro-de-profissionais-na-plataforma-e-psi/>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1(8). Recuperado de <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Crites, J. (1974). *A Psicologia vocacional*. Buenos Aires, Ar: Paidós
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/cou0000140>

Fundação Getúlio Vargas. FGV. (2021). Desigualdade de Impactos Trabalhistas na Pandemia [web page]. Recuperado de <https://cps.fgv.br/DesigualdadePandemia>

Gondim, S. M. G., Bendassolli, P. F. & Peixoto, L. S. A. (2016) A construção da identidade profissional na transição universidade-mercado de trabalho. In A. B. Soares, L. Mourão, M. M. P. E. da Mota. (Orgs.). O estudante universitário brasileiro: Características cognitivas, habilidades relacionais e transição para o Mercado de trabalho (pp. 219-234). Curitiba, PR: Appris.

Gondim, S. M. G., Magalhães, M. O. & Bastos, A. V. B. (2010). A escolha da profissão: as explicações construídas pelos psicólogos brasileiros. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim. (Orgs.). O trabalho do psicólogo no Brasil (pp. 66-84). Porto Alegre: Artmed.

Gondim, S. M. G., Luna, A. L. F., Souza, G. C. S., Sobral, L. C. S., & Silva, M. (2010). A identidade do psicólogo brasileiro. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim. (Orgs.). O trabalho do psicólogo no Brasil (pp. 223-247). Porto Alegre: Artmed.

Guichard, J. (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 139-152. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203024746002.pdf>

Hirata, H. & Kergoat, D. (2021). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Revista de ciências sociais, política & trabalho*, 1(53), 22–34. Recuperado de <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869>

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). New York: Psychological Assessment Resources.

International Labour Organization. ILO. (1999). *Report on Decent Work*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Internacional Labour Organization. ILO. (2017). *World employment social outlook: Trends 2017*. Geneva, SWI: International Labour Organization.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Desemprego* [Web page]. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>

Lamas, K. C. A. (2017). Conceito e relevância dos interesses profissionais no desenvolvimento de carreira: estudo teórico. *Temas em Psicologia*, 25(2), 703-717. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.9788/TP2017.2-16Pt>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.

Magalhães, M. O., Stralio, M., Keller, M., & Gomes, W. (2001). “Eu quero ajudar as pessoas”: A escolha vocacional da Psicologia. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 21, 10-27.

Malvezzi, S., Macêdo, K. B., & Gondim, S. M. G. (2022) Trabalho como Ação produtiva, reflexiva e social: Desafios do contexto atual para a gestão de tarefas. In G. S. Abbad, J. E. Borges-Andrade, L. Mourão, & S. Gondim. (Org.). *Desenho e redesenho do trabalho: Modelos e ferramentas de apoio à gestão* (1a ed., pp. 22-48). São Paulo: Vetor editora Psicopedagógica Ltda.

Ministério da Educação (2020). Censo da Educação Superior 2020. Recuperado de https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/tabelas_de_divulgacao_censo_da_educacao_superior_2020.pdf

Organização Internacional do Trabalho. OIT. (2010). Plano nacional de trabalho decente: Gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Recuperado de https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_226249/lang--pt/index.htm

Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203-214. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>

Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Jaruá.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent. (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Wiley.

Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for career intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

Super, D. E. (1963) Toward Making Self-concept Theory Operational. In D. E. Super, R. Starishevski, N. Matlin, and J. P. Jordaan. In *Career Development: Self-concept Theory* (p.17-31). New York: College Entrance Examination Board.

Spreitzer, G. M., Cameron, L. & Garret, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. Recuperado de doi: 10.1146/annurev-032516-113332



5 AS TRAJETÓRIAS DE PROFISSIONAIS DE PSICOLOGIA: QUESTÕES PARA A FORMAÇÃO

Raquel S. L. Guzzo / PUC-Campinas¹

Ângela Soligo / UNICAMP²

Ana Paula Soares da Silva / USP-RP³

INTRODUÇÃO

O preparo para o exercício de uma profissão é resultante do acúmulo de conhecimentos científicos e da importância do trabalho para uma determinada realidade social e econômica. Mas esse acúmulo e importância não se dão dissociados dos condicionantes históricos, contextuais; ao contrário, são produtos e participam dos processos socioeconômicos e culturais de uma determinada época.

Com a Psicologia não foi e não é diferente. Ela esteve presente como campo de conhecimento na formação das áreas de Filosofia, Educação e Medicina desde o final do século XIX. É relevante lembrar que, mesmo antes de sua regulamentação, três Instituições de Ensino Superior (IES) do país já ofereciam curso de Psicologia desde 1953: no Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, em universidades católicas, e em São Paulo, na USP (CFP, 2018).

- 1 Professora Titular da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas) dos programas Graduação e Pós-graduação em Psicologia. Graduada em Psicologia pela PUC-Campinas, Mestrado e Doutorado em Psicologia Escolar e Desenvolvimento pela USP. Realizou Estágio Pós-Doutoral na University of Texas/ USA, em Avaliação Psicológica e na University of Rochester /USA em Desenvolvimento de Programas de Prevenção em Saúde Mental. Supervisiona Estágios em Escolas e Comunidades e orientando estudantes de Iniciação Científica, Mestrado e Doutorado. Presidente da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (2018-2020). Integrante da Comissão da Avaliação Quadrienal CAPES (2022); Membro do Comitê Assessor do CNPq (2022-2025). Atual Editora Chefe da Revista Estudos de Psicologia (Campinas). Participa dos Grupos de Trabalho Psicologia Escolar e Educacional e Psicologia Comunitária na ANPEPP. A produção científica é organizada no âmbito do Grupo de pesquisa - Avaliação e Intervenção Psicossocial: Prevenção, Comunidade e Libertação (www.gep-inpsi.org). Pesquisadora 1A/Cnpq.
- 2 Licenciada, Mestre e Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. É docente/pesquisadora colaboradora da Faculdade de Educação da Unicamp, Departamento de Psicologia Educacional; Membro do Grupo de Pesquisa DiS - Grupo de Estudos e Pesquisas Diferenças e Subjetividades em Educação: estudos surdos, do racismo, gênero e infância. Membro da CADER-Comissão Assessora de Diversidade Étnico-racial da Diretoria Executiva de Direitos Humanos da Unicamp. Ex-presidente da ABEP- Associação Brasileira de Ensino de Psicologia, ex-presidente da ALFEPSI-Associação Latino-americana de Formação e Ensino de Psicologia, atualmente membro do Conselho de Honra da ALFEPSI. Tem experiência nas áreas de Psicologia e de Educação, e realiza pesquisas voltadas aos seguintes temas: representações sociais, racismo, história da África, gênero e formação em Psicologia. Dedicou-se atualmente ao estudo da Psicologia Africana. Em 2012 recebeu o Prêmio de Reconhecimento Docente pela Dedicção ao Ensino de Graduação, concedido pela Universidade Estadual de Campinas; em 2015 recebeu a Medalha Força da Raça, por suas contribuições em prol da educação para as relações étnico-raciais; em 2017 recebeu o diploma de Mérito Darci Ribeiro, concedido pela Câmara Municipal de Campinas, por suas contribuições para a educação do município de Campinas. Em 2018 foi contemplada com Placa de reconhecimento por sua trajetória na Psicologia, concedida pelo Fórum das Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira.
- 3 É Professora Associada II na Universidade de São Paulo e atua no curso de Psicologia e no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP-USP). Possui mestrado e doutorado em Psicologia pela Universidade de São Paulo. Realizou estágio doutoral na Katholieke Universiteit Nijmegen (Holanda). É Pós-Doutora pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho (IPUSP) e Livre-docente pela FFCLRP-USP. Coordena o Laboratório de Psicologia Socioambiental e Práticas Educativas (LAPSAP/FFCLRP-USP).

A regulamentação da profissão de psicóloga⁴ ocorre no país em 1962, pelo então presidente João Goulart⁵, quando se inicia um novo ciclo de preparação profissional em cursos de graduação. Neste cenário, os processos terapêuticos que eram restritos às profissões da saúde – médicas e psiquiátricas – passaram a ser regulamentados, também para as profissionais de Psicologia. O diagnóstico psicológico, a orientação e seleção profissional, a orientação psicopedagógica e a “solução de problemas de ajustamento” aparecem como função privativa da Psicologia. A criação de serviços clínicos e voltados à educação e trabalho pelas instituições formadoras é requerida aos cursos. A concepção de Currículo Mínimo será consolidada em Parecer⁶ e Resolução⁷ do então chamado Conselho Federal de Educação.

Essa regulamentação, como aponta Souza (2021), acontece no bojo dos processos de disputa pelo projeto político e econômico do país, que gravitavam em torno dos acontecimentos da década de 1960 e do golpe cívico-empresarial-militar de 1964. Assim, nas origens de sua institucionalização, o desenvolvimento da profissão foi fortemente marcado por esses processos. Segundo Souza (2021), a institucionalidade da Psicologia ganhou impulso com a reforma educacional de 1968, “que redirecionou os caminhos da educação superior no país com a privatização do ensino e ampliou o contingente de trabalhadores especializados em formação para os ditames do mercado” (p. 19). Como parte da reforma estrutural imposta pelo capital e mantida pelos militares, a reforma educacional produziu a expansão e o primeiro crescimento nos cursos de Psicologia.

O período do regime militar imprimiu um cenário de restrições às liberdades individuais e ao direito à

informação e foi marcado por violência, mortes e desaparecimento de pessoas. Nos cursos de graduação, as restrições envolviam o acesso a conhecimentos do campo psi, passando pela vigilância do corpo docente e cerceamento do direito de organização estudantil. A imposição à UNE (União Nacional dos Estudantes) à condição de clandestinidade e, mais especificamente, na Psicologia, a tortura e a morte, em 1972, de Aurora do Nascimento Furtado, estudante do IPUSP, são marcas históricas e exemplos desse momento político no país.

Emblemática dessa época foi a obrigatoriedade do ensino da disciplina “Estudos de Problemas Brasileiros” em todos os cursos de graduação, que atuava na guerra cultural como tentativa de validação do pensamento ditatorial. Segundo Bernardes (2004), esse período caracterizou-se por forte desmobilização e silenciamento das entidades de Psicologia.

O trabalho já citado de Souza (2021), que investiga o pertencimento de psicólogos e estudantes de psicologia “a organizações políticas consideradas clandestinas como forma de resistência ao golpe” (p. 49), esmiúça o processo de conexão entre a institucionalização da Psicologia e efeitos em seu desenvolvimento.

Tal contexto sócio-político atuou na constituição de contornos para a formação e o perfil da atuação profissional, resultando na produção de uma profissão marcada por um viés fortemente individualista e medicalizante, na medida em que, em geral, as práticas sociais eram abstraídas das explicações e compreensões sobre a subjetividade humana. Associada a essa condição, os primórdios da formação e da profissão tiveram contundente influência do pensamento europeu e estadunidense, que se mantém hegemônico até os nossos dias (Soligo, 2015). Não

4 Neste texto, usaremos o feminino para nos referirmos às profissionais, não em perspectiva excludente, mas para marcar a prevalência de mulheres profissionais e estudantes de Psicologia.

5 Lei 4119, de 27 de agosto de 1992.

6 Parecer nº 403/62 do CFE, aprovado em 19/12/1962

7 Resolução de 19/ 12/1962 do CFE

raro, as práticas profissionais encontram dificuldade em dialogar com um fazer contextualizado à realidade brasileira e latinoamericana.

Para Bastos (2021), quatro dimensões articulam-se quando se pensa a profissão: o campo da formação; o campo econômico e do mundo do trabalho; o campo político, com destaque para o papel do Estado; o campo da ciência e produção de saberes e práticas.

Podemos dizer que, nesse processo complexo, algumas fases ocorrem no desenvolvimento da profissão, a partir de uma prática específica: o desenvolvimento de uma comunidade profissional com a organização de associações que podem representar os interesses de profissionais e da profissão; o estabelecimento de áreas de especializações para diferentes campos de inserção profissional; o desenvolvimento de padrões de educação e certificação; o acompanhamento e melhorias nos propósitos de formação para aprimorar a qualidade profissional diante das demandas específicas e critérios para o exercício profissional. Neste processo, as instituições formadoras organizam-se em função de normativas gerais para o preparo de uma determinada profissão, sendo obrigadas a se pautarem em orientações como Diretrizes Nacionais Curriculares (DCNs).

Como mencionado, o início da formação em Psicologia foi orientado pela concepção de Currículo Mínimo, que era composto por um rol de disciplinas obrigatórias, como Psicologia Geral, do Desenvolvimento, da Personalidade, Estatística, Fisiologia e Psicopatologia. Além dessas, para a formação profissional, deveriam ser cursadas também disciplinas como Técnicas de Exame Psicológico, Técnicas Psicoterápicas, Psicologia Escolar e Problemas de Aprendizagem, Psicologia do Excepcional, Dinâmica de Grupo, Ética profissional, entre outras. Para a formação na licenciatura, as disciplinas exigidas voltavam-se ao estudo de matérias pedagógicas, como Estrutura e Funcionamento do Ensino de 2º Grau e Prática de Ensino, seguindo a regulamentação específica da época (CFP, 2018). Vale notar que, segundo o Currículo Mínimo, a formação em Psicologia previa a

realização de estágios em três grandes áreas – Clínica, Escolar, Industrial, e a habilitação em Formação do Psicólogo, Licenciatura e Bacharelado (que formava para a pesquisa).

Foram necessários muitos acontecimentos internos e externos à Psicologia, ao longo de mais de trinta anos, para que essa concepção fosse superada em termos legais. A transformação social pela qual a sociedade brasileira passou, as mudanças geopolíticas de produção e divulgação de conhecimentos, a criação de novos campos de atuação a partir de demandas locais e globais, para citar alguns aspectos, imprimiram uma multiplicidade de práticas e produziram a crítica aos compromissos restritivos da concepção curricular expressa na regulamentação inicial da profissão que se arrastava ao longo de anos.

Em 1995, no bojo da chamada reforma do Estado Brasileiro, nos anos 1990, ocorreram as reformas educacionais, a partir de nova configuração de formação para todas as áreas profissionais baseada no modelo de competências e habilidades. O Ministério da Educação (MEC) nomeou uma primeira comissão de especialistas para avaliar, discutir e propor orientações sobre a formação em Psicologia.

Naquele momento, ganhou força a proposta de uma formação básica e pluralista sólida, com incentivo à integração de conteúdos em perspectiva generalista, interdisciplinar e em diálogo com outras áreas do conhecimento. Além disto, a formação deveria contemplar: a preparação para a atuação multiprofissional; a garantia de uma formação científica, crítica e reflexiva; a efetiva integração teoria-prática por intermédio de processos de observação da realidade concreta, acompanhados da investigação e intervenção. Essas orientações dirigiram um evidente e específico perfil para profissionais de Psicologia com compromissos voltados ao atendimento das demandas sociais. Foi uma perspectiva que buscou valorizar as disciplinas, os estágios fundamentados preferencialmente por bibliografia nacional e compromisso ético permeando todo o currículo. A proposta rompia com a perspectiva tecnicista e dava

ênfase à ação profissional voltada a comunidades e grupos sociais, dentre outros destaques importantes (Borges, Bastos & Khoury, 1994). As contribuições dessa comissão impulsionaram várias transformações que ocorreram nas estruturas básicas dos currículos da Psicologia e dos debates nacionais sobre Diretrizes Nacionais Curriculares (DCNs).

As DCNs de Psicologia de 2004 (Resolução CES/CNE nº8 de 2004) incorporaram o compromisso com os Direitos Humanos, com as políticas públicas de Saúde, com a pluralidade teórico-metodológica, com a diversidade humana e a ética como eixos da formação. A formação passa a se organizar por competências e habilidades e não mais como disciplinas, que envolvem capacidade de articular conhecimentos e práticas socialmente relevantes. Sua configuração organiza-se por conteúdos de Núcleo Comum e Ênfases. As ênfases, que substituem as tradicionais áreas previstas pelo Currículo Mínimo, constituem campos de saber mais especializados, que representam os percursos da pesquisa e da produção de conhecimentos de cada IES, bem como as demandas e as características regionais. Outra característica importante é a definição de processos de trabalho, que caracterizam o fazer psicológico em diversos campos e espaços de atuação (Oliveira et al., 2017).

Duas mudanças merecem destaque nessa nova configuração: a Licenciatura passa a compor projeto complementar não obrigatório à formação da psicóloga, e a diplomação passa a prever duas terminalidades – Bacharelado, que forma para o exercício profissional e Licenciatura, que forma para a docência na Educação Básica. Em 2011, as DCNs de Psicologia foram reformuladas⁸, apenas em seu artigo 13º, mantendo-se os princípios e forma de organização, a Licenciatura tornou-se oferta obrigatória para as IES e optativa para as estudantes.

Fruto de amplo e democrático processo de revisão das Diretrizes de 2004, organizado em 2018 pelo Conselho Federal de Psicologia-CFP, Associação

Brasileira de Ensino de Psicologia-ABEP e Federação Nacional dos Psicólogos-FENAPSI, com contribuições das associações científicas do Fórum das Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira-FENPB, foi apresentada ao Conselho Nacional de Saúde-CNS e ao Conselho Nacional de Educação-CNE a minuta de Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Psicologia e, após aprovação no CNS e diálogos construtivos com a comissão parecerista do CNE, foi aprovado o Parecer CES/CNE nº 1071 de 2019. As DCNs de 2019 reforçam o compromisso com os Direitos Humanos, com a pluralidade teórico-metodológica, com a diversidade humana, com a inclusão, com a qualidade ética e científica, com as políticas públicas, com destaque para as políticas de Saúde, Assistência Social e Educação. Asseveram, em seu artigo 3º, a presencialidade como condição da formação. O parecer com a revisão das DCNs aguarda há três anos a sua homologação pelo Ministério da Educação-MEC.

Contrariando a expectativa do conjunto de entidades e associações que democraticamente construíram as DCNs, o parecer foi reformulado em junho de 2022, retirando do artigo 3º o texto relativo à obrigatoriedade da formação presencial. Tal supressão, se nos indigna, não nos surpreende, haja vista as intenções e tentativas recorrentes do MEC para implantar a Educação a Distância (EaD) nos cursos da área da Saúde (Soligo & Yemi, 2021).

Impactante é também o recém publicado Parecer CES/CNE nº 14 de 2022 (que quando este capítulo foi redigido ainda não havia sido homologado), que institui Diretrizes Nacionais Gerais para o Desenvolvimento do processo híbrido de ensino e aprendizagem na Educação Superior. Em acréscimo à já desgastante Portaria MEC 2117 de 2019, que ampliou de 20 para 40% o percentual de atividades EaD para cursos de graduação presenciais, este parecer, agora, propõe o ensino híbrido para as atividades contidas nos 60% presenciais. Preocupa enormemente

8 Resolução CES/CNE nº 5 de 2011.

essa medida, em virtude do aumento da precarização e do desmonte do Ensino Superior brasileiro e, conseqüentemente, dos impactos inevitáveis para a qualidade da formação, assim como da atuação profissional e dos serviços ofertados à população.

A isso soma-se a possibilidade de, ao contrário de promover inclusão, a ampliação das atividades remotas ou EaD resultar na exclusão de muitos estudantes que não têm acesso às ferramentas tecnológicas necessárias e recursos de internet adequados ao bom aproveitamento das atividades a distância. As atividades remotas desenvolvidas no período da pandemia mostraram de forma contundente essa realidade, em que se evidenciam as perdas e as exclusões de parte expressiva de estudantes, como revela o estudo de Jardimino et al. (2022).

Uma característica que chama a atenção nos debates sobre a formação é como o modelo de expansão foi se constituindo nas tensões entre a oferta pública e privada e suas relações com a qualidade. A expansão dos cursos, desde a regulamentação da profissão, segue permeada por discussões sem consenso sobre a qualidade da formação em Psicologia, uma vez que ocorre especialmente voltada ao mercado e aliada ao sistema capitalista (Mancebo, 1999).

Para Sampaio (2000), entre 1967 e 1980, o crescimento do ensino superior público apontava para o fato de que as políticas educacionais adotadas naquele período político seguiram duas direções: preservar as universidades públicas de um processo de massificação incongruente com seu perfil de universidade de pesquisa, e expandir o ensino público em determinadas regiões do país onde o poder aquisitivo da população era menor e que, portanto, apresentava condições menos propícias à expansão do setor privado. No entanto, ainda assim, ficou evidente um desempenho desigual dos estabelecimentos privados com relação aos processos de avaliação promovidos pelo MEC – diferenças em relação à titulação de professores, ao regime de trabalho e de características sociodemográficas e educacionais de estudantes do setor privado. Para a autora, os dois setores absorveram, à época,

estudantes de diferentes origens e estratos sociais, o que evidencia a contradição da política pública, que ampliava a distância na formação profissional entre um setor e outro (Sampaio, 2000).

No Brasil, o sistema educacional definido pela Constituição Federal de 1988 é regido pelos sistemas público e privado; com isso, em todos os níveis da educação há sempre diferenças fundamentais entre as duas propostas de ensino e condições da formação. Essas condições, embora orientadas pelos mesmos marcos legais federais, acabam por impactar de modo consistente a trajetória de profissionais. Por essa razão, qualquer análise de profissionais destaca sempre as características de sua instituição formadora, considerando estruturas curriculares diferentes com mais ou menos oportunidades de disciplinas, modulação de estudantes por turma, assim como outros elementos de formação, tais como, experiências em pesquisas, práticas, etc.

Em 2009, Lisboa e Barbosa (2009) apresentaram o resultado de uma caracterização preliminar da formação em Psicologia, examinando as informações de domínio público contidas no Cadastro das Instituições de Ensino Superior do Ministério da Educação. Foram identificados, à época, 396 cursos, em sua totalidade presenciais e grande parte em instituições universitárias privadas, localizadas, predominantemente, em cidades no interior do País e na Região Sudeste. Os autores ainda identificam, nessa distribuição, uma expansão rápida e desordenada nos anos 1990, cuja concentração em regiões e estados mais ricos evidenciam “a lógica de uma educação superior voltada para o mercado, e não necessariamente para as necessidades da população: busca-se o lucro onde o capital se concentra”.

Impõe-se considerar esses processos de expansão do ensino superior privado a partir dos anos 1990, notadamente desde a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional-LDBEN de 1996 que, sem dúvida, representa avanço na direção de perspectiva inclusiva, porém abre espaço para a ampliação desmedida da privatização do

Ensino Superior. Essa ampliação teve e tem impacto na formação em Psicologia, uma vez que, segundo dados do INEP⁹, aproximadamente 87% das vagas universitárias concentram-se na iniciativa privada, o que resulta em impactos na qualidade da formação proporcionada por distintas IES. Uma análise das trajetórias de formação de profissionais de Psicologia deve considerar essas características para que seja possível formular possibilidades de aperfeiçoamento.

Percursos formativos das psicólogas brasileiras

Analisar trajetórias das psicólogas brasileiras, a partir de seu percurso formativo, impõe entender os processos de constituição da profissão, suas mudanças e permanências. Caracterizar essa população torna-se, portanto, importante para se pensar estruturas curriculares e percursos de formação capazes de impactar qualitativamente as experiências na preparação de melhores profissionais para responderem às demandas da realidade.

Tomamos aqui como referência duas importantes publicações organizadas pelo Conselho Federal de Psicologia: “Quem é o psicólogo brasileiro”, de 1980 e “Quem é a psicóloga brasileira”, de 2013. Em ambas, evidencia-se a prevalência de mulheres, em percentual de 91% e 87% respectivamente, o que vem caracterizando a Psicologia como profissão feminina, não apenas por sua configuração numérica, mas por sua vinculação à ideia de cuidado. Porém, se em 1980 a atividade principal indicada pelas respondentes consistia no atendimento clínico, em 2013, encontramos maior diversidade de campos, em que se destacam as atividades de Saúde vinculadas ao SUS e SUAS.

O Brasil tem, hoje, mais de mil cursos de formação em Psicologia e, segundo o Portal do e-Mec há 425.968¹⁰ profissionais, com características e perfis bem diferentes, conforme suas trajetórias de forma-

ção, destacando-se a época em que se diplomaram e o tipo de instituição formadora. Segundo o MEC, os Cursos de Psicologia oferecidos por instituições privadas e confessionais são responsáveis por aproximadamente 85% das vagas. Estas são, certamente, duas condições que intensificam as diferenças nas práticas profissionais.

Bastos (2021), apontando para a explosão dos cursos de Psicologia com base no e-MEC de 26/02/0221, analisa que, dos 1086 cursos de Psicologia autorizados pelo MEC, 26,6% (289) surgiram até 1999, sendo que a grande maioria foi autorizada nos anos 2000: 281 (25,9%) dos cursos foram criados entre 200 e 2009; 145 (13,4%) entre 2010 e 2015; e 371 (34,2%) entre 2016 e início de 2021. Temos assim que quase a metade (47,6%) dos cursos existentes no Brasil surgiram na última década. Essa explosão dos cursos acompanha dois processos: as políticas de interiorização dos cursos em médias e pequenas cidades do interior e a oferta por instituições privadas (90% dos cursos são de instituições privadas hoje). Ao questionar sobre a qualidade dos cursos, utilizando a avaliação do INEP, o autor informa que 20% (224) dos cursos são novos e não possuem avaliação, apenas 7,6% (82) contam com conceito 5, 51,1% (555) possuem conceito 4, 20,6% (224) receberam conceito 3 e 1% (0,1) conceito 2.

Para o autor, essa explosão pode impactar o ingresso no mercado de trabalho, uma vez que o crescimento tem se mantido constante. Em 2019, foram formados quase 40 mil psicólogas. As análises sobre o número de formados e a inscrição nos Conselhos Regionais de Psicologia-CRP, exigência para a atuação profissional, mostram que a diferença entre o total de graduados e de inscritos nos CRs, considerando apenas os anos de maior crescimento de cursos (2010 a 2019), é de 56.475, o que pode indicar dificuldades de inserção profissional na área.

9 https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2020.pdf.

10 <http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>

Outra consequência, para o autor, é a constatação da precarização do ponto de vista salarial. A partir de dados preliminares da pesquisa coordenada pelo CFP em 2020¹¹, sobre impactos da COVID no trabalho da psicóloga, o autor destaca que, de uma amostra de 4.332 psicólogas que participaram da pesquisa, entre autônomas e voluntárias (sem nenhum vínculo empregatício), 61,2% das profissionais recebem até 3 salários mínimos. São as que possuem mais de dois ou três vínculos empregatícios as que ganham acima de quatro salários mínimos (39%), sendo que destas, somente 6% obtêm ganhos acima de 10 salários mínimos. A maior concentração salarial das que possuem um vínculo empregatício é de um a quatro salários mínimos (56,7%).

Expansão desordenada do ensino superior privado, desigualdades nas condições de ensino e práticas de

formação entre IES públicas e privadas, precarização das condições de trabalho e salários rebaixados são, portanto, aspectos que marcam a formação e inserção profissional das psicólogas na atualidade.

O que revelam os dados do CensoPsi 2022

Dados preliminares

Os indicadores da Tabela 1 atualizam os dados anteriormente encontrados nos estudos de 1980 e 2013 acima mencionados, indicando a permanência da representação da Psicologia como profissão feminina. A condição não-binária revela-se no estudo atual, em porcentagem minoritária.

Perguntadas sobre sua orientação sexual, 84% das participantes indicaram a condição heterossexual. Esse

Tabela 1: Profissionais de Psicologia segundo identidade de gênero e natureza da instituição de formação

	Br	Púb	Mix	Prv	
Identidade de Gênero	Feminino	79%	78%	81%	80%
	Masculino	20%	22%	18%	20%
	Não-binário	0,7%	0,9%	0,7%	0,7%
Total		25%	8%	67%	

Tabela 2: Profissionais de Psicologia segundo orientação sexual e natureza da instituição de formação

	Br	Púb	Mix	Prv	
Orientação Sexual	Homossexuais	8%	8%	8%	8%
	Heterossexuais	84%	82%	85%	85%
	Bissexuais	7%	9%	7%	6%
	Pansexuais	0,7%	0,8%	0,6%	0,7%
	Assexuais	0,3%	0,4%	0,2%	0,3%
Total		25%	8%	67%	

11 CFP, 2020, pesquisa Condições de trabalho de psicólogas e psicólogos durante a pandemia do coronavírus. <https://site.cfp.org.br/cfp-realiza-pesquisa-sobre-condicoes-de-trabalho-da-categoria-no-contexto-da-pandemia/>

dado não permite a comparação com as informações anteriores, pois não estava presente naqueles estudos de perfil. Esse percentual acompanha, porém, a tendência encontrada no percentual de 94% de pessoas que se declaram heterossexuais apontado pelo IBGE, porém revela um contingente maior de respondentes que indicam orientações outras, não heterossexuais.

Com relação à pertença/identidade racial, os dados da Tabela 3 evidenciam a predominância de pessoas autodeclaradas brancas.

Embora esse percentual de 64% de psicólogas brancas apresente relação inversa com a totalidade da população brasileira, composta por 54% de pessoas negras (pretas e pardas)¹², eles repetem uma tendência evidenciada em pesquisas sobre o perfil da psicóloga, como o estudo de Meireles et al. (2019). Se este fato, por si só, não explica a prevalência de uma visão marcadamente influenciada pela perspectiva europeia na Psicologia brasileira, que carrega em seu histórico teorias de contornos racistas, a hegemonia numérica e a força da branquitude acrítica ou da branquitude crítica dissimulada, como descreve Orrico (2021), certamente são obstáculos ao desenvolvimento de uma Psicologia crítica descolonizada.

O CensoPsi também revelou que menos de 10% das respondentes identificam-se como pessoas com deficiência, o que reproduz os percentuais nacionais

relativos ao acesso ao ensino superior das pessoas com deficiência e revela que, na prática, a inclusão não atingiu ainda os níveis do ensino universitário do país.

Além da formação em Psicologia, 3.198 profissionais responderam que possuem também outra graduação, sendo que destes, 43,3% (1.392) foram formados também em cursos das Ciências Sociais e Aplicadas e 37,2% (1.190) em cursos das Ciências Humanas. As Ciências Exatas e da Terra aparecem em 7,5%, seguida de Ciências da Saúde (7,1%), Ciências Biológicas 3,4%, Ciências Agrárias 1% e Ciências Militares 0,3%.

Onde foram formadas(os) os profissionais de Psicologia?

Com o exponencial crescimento das instituições privadas no país (Sampaio, 2000), 67% das atuais profissionais de Psicologia formaram-se em instituições privadas, majoritariamente nas regiões sul e sudeste e se mostraram satisfeitas com a formação recebida (47%), conforme mostram as Tabelas 4 e 5.

Segundo a Tabela acima, é expressivamente alto o percentual de IES privadas no Sudeste e Sul do país, que reafirma os dados constantes no site do Conselho Federal de Psicologia¹³.

As respondentes indicaram estarem satisfeitas ou muito satisfeitas com a formação recebida. Essa

Tabela 3: Profissionais de Psicologia segundo cor/raça e natureza da instituição de formação.

	Br	Púb	Mix	Prv
Raça				
Amarela	1,2%	2%	1,0%	1,0%
Branca	64%	65%	53%	65%
Indígena	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Parda	26%	25%	39%	25%
Preta	8%	8%	7%	9%
Total		25%	8%	67%

12 <https://jornal.usp.br/radio-usp/dados-do-ibge-mostram-que-54-da-populacao-brasileira-e-negra/>

13 [http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/#:-:text=Somos%20um%20total%20de%20425.968%20psic%C3%B3logas%20\(os\)](http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/#:-:text=Somos%20um%20total%20de%20425.968%20psic%C3%B3logas%20(os))

informação necessita de investimentos futuros das entidades em Psicologia para a compreensão de seus reais efeitos ou medidas. Isto porque a avaliação da qualidade da oferta educacional, em qualquer nível de ensino, quando feita pelos atores internos às instituições, necessita ser analisada a partir das condições de criticidade promovidas pelas próprias instituições. Não raro, cursos que incentivam uma formação crítica recebem também autoavaliações mais exigentes. Esse fato deve ser considerado quando se sabe de uma crescente deterioração da qualidade do ensino superior brasileiro, do alto percentual de profissionais formadas em instituições privadas, em geral mais afetadas pelas políticas e pela precarização do trabalho. Os dados da Figura 1 permitem-nos, no entanto, vislumbrar algumas possibilidades de entendimento desse padrão de resposta, associadas

à forma como o questionário foi organizado, o que acena ainda mais para a necessidade de novas investigações sobre essa questão.

As duas faixas iniciais de anos de formados contemplam dois anos cada, enquanto as faixas seguintes aglutinam um intervalo extremamente extenso – (6 a 25 anos) e acima de 26 anos. Essa amplitude, além de pouco discriminativa, abarca momentos distintos da educação brasileira; portanto, temos nessas faixas mais amplas pessoas que vivenciaram em maior ou menor grau os processos de deterioração do ensino superior e, ao menos parte delas, não passou pelos momentos mais perversos e pela escalada de desqualificação e precarização do trabalho docente, bem como os avanços do ensino remoto, que afetam diretamente a qualidade do ensino (Soligo, 2019).

Tabela 4: Distribuição de profissionais por categorias da IES e regiões do país

	Br	N	NE	SE	S	CO	
Categoria da IES	Públicas	25%	27%	31%	22%	21%	27%
	Combinadas	8%	27%	11%	3%	3%	15%
	Privadas	67%	46%	58%	75%	76%	57%
Total	100%	7%	26%	44%	15%	9%	

Tabela 5: Níveis de satisfação com a qualidade do ensino de graduação por regiões do país

	Br	N	NE	SE	S	CO	
Satisfação com a qualidade do ensino recebido na graduação	Muito Insatisfeitas	0,4%	1%	0%	0%	1%	0%
	Insatisfeitas	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	Indiferentes	12%	14%	12%	11%	10%	11%
	Satisfeitas	49%	51%	51%	47%	51%	47%
	Muito satisfeitas	37%	32%	34%	40%	36%	40%
Total	100%	7%	26%	44%	15%	9%	

Figura 1: Percentual de egressos por tipo de IES e estágios de carreira

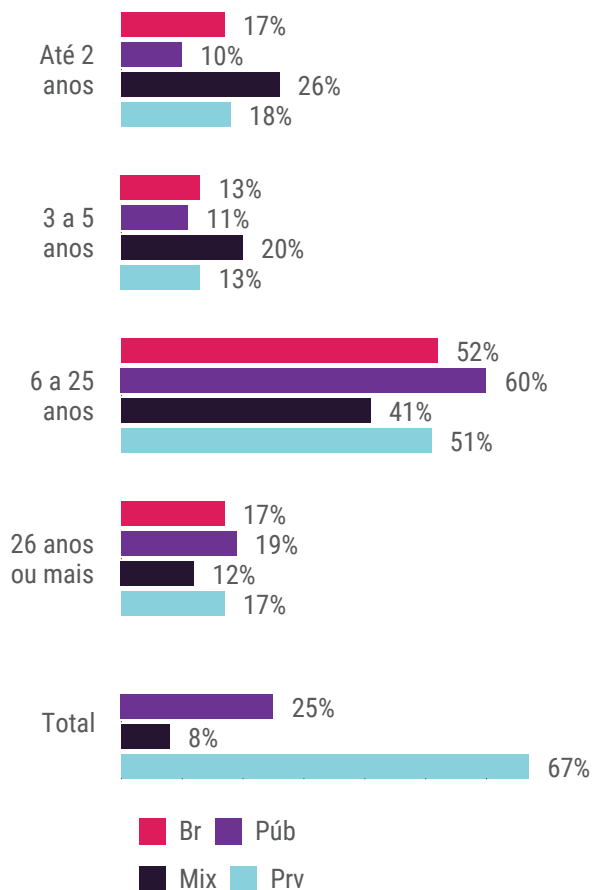
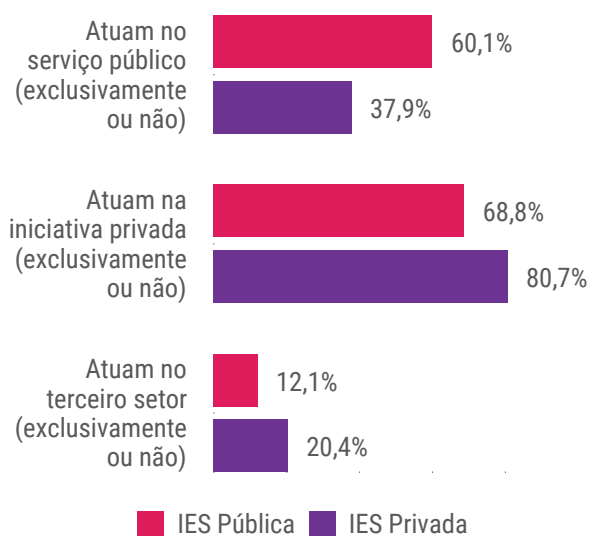


Figura 2: Percentual de profissionais por setor da economia em que trabalham por natureza da IES em que se graduaram



Em que áreas atuam as(os) profissionais de Psicologia?

As profissionais participantes do CensoPsi 2022, em sua grande maioria, identificam sua atuação com a área Clínica, sendo que a porcentagem é ainda maior para aquelas que são egressas de IES privadas (77% egressos de privadas contra 65% de IES públicas). Em segundo lugar, aparece a área Social, bastante próxima à Saúde que, se somada à Hospitalar, ocupa essa posição. Chama atenção a maior atuação de profissionais oriundas de instituições públicas na docência. A incidência das IES públicas na formação posterior, na pós-graduação, pode explicar essa diferença. As demais áreas aparecem com uma porcentagem inferior a 13%.

O grau de satisfação desses profissionais é bastante alto, independentemente da área de atuação, conforme verificado na Tabela 6. Tais dados devem ser entendidos, no entanto, na relação com o que aponta a Figura 1, referente aos intervalos de tempo indicados no Censo.

Sobre a atuação por setor, os dados são os seguintes:

Figura 3: Percentual de profissionais por áreas de atuação natureza da IES em que se graduaram

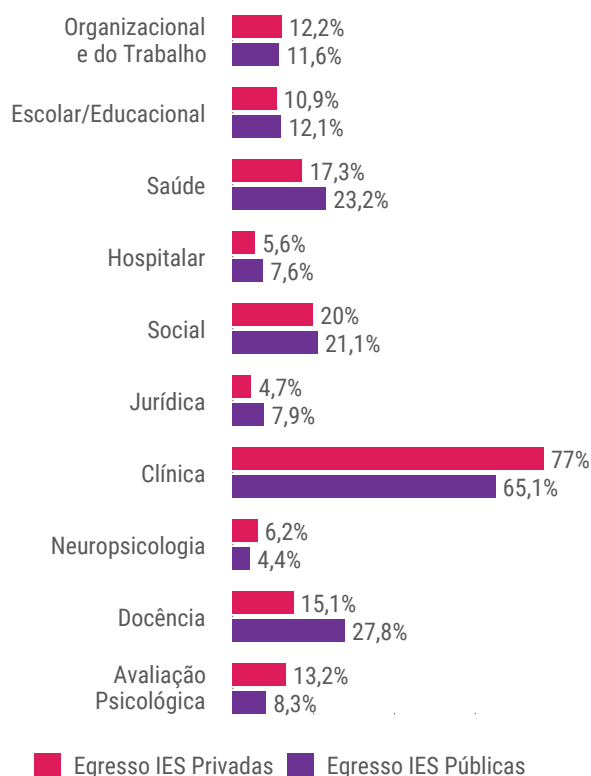


Tabela 6: *Nível de satisfação com a graduação por área de atuação*

	Muito insatisfeito/ insatisfeito	Indiferente	Satisfeito/ Muito Satisfeito
Avaliação Psicológica	1,9%	11,0%	87,1%
Docência	1,8%	7,8%	90,3%
Neuropsicologia	2,2%	12,1%	85,6%
Clínica	2,0%	11,2%	86,8%
Jurídica	1,5%	11,5%	87,0%
Social	1,6%	11,1%	87,3%
Hospitalar	1,2%	9,2%	89,6%
Saúde	1,9%	10,1%	88,0%
Escolar/Educacional	1,7%	9,6%	88,7%
Organizacional e do Trabalho	1,5%	9,2%	89,3%

Das participantes do CensoPsi 2022, entre as que atuam exclusivamente no setor público, a maioria (60,1%) obteve sua formação em IES também pública, enquanto, as que atuam no setor privado, a maior porcentagem graduou-se em IES privadas. Este resultado sugere que as IES públicas formam mais para os setores públicos enquanto as IES privadas mais para o setor privado.

Considerações finais

Os dados do CensoPsi 2022 permitem afirmar a permanência de profissionais de Psicologia predominantemente femininos, brancos e heteroidentificados, assim como oriundos de instituições privadas e atuantes na área clínica.

Para efeitos da formação, esses dados interrogam sobre a inserção de problemáticas atravessadas pelas questões de gênero e étnico-raciais nos cursos

de Psicologia, considerando a contemporaneidade dos debates sobre essas questões e sua condição estruturante de nossa sociedade. O mundo social, político e cultural mudou drasticamente nas últimas décadas, constituindo condições que estruturam as intersubjetividades e dinamizam as vivências pessoais, identitárias e coletivas.

Enfrentar esse desafio, por parte das instituições formadoras e entidades da Psicologia, requer realizar a crítica da prevalência da branquitude e, consequentemente, do pensamento colonizado na formação de gerações de estudantes e profissionais. Esse caminho já foi apontado pelas Diretrizes Curriculares Nacionais, que estabelecem a pluralidade de ideias e diversidade de existências como eixos da formação, bem como a reflexão crítica a respeito da realidade marcada pela desigualdade e o compromisso com seu enfrentamento. Elas são, portanto, nosso ponto de

apoio e consenso coletivo na construção e superação dos desafios formativos contemporâneos.

São também as DCNs que poderão nos apoiar no enfrentamento de outro desafio que se anuncia, relativo à ampliação das investidas da educação a distância (EaD), em um contexto de massiva formação predominantemente em instituições privadas e, portanto, submetidas a mecanismos que implicam maior fragilidade no que se refere às condições de trabalho docente e de perda da conexão com as localidades em que se encontram as instituições.

Além disto, os desafios postos para a formação afinada às problemáticas contemporâneas implicam a Psicologia no movimento de incorporação de conhecimentos que, se por um lado, necessitam considerar a constituição de subjetividades em um mundo globalizado, por outro, devem estar atentos às vivências próprias latino-americanas. A formação e as trajetórias profissionais acontecem, hoje, no que Milton Santos denomina de meio técnico-científico-informacional (Santos, 1996). Na contemporaneidade, as relações entre o global e o local são atravessadas por forças homogeneizadoras, mas cujos serviços e bens distribuem-se desigualmente nos territórios, a produzir dinâmicas espaço-temporais complexas. Desigualdades e também resistências implicam condições distintas de subjetivação, o que chama a Psicologia para uma consciência das particularidades nas mediações dos processos para os quais incide a atuação profissional. Isso significa uma Psicologia atenta às transformações do mundo global, mas fundamentalmente enraizada nas problemáticas históricas e culturais brasileiras e, por que não, regionalizadas. A expansão dos cursos em cidades do interior do país, nesse sentido, apresenta desafios mas também pode colaborar com novas questões para o duplo movimento de atenção aos processos globais mas ao mesmo tempo localizados, de produção de conhecimento e de subjetivação. A distribuição da Psicologia no território nacional, embora ainda concentrada nas regiões sudeste e sul, permite agora uma nova etapa de atuação, em

diálogo com as demandas originárias de diferentes escalas, regional e global.

A avaliação de Guzzo et al. (2020) referente aos resultados do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) de 2012, teve como objetivo fornecer base para reflexões sobre os desafios que cercam a formação da Psicóloga no Brasil, considerando a diversidade do sistema de educação superior. As sínteses feitas pelos autores e autoras apontam para a relevância do sistema de avaliação da formação e destacam aspectos importantes a serem ainda considerados que, de alguma forma, aparecem no CensoPsi 2022 e que mantêm inalterado o perfil de profissionais que se formam para a área. Para Freitas (2015, p. 522), há um paradoxo que se revela nas tensões entre a Psicologia, as universidades formadoras e a sociedade: “a cada nova formulação de políticas sociais e diante da ampliação de campos nos quais a Psicologia se insere, este parece ser um desafio perene que tem apresentado questões sérias ao processo de formação”. Além disso, a autora ressalta o debate em relação aos conteúdos e às formas que as práticas profissionais devem adotar em relação aos paradigmas que sustentam a formação.

Quando se considera a área, verifica-se também a predominância da clínica, mesmo que haja uma parte significativa de profissionais que atuam em processos de trabalho mais identificados com as áreas da Saúde, Social, Organizacional e do Trabalho, Escolar e Educacional e Avaliação Psicológica. Ao considerar a inserção na atuação clínica, há que se pensar nos próprios avanços da área, ao se inserir nas políticas públicas e, assim, enfrentar os desafios postos para além do set clínico tradicional, bem como as perspectivas de clínica ampliada, clínica comunitária e clínica psico-política (Barrero-Cuellar, 2020). Essas dimensões certamente poderão ser aprofundadas em estudos posteriores.

No campo educativo, estima-se que estudos posteriores deverão revelar os resultados e implicações da Lei 13.935, que institui os serviços de Psicologia e Serviço Social no Sistema Público de Educação

Básica, que certamente resultarão em impactos na formação e inserção profissional das psicólogas.

A absorção das profissionais da Psicologia por empresas, instituições e órgãos públicos, assim como organizações do terceiro setor se, por um lado, parece indicar espaço para crescimento, por outro, pode informar exatamente dificuldades que precisam ser enfrentadas para a sua ampliação.

Independentemente das áreas, os currículos de formação precisam ser ajustados, sobretudo, ao compromisso com os direitos humanos para toda a população e as necessidades concretas na diversidade do povo brasileiro. Guzzo (2011, 2018) afirma que o comprometimento com a realidade brasileira deveria estabelecer-se por meio de uma formação ampla, diversa, politizada e crítica, para que seja possível a libertação de uma formação colonizada e hegemônica, que se faz presente na grande maioria das universidades do país.

Além disso, as dificuldades na formação esbarram sempre nos interesses institucionais, os quais, na Psicologia bem como em outras áreas, estão majoritariamente voltados aos ditames do mercado. Diante disso, considera-se como um grande desafio para a formação que a mesma se oriente pela prática social e por uma construção teórica descolonizada, que responda às demandas do povo brasileiro presentes na vida cotidiana da maioria.

Uma formação condizente com a realidade brasileira deveria ser aquela que tem seus fundamentos e práticas no mundo concreto e na busca por mudanças sociais necessárias. Caminhar nessa direção implica compromisso, organização coletiva e defesa da formação presencial, condição indispensável para a construção da identidade profissional ao longo do processo de formação e de práticas significativas, que dialoguem com a realidade brasileira em sua diversidade.

Há ainda muito a caminhar no aprimoramento da formação profissional. Nesse sentido, experiências de mapear e avaliar, como a que se elabora a partir do CensoPsi 2022, sempre são necessárias e bem-vindas.

Essas experiências precisam ser sensíveis para captar os compromissos necessários da profissão num mundo complexo, marcado por rápidas transformações, cujas incertezas integram também as reconfigurações da área e de seus campos de atuação. Mais ainda, essas incertezas configuram (im)possibilidades de subjetivação, de desenvolvimento, de produção de saúde e de sofrimento psíquico que interrogam cotidianamente sobre o papel da Psicologia para as pessoas e para a sociedade brasileira. ■

REFERÊNCIAS

- Barrero-Cuellar, E. (2020). *Clínica psicopolítica: aportes para la construcción de una Psicología de la subversión en tiempo del horror neoliberal*. 1a ed. Bogotá: Cátedra Libre.
- Bastos, A. V. B. (2021). A atual conjuntura e desafios à formação em Psicologia: o que esperar das novas diretrizes curriculares. Aula inaugural, Departamento de Psicologia PUC-Rio. Disponível em <https://eoa.puc-rio.br/a-atual-conjuntura-e-desafios-a-formacao-em-psicologia>
- Bernardes, J. (2004). O debate atual sobre a formação em Psicologia no Brasil: análise de documentos de domínio público. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3(2), 127-134.
- Borges, M., Bastos, A., & Khoury, Y. (1994). A formação em Psicologia: contribuições para a reestruturação curricular e a avaliação dos cursos. Brasília: MEC-SESu.
- Conselho Federal de Psicologia (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* 1ed. São Paulo: EDICON.
- Conselho Federal de Psicologia, Associação Brasileira de Ensino de Psicologia, Federação Nacional dos Psicólogos (2018). *Ano da Formação em Psicologia: revisão das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Psicologia*. 1ed. Brasília: CFP.
- Freitas, M.F.Q. (2015) Práxis e formação em Psicologia Social Comunitária: exigências e desafios ético-políticos. *Estudos de Psicologia*, 32(3), 521-532.
- Guzzo, R.S.L (2011). Desafios cotidianos em contextos educativos: a difícil formação de psicólogo para a realidade brasileira. In R. G. Azzi & M. H. T. A. Gianfaldoni, *Psicologia e Educação* (pp. 253-270). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Guzzo, R.S.L. (2018). Pesquisa e mudança social: desafios e dificuldades para a formação em Psicologia. *Educar em Revista*, 34(71), 143-156.
- Guzzo, R.S. L., Bastos, A. V. B., Primi, R., Carmo, J. S., Oliveira, T. P., & Gurski, R. R. (2020). Formación en Psicología en Brasil: de las expectativas a la realidad. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 14, 112-132. <http://www.teocripsi.com/ojs/> (ISSN: 2116-3480)

Jardilino, J. R., Silva, M., Sampaio, A.M., & Matias, B. (2022). Condições educacionais e a exclusão digital na pandemia. *ETD-Educação Temática Digital*, 24(1). <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/etd/article/view/8665898>.

Lisboa, F. S. & Barbosa, A. J. (2009). Formação em Psicologia no Brasil: um perfil dos cursos de graduação. *Psicologia: Ciência e Profissão* (online), 29(4), 718-737.

Lhullier, L. (Ed.). (2013). *Quem é a psicóloga brasileira? Mulher, Psicologia e trabalho*. 1ed. Brasília: CFP. 2013.

Mancebo, D. (1999) Formação em Psicologia: gênese e primeiros desenvolvimentos. In A. M. Jacó-Vilela et al. (Eds.), *Clio-Psyché - Histórias da Psicologia no Brasil* (pp. 54-58). Rio de Janeiro: NAPE/UERJ.

Meireles, J., Feldmann, M., Cantares, T., Nogueira, S., & Guzzo, R. (2019). Psicólogas brancas e relações étnico-raciais: em busca de formação crítica sobre a branquitude. *Pesquisas e práticas psicossociais*, 14(3), 1-15.

Oliveira, I. T., Soligo, A., Oliveira, S. F., & Angelucci, B. (2017). Formação em Psicologia: aspectos históricos e desafios contemporâneos. *Psicologia: Ensino e Formação*, 8(3), 3-15.

Orrico, M. I. (2021). *Branquitude crítica dissimulada: desafios à Educação para as relações étnico-raciais*. [Tese de Doutorado, Campinas: Faculdade de Educação – Unicamp].

Sampaio, H (2000). *O ensino superior no Brasil: o setor privado*. São Paulo, Fapesp/Hucitec.

Santos, M. (1996). *A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção*. São Paulo: EDUSP.

Silva, L.B., & Bernardes, J. F. (2021). Formação em psicologia para a gestão em saúde: visão de profissionais, docentes e estudantes. *Psicologia Política*, 21(50), 182-196.

Soligo, A. (2015). A formação em Psicologia no Brasil: em busca de novos olhares. In E. Barrero (Ed.), *Formación en Psicología: reflexiones y propuestas desde América Latina* (169-178). 1ed. Bogotá: ALFEPSI Editorial.

Soligo, A. (2019). Reflexões sobre ensino de Psicologia a distância (EaD). *Boletim ABEP* (3).

Soligo, A., & YEMI, H. (2021). Os desafios da formação em Saúde no contexto da pandemia: experiências da Psicologia e da Fonoaudiologia. In S. M. Nicolau, S. M. Lemos, M. B. Pedroso & M. B. Falkenberg. (Eds.), Formação no e para o SUS na pandemia da COVID-19: resistências e (re) invenções (pp. 145-159). 1ed. Porto Alegre: Rede Unida.

Souza, J. A. M.de (2021). Os ásperos tempos da psicologia: do fechamento de espaços institucionais à luta revolucionária durante a ditadura empresarial-militar. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da UFRJ. p.315.

6 A FORMAÇÃO DA(O) PSICÓLOGA(O): O EXPRESSIVO INVESTIMENTO NA PÓS-GRADUAÇÃO

Luciana Mourão¹

Antônio Virgílio B. Bastos²

A preocupação com a qualidade dos cursos de graduação não é recente. No início do século XXI, Yamamoto (2006) alertou para o crescimento desenfreado do sistema, que triplicou a quantidade de cursos entre o final do século XX e o início do século XXI, passando de pouco mais de uma centena de cursos de graduação em Psicologia para mais de 300 cursos, o que suscitava dúvidas sobre as condições reais de ensino ofertadas. De forma semelhante, Lisboa e Barbosa (2009) também indagaram sobre a expansão rápida e desordenada dos cursos de graduação, especialmente a partir da década de 1990, alertando para que fossem tomadas medidas urgentes para aliar quantidade e qualidade no ensino da Psicologia no Brasil. Na sequência, Bastos et al. (2011) também discutiram a formação básica e profissional da(o) psicóloga(o), a partir de uma análise do desempenho das IES na edição de 2006 do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade).

Essa preocupação com a qualidade da formação básica e profissional das(os) psicólogas(os) continuou em um conjunto de outros estudos mais recentes.

Por exemplo, Travassos e Mourão (2018) apontaram as lacunas de competências de egressos do curso de Psicologia na visão dos docentes, enquanto Mourão et al. (2019) apresentaram uma avaliação crítica dos cursos de graduação da área na percepção de egressos de diferentes gerações. O questionamento da qualidade dos cursos de graduação em Psicologia também foi alvo do estudo conduzido por Travassos e Mourão (2017) a partir da análise dos preocupantes resultados do Enade em três de suas edições.

À preocupação desses autores soma-se outro dado obtido no CensoPsi. Do total das(os) 20.207 psicólogas(os) que participaram do CensoPsi, quase a metade (47,5%) já realizou cursos de pós-graduação *lato sensu* (especialização ou MBA) e outros 25,9% têm cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Nesse caso, predominam os que têm mestrado (16,5%), seguido dos que concluíram o doutorado (7%) e um percentual menor que realizou pós-doutorado (2,4%). Portanto, a amostra da pesquisa indica um total de 73,4% das(os) psicólogas(os) participantes do CensoPsi que investiram em uma formação pós-graduada.

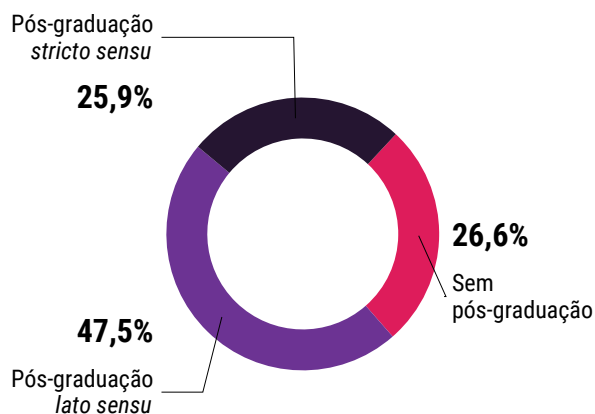
1 Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília com estágio pós-doutoral no Instituto Universitário de Lisboa. Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Graduada em Comunicação Social, em Administração e em Psicologia. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira e Professora visitante da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Coordenadora do Aprimora - Núcleo de Estudos em Trajetória e Desenvolvimento Profissional. Pesquisadora 1C do CNPq e Cientista do Estado do Rio de Janeiro pela FAPERJ. Membro da Coordenação de Área da Psicologia na CAPES.

2 Psicólogo. Mestre em Educação (UFBA, 1984). Doutor em Psicologia (UnB, 1994). Prof. Titular aposentado Universidade Federal da Bahia. Pesquisador I-A do CNPq. Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia/UFBA. Dedicou-se a pesquisa no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com ênfase no estudo dos vínculos do indivíduo com diversas facetas do seu mundo de trabalho. Dedicou-se, também, ao estudo sobre a formação e exercício profissional na Psicologia, tendo coordenado e conduzido pesquisas de âmbito nacional sobre o trabalho da(o) psicóloga(o) no Brasil. Atualmente é membro do XVI Plenário do Conselho Federal de Psicologia.

Por um lado, é possível que o público com pós-graduação esteja super-representado na amostra, uma vez que este é um grupo mais acessível para a pesquisa. Por outro lado, o fato de três de cada quatro psicólogas(os) em um universo de mais de 20 mil pesquisadoras(es) terem algum curso de pós-graduação nos deixa algumas perguntas. Por que tantos(as) psicólogas(os) buscam a pós-graduação? Estaria a graduação sendo insuficiente para a formação de tais profissionais? Trata-se de uma questão de consciência acerca da baixa qualidade da formação graduada? Ou essa expressiva busca por pós-graduação estaria relacionada à amplitude e à complexidade da área de Psicologia?

Vale o destaque que, além dos investimentos em pós-graduação, um de cada cinco psicólogas(os) (19,3%) já realizou cursos livres de aperfeiçoamento e 2,1% realizaram residência multiprofissional. Apenas 5,2% das(os) psicólogas(os) participantes do CensoPsi não realizaram nenhuma formação complementar (o capítulo sobre formação complementar aprofunda tais análises). Nesse sentido, fica evidenciado que as(os) profissionais da área investem bastante na continuidade da sua formação, com maior destaque para a pós-graduação, em especial os cursos de especialização ou MBA. A Figura 1 indica os percentuais de psicólogas(os) com pós-graduação *lato sensu*, *stricto sensu* e sem pós-graduação.

Figura 1: Formação pós-graduada das(os) psicólogas(os) no CensoPsi



No presente capítulo, o foco se volta, portanto, para a formação pós-graduada, discutindo as formações denominadas de *stricto sensu* (mestrado e doutorado) e de *lato sensu* (especialização ou MBA). Para realizar tal discussão, apresentaremos a seguir o perfil das(os) psicólogas(os) que investiram na formação pós-graduada; o perfil da pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia – considerando as modalidades acadêmica e profissional; e o perfil da pós-graduação *lato sensu*. Após tais seções, encerramos o presente capítulo com algumas considerações finais que resumem os resultados do CensoPsi 2022 acerca da formação pós-graduada de psicólogas(os) com reflexões para o futuro da categoria.

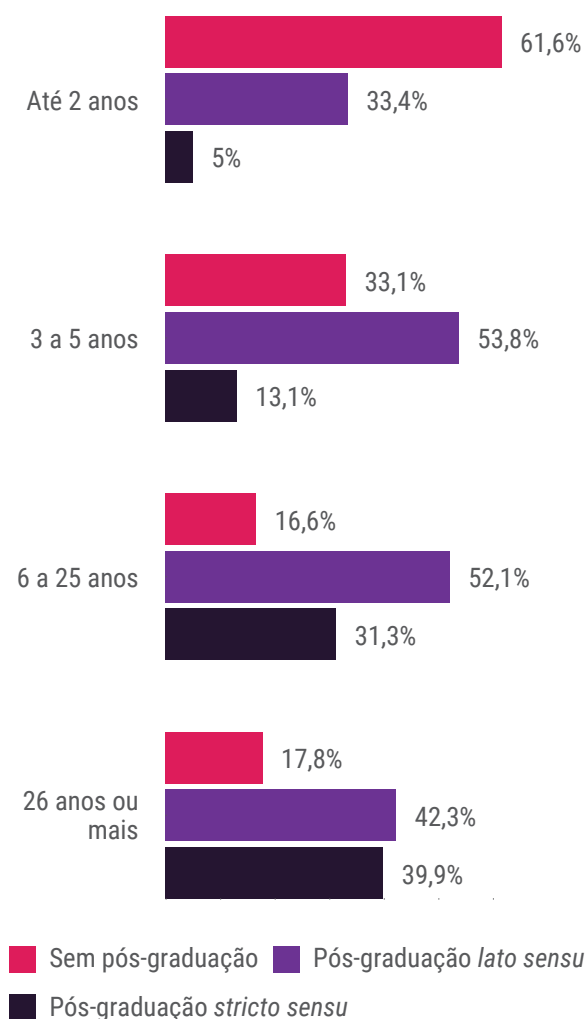
Perfil das(os) psicólogas(os) com pós-graduação

A pesquisa do CensoPsi indica um crescimento gradual do percentual de psicólogas(os) com pós-graduação *stricto sensu* conforme avança o estágio de carreira. Assim, entre aqueles que têm 26 ou mais anos de trabalho, quase 40% possuem mestrado e/ou doutorado. Esse percentual se reduz para 31,3% entre os que têm de seis a 25 anos de trajetória profissional, e cai para 13,1% entre os que têm de três a cinco anos de carreira (Figura 2). Entre os que se formaram nos dois últimos anos, esse percentual é bem menor que nos demais grupos (5%), inclusive por terem tido pouco tempo para obter a titulação.

Nessa lógica, são justamente as(os) psicólogas(os) com menor tempo de formados (até dois anos) que apresentam o maior percentual sem pós-graduação (61,6%). Esse percentual difere muito daqueles que têm entre três e cinco anos de carreira (33,1%), de seis a 25 anos (16,6%) ou mais de 25 anos (17,8%). Mas chama a atenção o fato de que, em todas as faixas etárias a partir dos 3 anos de carreira, o grupo que mais predomina é o de psicólogas(os) com pós-graduação *lato sensu*. Entre os que têm entre três e cinco anos de carreira ou de seis a 25 anos, mais da metade das(os) psicólogas(os) (53,8% e 52,1%, respectivamente) têm especialização ou MBA. Entre os

que têm 26 ou mais anos de carreira, esse percentual continua a ser expressivo (42,3%).

Figura 2: Formação pós-graduada, de acordo com os estágios de carreira

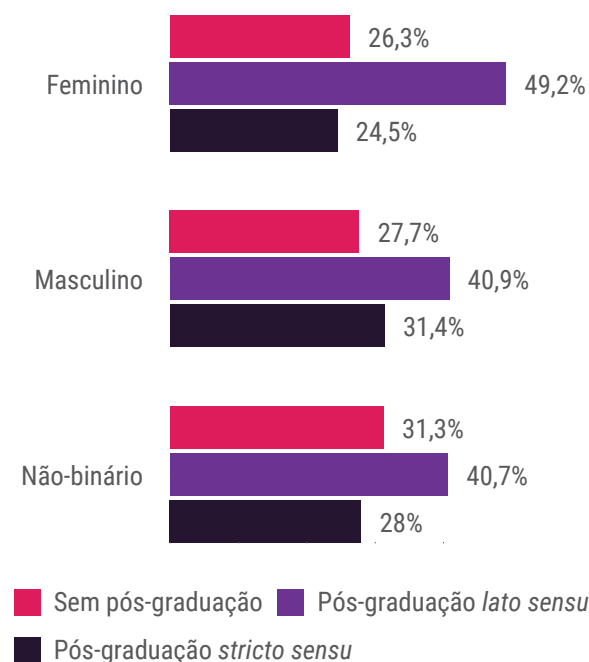


Esses resultados são confirmados também pelo ano médio de conclusão do curso de acordo com o perfil da formação pós-graduada. No grupo que não possui pós-graduação, a média foi 2011, enquanto quem tem pós-graduação *lato sensu* graduou-se, em média, no ano de 2007 e os que têm pós-graduação *stricto sensu*, em média, no ano de 2002. Embora haja uma variabilidade interna nesses grupos, a comparação das médias do ano de obtenção do título de psicóloga(o), sinaliza para um caminho de formação em que após a graduação as(os) profissionais ficam

um tempo sem buscar a pós-graduação (muitas(os) realizando cursos livres como ficou evidenciado nas informações sobre formação complementar), em seguida buscam cursos de especialização e, por fim, alguns vão para a pós-graduação *stricto sensu*.

Quando analisamos a situação de formação pós-graduada, os dados do CensoPsi 2022 sinalizam para diferenças em termos de gênero. As(Os) não-binárias(os) são as(os) que apresentam maior percentual sem pós-graduação (31,3%), distinguindo-se dos percentuais feminino (26,3%) e masculino (27,7%). Já a análise da situação de pós-graduação *stricto sensu* aponta uma situação mais favorável aos homens (31,4%), seguidos das(os) não-binárias(os) (28%), ficando as mulheres com o menor percentual nessa condição (24,5%). Em contrapartida, como pode ser visto na (Figura 3), as mulheres têm o maior percentual de pós-graduação *lato sensu* (49,2%).

Figura 3: Formação pós-graduada, de acordo com o gênero



Esses dados confirmam estudos com diferentes categorias profissionais que apontam para diferenças de gênero na formação *stricto sensu*, em que o predomínio, historicamente, era masculino, mas cuja

hegemonia foi quebrada desde 2016, quando as mulheres passaram a ser predominantes em todos os níveis de titulação, inclusive no doutorado (Barros, & Mourão, 2018). Nesse sentido, ao longo dos próximos anos, essas diferenças de gênero em termos de pós-graduação *stricto sensu* tendem a se reduzir.

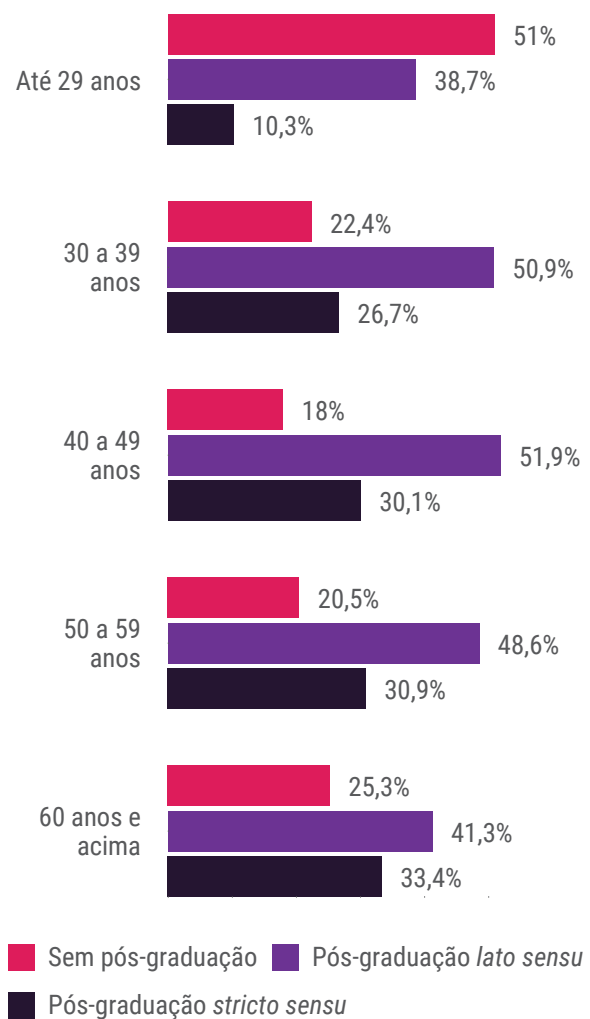
A análise da formação pós-graduada de acordo com a faixa etária mostra algumas discrepâncias. Aquelas(es) que têm até 29 anos são as(os) que apresentam maior percentual sem pós-graduação (51%), enquanto o menor percentual de psicólogas(os) sem formação pós-graduada ocorre na faixa dos 40 a 49 anos (18%) ou de 50 a 59 anos (20,5%). Já a pós-graduação *stricto sensu* tem relação direta com a faixa etária, saltando de 10,3% entre os que têm até 29 anos para 33,4% para os que têm 60 anos ou mais. As(Os) psicólogas(os) com pós-graduação *lato sensu* são a maioria em quase todas as faixas etárias, com destaque para aqueles que têm de 40 a 49 anos (52%) o de 30 a 39 anos (50,9%). A Figura 4 detalha as informações da formação pós-graduada, de acordo com a faixa etária das(os) psicólogas(os).

Os resultados relativos à faixa etária são confirmados pela comparação da média da idade e os diferentes perfis de formação pós-graduada. No grupo que não possui pós-graduação, a média foi 38,6 anos, enquanto quem tem pós-graduação *lato sensu*, em média, tem 71,9 anos e os que têm pós-graduação *stricto sensu*, em média, têm idade de 44,8 anos. Esses resultados indicam maior probabilidade de investimento em formação pós-graduada, conforme a idade da(o) psicóloga(o) avança.

Outra constatação do CensoPsi é que a formação pós-graduada encontra relação clara com estar ou não trabalhando, pois entre os que estão fora do mercado de trabalho, mais da metade (51,2%) não têm pós-graduação, enquanto esse percentual para as(os) psicólogas(os) que estão trabalhando é de 23,8%. Esses dados sinalizam para a relação da formação pós-graduada com a inserção profissional, indicando que o mercado de trabalho tende a ab-

sorver mais pessoas que investem na continuidade da sua formação.

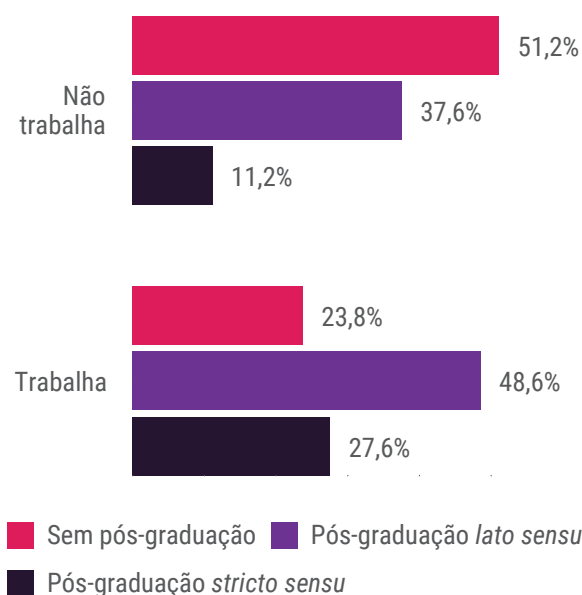
Figura 4: Formação pós-graduada, de acordo com a faixa etária



No extremo oposto, o percentual daqueles que não trabalham e têm pós-graduação *stricto sensu* é de 11,2%, quantitativo muito inferior aos que trabalham e têm mestrado e/ou doutorado (27,6%). Sobre os que têm pós-graduação *stricto sensu* e não trabalham, há que se considerar ainda um percentual que pode estar buscando o mestrado, o doutorado ou o pós-doutorado como estratégia de alongamento da escolaridade como alternativa ao desemprego (Mattos, 2011). Por fim, 37,6% dos que não traba-

lham têm pós-graduação *lato sensu*, percentual que se eleva para 48,6% entre as(os) psicólogas(os) que trabalham (Figura 5).

Figura 5: Formação pós-graduada, de acordo com a situação de trabalho

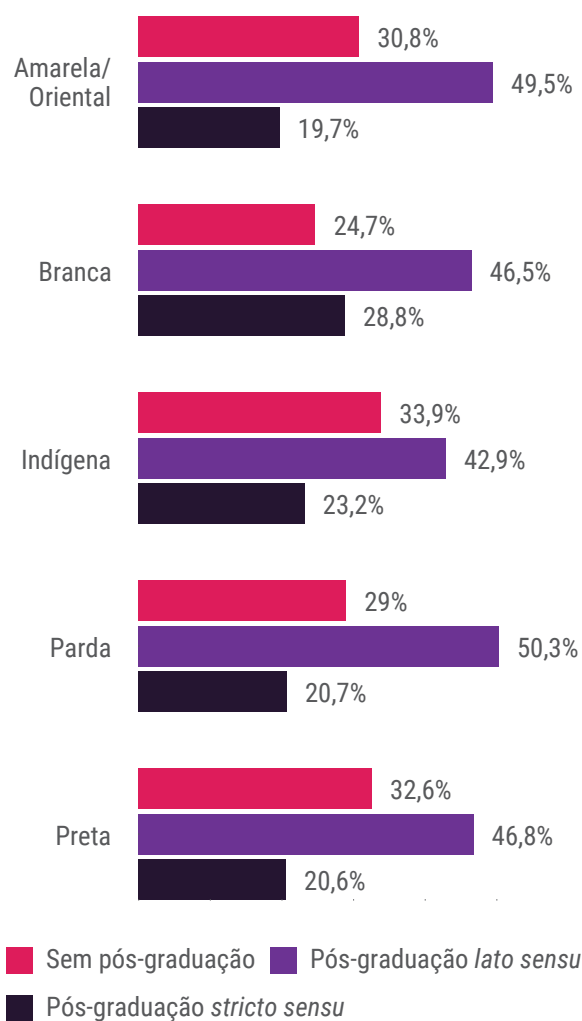


No que diz respeito à raça, as(os) psicólogas(os) participantes do CensoPsi se autocalificaram entre as opções amarela/oriental, branca, indígena, parda e preta. Os resultados mostraram que o grupo com maior percentual de pós-graduação *stricto sensu* é o de brancas(os) (28,8%), seguidos, a distância, pelos indígenas (23,3%) que correspondem a um grupo menor na amostra. Pessoas pardas, pretas ou amarelas/orientais tiveram um percentual muito próximo de titulação de mestras(es) e/ou doutoras(es) (entre 19,7% e 20,7%).

Quando analisamos o grupo sem pós-graduação, mais uma vez a situação das pessoas da raça branca é mais favorável (24,7%), sendo as(os) psicólogas(os) indígenas (33,9%) e pretas(os) (32,6%) os que estão nos grupos com maior percentual de pessoas sem pós-graduação. A pós-graduação *lato sensu*, por sua vez, é mais frequente entre as(os) psicólogas(os)

pardas(os) (50,3%) e amarelas(os)/orientais (49,6%) que trabalham (Figura 6).

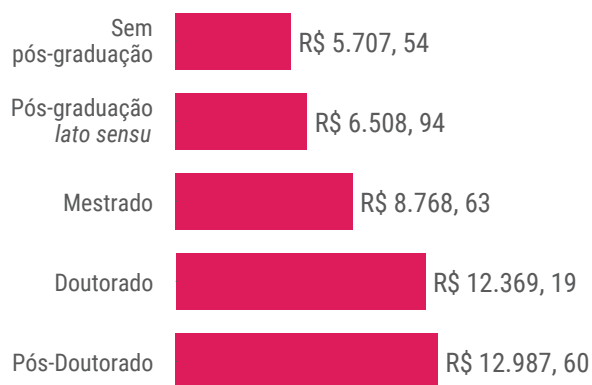
Figura 6: Formação pós-graduada, de acordo com a raça



Ao compararmos a renda média mensal com o perfil da formação pós-graduada, observamos que as diferenças são significativas. A renda média geral dos mais de vinte mil psicólogas(os) participantes do CensoPsi foi de R\$ 7.248,17. Mas no grupo que não possui pós-graduação, essa renda média cai para R\$ 4.701,79. Mesmo no grupo com pós-graduação *lato sensu* (R\$ 6.508,94), a renda média ficou abaixo do conjunto das(os) pesquisadas(os). Isso sinaliza que as(os) que têm pós-graduação *stricto sensu* estão elevando a renda média do conjunto das(os) psicólogas(os),

pois recebem um valor médio mensal (R\$ 10.099,23) superior à dos demais. Dentro deste último grupo, as(os) que têm o título de mestre apresentam renda média menor (R\$ 8.768,63) do que quem tem título de doutor (R\$ 12.369,19). No entanto, ter ou não pós-doutorado não interfere na renda das(os) psicólogas(os) doutoras(os), pois a diferença entre esses dois últimos grupos é irrisória (Figura 7).

Figura 7: Renda média mensal, de acordo com a formação pós-graduada



Outra análise importante de ser feita diz respeito ao perfil de pós-graduação de acordo com as diferentes áreas da Psicologia em que as(os) pesquisadas(os) atuam. Como seria de se esperar, o maior percentual de profissionais com formação pós-graduada encontra-se entre aqueles que atuam na docência (97,7%), que têm também o maior percentual de mestres (43%) e doutores (32,8%) e o menor percentual de especialistas (21,9%). Esta é a única área em que o perfil da formação pós-graduada se inverte com um percentual mais elevado no *stricto sensu* do que no *lato sensu*. No outro extremo, a área de atuação com menor percentual total de profissionais com pós-graduação é a Psicologia Social (78,8%).

Excluída a área de docência das próximas análises, as outras que têm maior percentual de doutores são Psicologia Escolar/Educacional (9,3%) e Psicologia

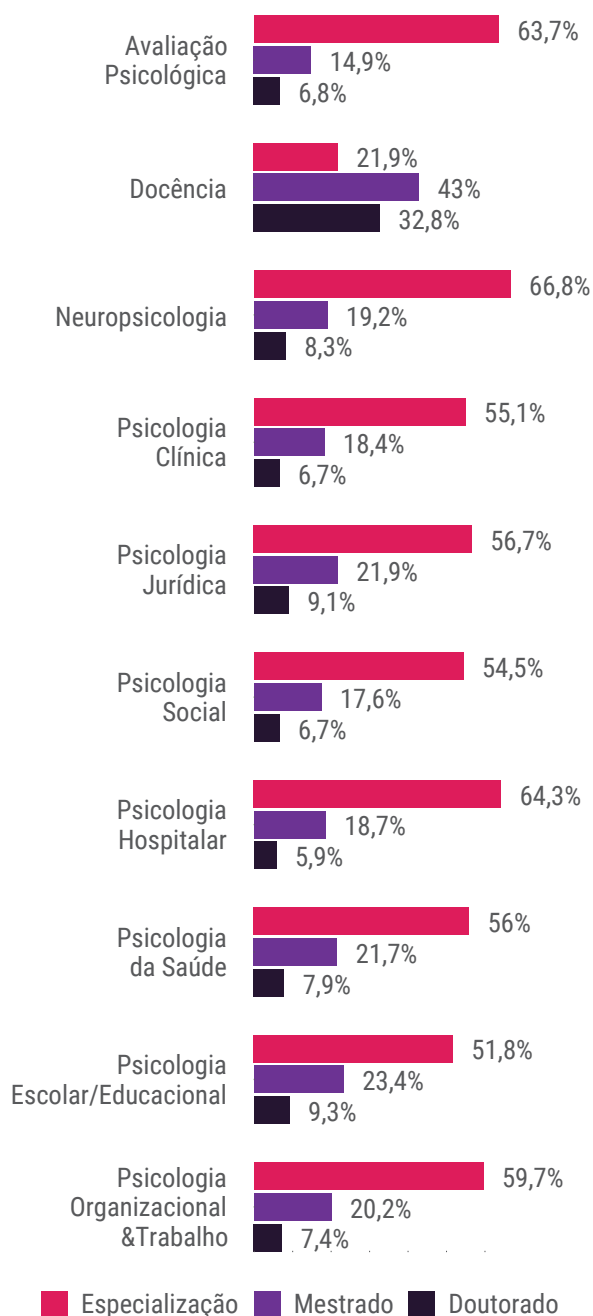
Jurídica (9,1%). Em contrapartida, as áreas com menor percentual de doutores são a Psicologia Hospitalar (5,9%), seguida pelas áreas de Psicologia Social e Psicologia Clínica, ambas 6,7%, seguidas de perto pela Avaliação Psicológica (6,8%). As áreas em que profissionais com mestrado apresentam percentual mais elevado são: a Psicologia Escolar/Educacional (23,4%), a Psicologia Organizacional e do Trabalho (21,9%) e a Psicologia da Saúde (21,7%). Por fim, as áreas com percentuais mais altos de profissionais com especialização são: Neuropsicologia (66,8%), Psicologia Hospitalar (64,3%) e Avaliação Psicológica (63,7%). Já as áreas de atuação com proporções mais baixas de cursos de especialização estão a Psicologia Escolar/Educacional (51,8%) e a Psicologia Social (54,5%). A Figura 8 detalha as informações de formação pós-graduada por área de atuação profissional.

Uma vez traçado esse perfil das(os) psicólogas(os) de acordo com a pós-graduação, apresentaremos uma análise da pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* no país. Essa análise contempla não apenas os resultados do CensoPsi mas também uma descrição da área de Psicologia no Sistema Nacional de Pós-Graduação, que regula a formação em termos de mestrado e doutorado. Os aspectos de comparações regionais também serão considerados nas seções que se seguem.

Pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia

A pós-graduação *stricto sensu* na área de Psicologia está predominantemente vinculada às universidades públicas, responsáveis por quase 70% dos programas de pós-graduação. Dos 101 Programas de Pós-Graduação da área, 87 são da modalidade acadêmica e 14 da modalidade profissional, esta última é concentrada no nível de mestrado. Entre os programas acadêmicos, 61 possuem os cursos de mestrado e doutorado e 26 possuem somente o mestrado. Assim, um dos pontos positivos a se considerar na formação pós-graduada *stricto sensu* no Brasil é a expansão numérica e geográfica dos programas.

Figura 8: Perfil de formação pós-graduada de acordo a área de atuação profissional



Dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) mostram que o número de alunas(os) matriculadas(os) em cursos de pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia no ano de 2020 era de 4.224, a maioria (73,9%) é de mulheres, e a faixa etária predominante até 39 anos

(83,3%). No período de 2017 a 2020, um total de 6.145 pessoas se titularam como mestras(es) em Psicologia e outras 2.169 tornaram-se doutoras(es) na área. Nesse mesmo período, a área de Psicologia teve um total de 8.431 matrículas, distribuídas em 2.557 discentes de doutorado, 3.655 de mestrado acadêmico, e 223 discentes de mestrado profissional.

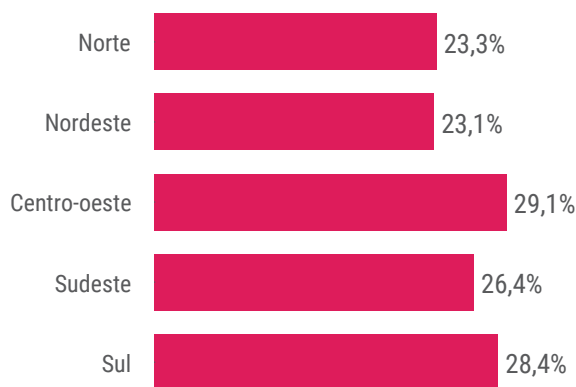
Essas(es) discentes dos programas de pós-graduação não se distribuem de forma equitativa pelas regiões brasileiras, uma vez que a distribuição geográfica dos programas é desigual, com predominância da região Sudeste (42%), seguida pela região Nordeste (21%). A menor quantidade de Programas está na região Norte (5%), não existem cursos de Mestrado ou Doutorado em Psicologia nos estados do Acre, Amapá, Roraima e Tocantins. No entanto, esse cenário há alguns anos era ainda mais desafiador, pois tínhamos 64 Programas e uma demanda maior de expansão da abrangência geográfica, com maiores assimetrias regionais (Tourinho, & Bastos, 2010).

A despeito das desigualdades regionais ainda existentes, quando analisamos os percentuais de psicólogas(os) participantes do CensoPsi que têm mestrado ou doutorado, as diferenças entre as regiões não refletem totalmente o quantitativo de Programas de Pós-Graduação em Psicologia. Por exemplo, apesar de a região Norte contar com apenas 5% de tais programas, 23,3% dos participantes do CensoPsi nessa região têm pós-graduação *stricto sensu*. Esse percentual é mais elevado na região Centro-Oeste (29,1%), seguida pela região Sul (28,4%), que tem o maior quantitativo de programas, proporcionalmente ao tamanho da população. A região Sudeste, que detém 42% dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia, apresentou no CensoPsi um percentual menor de psicólogas(os) com mestrado ou doutorado (26,4%), se comparada às regiões Centro-Oeste e Sul.

Nesse sentido, embora haja desigualdade na distribuição dos programas de pós-graduação pelo país, o percentual de psicólogas(os) com mestrado ou doutorado entre as regiões não é tão desigual, sinalizando que provavelmente muitos delas(es) se

deslocam para outras regiões para cursar o mestrado ou o doutorado. Outra possibilidade para explicar essa discrepância entre o número de Programas de Pós-Graduação em Psicologia e o número de psicólogas(os) com mestrado ou doutorado em cada região pode estar no acesso às(aos) psicólogas(os) no Censo, que pode ter atingido um público com maior grau de escolaridade em determinadas regiões. A Figura 9 apresenta a distribuição das(os) psicólogas(os) com formação pós-graduada *stricto sensu* nas cinco regiões brasileiras.

Figura 9: Formação pós-graduada *stricto sensu* das(os) psicólogas(os) por região geográfica



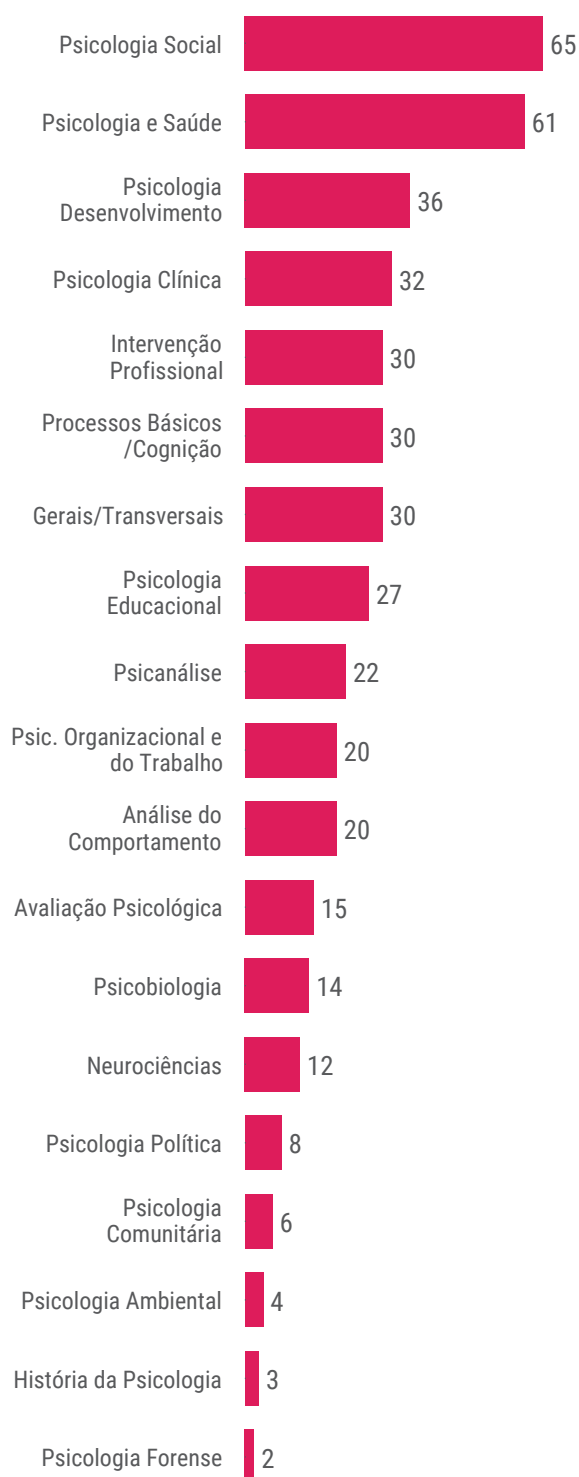
No entanto, a despeito desses avanços, é preciso avaliar se as demandas de formação pós-graduada nas diferentes subáreas da Psicologia e nos diferentes estados brasileiros estão sendo contempladas. Em que medida a formação de mestres e doutores está atendendo a necessidade de docentes ou de aprimoramento dos psicólogas(os) em suas respectivas áreas de atuação? Essa preocupação se o sistema de pós-graduação apresenta a necessária cobertura das subáreas e temas de pesquisa em Psicologia já estava presente nos desafios para a formação pós-graduada apontados por Tourinho e Bastos (2010).

O sistema de pós-graduação se estrutura em linhas de pesquisa que cobrem, muitas vezes simultanea-

mente, fenômenos, processos ou temáticas que não guardam uma estreita relação com áreas de atuação profissional. Como sabemos, até pelo predomínio de cursos acadêmicos, parte importante da pós-graduação volta-se para pesquisa básica e muitas linhas se organizam a partir de referenciais teóricos e metodológicos específicos. De qualquer forma, o quadro atual dos programas de pós-graduação em Psicologia em termos de suas linhas de pesquisa (Figura 10) nos fornece elementos interessantes para essa discussão.

Psicologia Social e Psicologia da Saúde são os dois domínios em que mais se encontram linhas de pesquisa na pós-graduação brasileira nessa área, com respectivamente 65 e 61 linhas de pesquisa. São dois domínios que guardam uma relação mais direta com a inserção profissional, já que são, também, duas especialidades reconhecidas pelo Conselho Federal de Psicologia. A especialidade de Psicologia Hospitalar não aparece como linha de pesquisa por estar incluída na Psicologia da Saúde. Se tomarmos em conjunto as linhas de Psicologia Clínica e de Psicanálise, temos aí o terceiro domínio mais presente na pós-graduação (total de 50 linhas de pesquisa) e que também guarda estreita relação com a especialização em Psicologia Clínica reconhecida pelo CFP. Assim, mesmo considerando que parte das linhas referidas possam gerar trabalhos teóricos e de desenvolvimento metodológico, pode-se afirmar que há uma relação entre aquelas especializações ou áreas de atuação profissional mais frequentes (vide o capítulo 12 sobre áreas de atuação) e as oportunidades de formação pós-graduada existentes no país.

Uma relação ainda mais direta entre a formação pós-graduada e a atuação profissional se constata pela existência de 30 linhas de pesquisa voltadas especificamente para o desenvolvimento de intervenções profissionais. Entre essas linhas, 17 estão em cursos profissionais, algo congruente com a natureza de tais programas. No entanto, mesmo nos cursos acadêmicos, há 13 linhas que se dedicam a produzir conhecimento e qualificar docentes para intervenções profissionais.

Figura 10: Linhas de pesquisa da pós-graduação em Psicologia

Existem, por outro lado, áreas de atuação clássicas que não são as mais frequentes hoje na atuação profissional e que contam com o suporte de um

número importante de linhas de pesquisa na pós-graduação. É o caso da Psicologia Educacional (27 linhas) e Psicologia Organizacional e do Trabalho (20 linhas). Com número menor, é também significativo o quanto a pós-graduação brasileira oferece linhas para a área de avaliação psicológica que, para além de uma atividade transversal que atravessa os mais diversos domínios de atuação profissional, também se constitui em uma especialidade reconhecida pelo CFP.

Finalmente, vale destacar um bloco de linhas de pesquisa que aparecem em número bem mais reduzido e guardam relação mais estreita com áreas de atuação profissional: Psicologia Comunitária (6 linhas), Psicologia Ambiental (4 linhas), Psicologia Forense/Jurídica (2 linhas). Desses três domínios, tanto a Psicologia Jurídica como a Ambiental constituem especializações reconhecidas pelo CFP, mas com cobertura muito reduzida no sistema de pós-graduação. A Psicologia Comunitária não constitui uma especialização específica e é incorporada à Psicologia Social, pela estreita relação entre os dois domínios.

Finalmente, cabe destacar que algumas especializações do campo profissional não encontram, na nossa pós-graduação, linhas de pesquisa estruturadas. É o caso da Psicologia do Trânsito, que absorve um contingente expressivo de profissionais e cuja contribuição da pós-graduação é esparsa e dependente de pesquisadores isolados dentro de linhas mais gerais. Também é o caso da Psicologia do Esporte, cuja presença no campo profissional é bem reduzida e que, na pós-graduação, ainda não se estrutura como uma linha de pesquisa em nenhum dos Programas atuais.

A expansão geográfica e temática da pós-graduação *stricto sensu* da área de Psicologia já fazia parte das metas apontadas por Féres-Carneiro et al. (2010). Por um lado, as metas de expansão de titulados foi atingida. Mas a meta de indução da proposição de Mestrados Profissionais não seguiu o percurso imaginado por tais autores. Eles recomendavam que os Mestrados Profissionais fossem criados por Programas já consolidados, e o caminho foi outro, pois a maioria dos Mestrados Profissionais foram propostos por

IES (Sigla)	Região/UF (Tipo IES)	Área de Concentração (Linhas de Pesquisa)
Paradigma – Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento (PARADIGMA)	Sudeste SP (Privada)	Análise do Comportamento Aplicada (Medidas de Processo e Resultado; Modelos Experimentais com Humanos; Desenvolvimento do Repertório Comportamental do Indivíduo; e Processos Grupais e Culturais)
Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública (EBMSP)	Nordeste BA (Privada)	Psicologia e Saúde (Práticas de Cuidado e Processos de Intervenção em Clínica Ampliada; e Psicologia e Intervenções em Contextos Hospitalares)
Faculdade Pernambucana de Saúde (FPS)	Nordeste PE (Privada)	Psicologia da Saúde (Processos Clínicos e os Ciclos da Vida; e Avaliação Psicológica e Promoção de Ações em Saúde)
Instituto Educative de Ensino e Pesquisa (EDUCATIE)	Sudeste SP (Privada)	Psicogerontologia (Envelhecimento e Saúde; e Avaliação e Intervenção em Psicogerontologia)
Universidade Católica de Santos (UNISANTOS)	Sudeste SP (Privada)	Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas (Práticas Psicológicas em Políticas Públicas de Saúde e Assistência Social; e Psicologia e Políticas Socioeducacionais)
Universidade de Caxias do Sul (UCS)	Sul RS (Privada)	Psicologia (Diagnóstico e Intervenções Clínicas em Contextos Psicossociais; e Riscos e Recursos Psicossociais em Contextos de Trabalho: Diagnóstico e Intervenção)
Universidade de Pernambuco (UPE)	Nordeste PE (Pública)	Práticas de Inovação em Saúde Mental (Práticas e Inovação na Intervenção em Saúde Mental; na Prevenção em Saúde Mental; e na Promoção em Saúde Mental)
Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC)	Sul RS (Privada)	Saúde Mental e Práticas Sociais (Práticas Clínicas Contemporâneas, Políticas Públicas e Saúde Mental; e Práticas Sociais, Organizações e Cultura)
Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ)	Sudeste RJ (Pública)	Clínica e Política em Psicanálise (Psicanálise Aplicada à Prática Clínico-Institucional; e Articulações entre Clínica e Política na Psicanálise)
Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)	Sul SC (Privada)	Psicologia da Saúde, Processos de Desenvolvimento Humano e Práticas Psicossociais (Psicologia da Saúde no Processo de Desenvolvimento Humano; e Tecnologias e Práticas Psicossociais.)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)	Nordeste BA (Pública)	Psicologia da Saúde (Práticas Clínicas e Saúde Mental; e Desenvolvimento Humano e Práticas Educativas em Saúde)
Universidade Federal do Ceará (UFC)	Nordeste CE (Pública)	Psicologia e Políticas Públicas (Clínica, Saúde e Políticas Públicas; e Educação e Políticas Públicas)
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Sudeste RJ (Pública)	Atenção Psicossocial (Intervenções e Práticas na Atenção Psicossocial; e Políticas Públicas, Gestão e Avaliação de Serviços)
Universidade Paulista (UNIP)	Sudeste SP (Privada)	Tratamento e Prevenção Psicológica (Saúde mental e os diferentes contextos institucionais de desenvolvimento da criança e do adolescente; e Saúde mental do adulto nos diferentes contextos institucionais)
Universidade Potiguar (UNP)	Nordeste RN (Privada)	Psicologia Organizacional e do Trabalho (Saúde do Trabalhador e Processos de Gestão; e Comportamento do Consumidor)

Tabela 1: Mestrados Profissionais em Psicologia (dados de 2022)

IES que estavam fora do Sistema Nacional de Pós-Graduação na área de Psicologia. Féres-Carneiro et al. (2010) também sugeriram metas voltadas para a relação da pós e da graduação e voltadas para as necessidades identificadas na formação.

Nesse contexto, há que se discutir a formação pós-graduada, a partir da implementação dos mestrados profissionais, iniciada em 2013 e que teve uma rápida expansão nos anos subsequentes, atingindo atualmente um total de 15 cursos de mestrado ofertados na modalidade profissional. Embora 15 programas ainda seja um número reduzido comparado aos 87 Programas Acadêmicos, o crescimento da pós-graduação *stricto sensu* nos últimos anos foi concentrado nos Programas Profissionais, que tiveram seis novos programas, contra apenas dois Programas Acadêmicos iniciados no período.

Entre os Programas Profissionais, a concentração está nos estados da região Sudeste (6) e Nordeste (6), embora haja também três programas na região Sul (e nenhum nas regiões Norte e Centro-Oeste. De cada três Programas dessa modalidade, dois são sediados por instituições privadas. As áreas de concentração e linhas de pesquisa apontam para uma clara predominância da Psicologia e Saúde, embora haja também mestrados profissionais nas subáreas de Análise do Comportamento Aplicada, Psicogerontologia, Desenvolvimento, Políticas Públicas, Psicanálise, e Psicologia Organizacional e do Trabalho (Tabela 1).

Pós-graduação *lato sensu* em Psicologia

A formação *lato sensu* no Brasil possui uma regulamentação (Resolução CNE/CES nº 1, de 6 de abril de 2018) que estabelece diretrizes e normas para a oferta dos cursos de pós-graduação *lato sensu* denominados como cursos de especialização. Além de definir as instituições que podem ofertar este tipo de curso, a legislação prevê que, para cada curso de especialização, deve haver um projeto pedagógico, constituído por componentes entre os quais uma matriz curricular, com carga mínima de 360 horas,

contendo disciplinas ou atividades de aprendizagem com efetiva interação no processo educacional e previsão de trabalhos discentes.

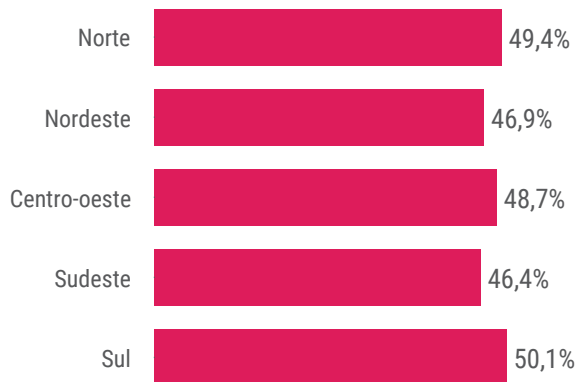
Apesar de tal legislação estabelecer alguns critérios para a composição do corpo docente (mínimo de 30% de profissionais com mestrado e/ou doutorado) e para a emissão dos certificados de conclusão de cursos, os cursos de pós-graduação *lato sensu* têm um controle de qualidade menor. De forma diferente dos cursos de graduação e de pós-graduação *stricto sensu*, não há uma avaliação periódica, de caráter nacional, da qualidade de tais cursos.

Além disso, os cursos de pós-graduação *lato sensu* não significam um título e, por esse motivo, não geram um “diploma”, e sim um certificado de conclusão de curso, cujo valor acaba ficando atrelado à credibilidade da instituição em que o curso foi realizado. Ademais, a legislação (Resolução CNE/CES nº 1, de 6 de abril de 2018) deixa claro em seu art. 8º, parágrafo 4º, que os certificados obtidos em cursos de especialização não equivalem a certificados de especialidade.

Nesse sentido, as 13 áreas de especialidades profissionais da Psicologia definidas pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) não têm, necessariamente, relação com os cursos de especialização. A Resolução CFP nº 23, de 21 de outubro de 2022, estabelece que será concedido registro de psicólogo(a) especialista às(os) psicólogas(os) requerentes que comprovarem, cumulativamente: efetivo exercício profissional, com inscrição ativa no Conselho Regional de Psicologia pelo período mínimo de dois anos, e demonstração do conhecimento teórico-metodológico, mediante conclusão de curso de especialização reconhecido pelo MEC ou aprovação em prova de especialista promovida pelo CFP.

No que diz respeito ao CensoPsi, observamos que a pós-graduação *lato sensu* das(os) psicólogas(os) é elevada em todas as regiões do país, com maior percentual nas regiões Sul (50,1%) e Norte (49,4%) e menor percentual na região Sudeste (46,4%), como pode ser visto na Figura 11.

Figura 11: Formação pós-graduada *lato sensu* das(os) psicólogas(os) por região geográfica



Considerações finais

O presente capítulo discutiu a formação pós-graduada das(os) psicólogas(os) no Brasil, a partir dos dados do CensoPsi e da Capes. A conclusão mais contundente é a de que há um percentual bastante elevado de psicólogas(os) investindo nesse tipo de formação – 73,4% dos mais de 20 mil participantes do CensoPsi já realizaram cursos de pós-graduação. O predomínio está na pós-graduação *lato sensu* (47,5%), mas o percentual de psicólogas(os) com pós-graduação *stricto sensu* também é expressivo (25,9%). Mas será que realmente três de cada quatro psicólogas(os) no Brasil possuem formação pós-graduada ou será que este grupo de profissionais com pós-graduação está super-representado na amostra?

Essa pesquisa com uma amostra tão grande de psicólogas(os) (mais de 20 mil) indica que, no Brasil, temos um elevado percentual de profissionais da nossa área que têm pós-graduação. Essa constatação nos levou a questionar por que tantas(os) psicólogas(os) buscam a pós-graduação e a questionar se a formação básica das(os) psicólogas(os) estaria sendo insuficiente para a sua atuação profissional. Nesse sentido, foi resgatado um conjunto de autoras(es) que corroboram com essa preocupação da qualidade da graduação em Psicologia.

A pesquisa do CensoPsi também permitiu traçar perfis de psicólogas(os) com pós-graduação *stricto sensu*, *lato sensu* ou sem pós-graduação. Esses dados mostram que ainda há elitismo e desigualdades na profissão. O perfil predominante do grupo de psicólogas(os) com mestrado e/ou doutorado é de homens, de raça branca, das regiões Centro-Oeste ou Sul, em um estágio mais avançado na carreira (26 anos ou mais de trabalho), que concluíram a graduação em média no ano de 2002, com mais de 60 anos de idade, que estão trabalhando e com renda média mensal em torno de 10 mil reais.

Já o perfil do grupo de psicólogas(os) com pós-graduação *lato sensu* é majoritariamente formado por mulheres, pardas, das regiões Norte ou Sul, em um estágio entre o inicial e o intermediário na carreira (3 a 5 anos de trabalho), que concluíram a graduação em média no ano de 2007, com idade entre 40 e 49, que estão trabalhando e têm renda média mensal em torno de R\$ 6.500.

Por fim, o perfil de psicólogas(os) sem pós-graduação sinaliza para um predomínio de pessoas não-binárias, indígenas ou pretas, da região Nordeste, em um estágio inicial da carreira (até 2 anos de trabalho), que concluíram a graduação em média no ano de 2011, com até 29 anos de idade, que não estão trabalhando e com renda média mensal em torno de R\$ 5.700.

No que diz respeito às demandas de formação pós-graduada para atender a diferentes áreas de atuação, observamos que as subáreas de Psicologia e Saúde, Psicologia do Desenvolvimento e Psicologia Social são contempladas com maior número de programas de pós-graduação (*stricto sensu*) e também uma distribuição melhor pelo país. Outras subáreas, contudo, apresentam defasagem no sistema de pós-graduação como a Psicologia Forense, Psicologia Ambiental, Psicologia do Trânsito, Psicologia do Esporte e Psicologia Comunitária. Além disso, há quatro estados brasileiros que sequer oferecem cursos de mestrado (Acre, Amapá, Roraima e Tocantins), o que obriga as(aos) profissionais desses estados a

migrarem, caso queiram fazer uma pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia.

Os mestrados profissionais, que prometem melhorar na qualificação de quem atua na área, têm começado a se expandir, mas os 15 cursos existentes estão concentrados nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste.

No que se refere à pós-graduação *lato sensu*, há pouca regulamentação de controle desse tipo de formação. Esses cursos não passam por um processo de avaliação externa e, portanto, não há um acompanhamento comparativo de sua qualidade. Além disso, nem sempre há correspondência entre os cursos de especialização e concessão do título de especialista pelo CFP. Por um lado, o CFP reconhece 13 especialidades na área de Psicologia e coloca como uma das exigências para ser especialista na área a realização de uma especialização reconhecida pelo MEC em uma dessas subáreas. Por outro lado, o CFP também aceita que as(os) psicólogas(os) recebam o registro de psicólogas(os) especialistas a partir da aprovação em uma certificação realizada pelo Sistema Conselhos, sem que haja, necessariamente, uma pós-graduação *lato sensu*.

Ao final do capítulo, cabe a reflexão de que temos muitos desafios pela frente quando se fala de formação pós-graduada das(os) psicólogas(os). Em termos da pós-graduação *stricto sensu*, é preciso que as áreas de concentração e linhas de pesquisa estejam mais alinhadas com as áreas de atuação das(os) psicólogas(os), algo que certamente requererá tempo maior com o crescimento de ofertas de cursos profissionais. Também é preciso que sejam ofertados programas de pós-graduação em todos os estados, de forma a atender também as(os) psicólogas(os) que atuam no Acre, Amapá, Roraima e Tocantins. Por fim, é também importante que os mestrados profissionais sejam mais diversificados em termos de subáreas contempladas e mais geograficamente distribuídos pelo país.

Em termos da pós-graduação *lato sensu*, a despeito da contribuição que ela pode oferecer para uma atuação mais qualificada em Psicologia, o quantitativo

tão grande de profissionais que buscam esse tipo de formação levanta um desafio de uma formação mais consistente durante a graduação. Outro desafio seria um alinhamento maior entre os cursos de especialização e o registro de especialista das(os) profissionais no Sistema Conselhos.

Em síntese, há o desafio de construir uma graduação em Psicologia de qualidade mais elevada, em que a pós-graduação seja uma opção para quem deseja seguir esse percurso, em vez de ser quase que uma exigência para a inserção no mercado de trabalho. Paralelamente, há também o desafio de que os cursos de pós-graduação – sejam eles *lato sensu* ou *stricto sensu* – atendam às demandas de atuação profissional das(os) psicólogas(os) brasileiras(os). ■

REFERÊNCIAS

- Barros, S. C. V., & Mourão, L. (2018). Participação feminina da educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *psicologia & Sociedade*, 30, e174090. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30174090>
- Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., de Souza, J. A. J., & de Souza, M. P. R. (2011). Formação básica e profissional do psicólogo: Uma análise do desempenho das IES no ENADE-2006. *Avaliação Psicológica*, 10(3), 313-47. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027287006>
- Féres-Carneiro, T., Bastos, A. V., Feitosa, M. Â. G., Seidl-de-Moura, M. L., & Yamamoto, O. H. (2010). Lacunas, metas e condições para a expansão da pós-graduação em psicologia no país. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23, 11-24. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0102-79722010000400003>
- Lisboa, F. S., & Barbosa, A. J. G. (2009). Formação em Psicologia no Brasil: Um perfil dos cursos de graduação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29, 718-37. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400006>
- Mattos, V. (2011). Pós-graduação em tempos de precarização do trabalho: Alongamento da escolaridade e alternativa ao desemprego. São Paulo: Xamã.
- Mourão, L., Travassos, R., Abbad, G. D. S., & Carvalho, L. (2019). Avaliação dos cursos de graduação em Psicologia na percepção de egressos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(2), 45-55. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p43>
- Resolução CFP nº 3, de 18 de março de 2022. (2022). Institui condições para concessão e registro de psicóloga e psicólogo especialistas; reconhece as especialidades da Psicologia. Brasília, DF: CFP. Recuperado de <https://bit.ly/3Jk43Cp>
- Resolução CNE/CES nº 1, de 6 de abril de 2018. (2018). Estabelece diretrizes e normas para a oferta dos cursos de pós-graduação *lato sensu* denominados cursos de especialização, no âmbito do Sistema Federal de Educação Superior. Brasília, DF: CFP. Recuperado de <https://bit.ly/3OKp2Qc>
- Tourinho, E. Z., & Bastos, A. V. B. (2010). Desafios da pós-graduação em Psicologia no Brasil. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(suppl 1), 35-46. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0102-79722010000400005>
- Travassos, R., & Mourão, L. (2017). Resultados do Enade e Avaliação da Formação em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 16(3), 318-27. Recuperado de <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1603.12576>

Travassos, R., & Mourão, L. (2018). Lacunas de competências de egressos do curso psicologia na visão dos docentes. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38, 233-48. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1982-3703004472016>

Yamamoto, O. H. (2006). Graduação e pós-graduação em Psicologia: Relações possíveis. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 3(6). Recuperado de <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2006.v3.110>

7 A FORMAÇÃO COMPLEMENTAR

Iraní Tomiatto de Oliveira¹

Gardênia da Silva Abbad²

Tânia Aldrighi Flake³

Introdução

A formação e a atuação profissional da(o) psicóloga(o) têm sido objeto de estudos e discussões desde antes da regulamentação da profissão, formalizada em 1962. Durante os 60 anos decorridos desde então, grandes alterações aconteceram, acompanhando as mudanças culturais, sociais e econômicas, entre várias outras: uma extraordinária expansão dos campos e contextos de trabalho da(o) psicóloga(o), sua inserção crescente nas políticas públicas, a multiplicação exponencial do número de cursos de graduação e do número de formados.

Por vários motivos, que pretendemos analisar adiante, além da formação básica da graduação, boa parte das(os) psicólogas(os) dá sequência à sua formação, realizando estudos posteriores, que com-

põem o que se denomina formação complementar ou formação continuada, termos que utilizaremos como sinônimos neste texto. Ela envolve uma variedade de possibilidades, que vão desde estudos formais, tais como as especializações e a pós-graduação *lato e stricto sensu*, até cursos de atualização, aperfeiçoamento, participação em eventos científicos e profissionais, supervisões de prática (extra-acadêmicas) e grupos de estudo (Yamamoto, Souza, Silva e Zanelli, 2010). No caso das(os) psicólogas(os), a psicoterapia é habitualmente considerada como parte da formação complementar, com base na premissa de que o exercício da Psicologia exige também uma preparação pessoal (Langenbach e Negreiros, 1988).

Não há, no entanto, uma única visão a respeito do papel e da importância da formação complementar.

- 1 Doutora em Psicologia Clínica (USP), Mestre em Psicologia Clínica (PUC-SP) e Psicóloga (USP). Psicoterapeuta de adultos e crianças, desenvolve estudos sobre a psicoterapia, em especial a Psicoterapia Breve de orientação psicanalítica. Dedicada-se, também, ao estudo da formação e atuação profissional da(o) psicóloga(o), tendo vários artigos e capítulos publicados sobre esse tema. Foi coordenadora de cursos de graduação em Psicologia, professora e supervisora de estágios em graduação e pós-graduação, coordenadora de serviços-escola. Foi membro titular da Câmara Técnica da Comissão Intersetorial de Recursos Humanos e Relações de Trabalho – CIRHRT- do Conselho Nacional de Saúde e participou da coordenação nacional do processo de revisão das Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia. Diretora da Associação Brasileira de Ensino de Psicologia – ABEP- nas gestões 2011-2013, 2013-2015, 2017-2019 e 2021-2023.
- 2 Psicóloga, mestre e doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações PPG-PSTO e do Programa de Pós-Graduação em Administração - PPG - PGA da Universidade de Brasília. Pesquisadora bolsista de produtividade em pesquisa, nível 1B. Coordenadora de dois grupos de pesquisa: “Impacto de programas de treinamento, educação e desenvolvimento de pessoas” e “Desenho e gestão de teletrabalho”. Atual vice-presidente da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP) e membro do FENPB.
- 3 Doutora em Ciências da Saúde – (USP), Medicina Preventiva, Mestre em Psicologia Clínica, PUC-SP, Especialista em Psicoterapia Familiar e de Casal (PUC-SP). Perita no sistema penitenciário do estado de São Paulo de 1985 a 1995. Foi professora e supervisora de estágio em graduação e pós-graduação. Coordenadora de departamento no curso de Psicologia de 2002 a 2012. Coordenadora de Extensão e de serviço-escola. Psicoterapeuta de adultos, família e casais, desenvolve pesquisas sobre grupos, processos de intervenção, violência familiar. Participou como Membro do Consortium de pesquisadores - International Dating Violence Study e International Parenting Study vinculado à New Hampshire University. Pesquisadora do Projeto nós do Centro, parceria da Universidade, PMSP e União Europeia, Editora da revista Vínculo.

Alguns autores atribuem a ela o papel de compensar as falhas da formação básica na graduação. Outros sustentam que o prolongamento da escolarização dos jovens está associado ao estreitamento de oportunidades de trabalho e ao “engessamento” da mobilidade social no Brasil (Mattos e Bianchetti, 2011). Pode-se considerar também a amplitude e a complexidade da Psicologia, que não pode ser abarcada na formação básica e que, assim como outras profissões, exige aprofundamento e atualização contínuos.

A graduação em Psicologia, que representa a formação básica obrigatória para o exercício da profissão, é regida por parâmetros e referências legais, denominadas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN). O mesmo não ocorre com boa parte das atividades que fazem parte da formação complementar, que tem lugar para além da graduação.

Gatti (2008) observa que, nos últimos anos, cresceu geometricamente o número de iniciativas abarcadas pelo termo “educação continuada”. Ora se usa o conceito de forma mais restrita, fazendo referência apenas a cursos formais e estruturados, ora de forma muito ampla. O autor atribui esse fato às condições emergentes da sociedade contemporânea e aos desafios colocados aos currículos pelo discurso da atualização e da necessidade de renovação.

Segundo Mattos e Rodrigues (2018), desde as últimas décadas do século XX tem aumentado a tendência de prolongamento dos estudos. Mattos e Souza (2020) concluem, a partir da consulta a uma série de pesquisas sobre o tema, que a(o) psicóloga(o) está em contínua busca de complementação de sua formação inicial, investindo em atividades que possam dar suporte à sua atuação profissional.

A partir das DCN de 2004 (Brasil, 2004), e seguindo a política adotada pelo Ministério da Educação (MEC) para o sistema federal de ensino no Brasil (Oliveira, Soligo, Oliveira e Angelucci, 2017), a formação da(o) psicóloga(o) deve estar voltada para o desenvolvimento de competências. De acordo com as DCN de 2019 (Brasil, 2019), revistas em 2022, aprovadas pela Câmara de Educação

Superior (CES) do Conselho Nacional de Educação (CNE) e ainda não homologadas pelo MEC, competência deve ser entendida como “a capacidade de mobilizar saberes, habilidades, atitudes, bem como lidar com os fatores contextuais, transformando-os em ação efetiva diante dos desafios profissionais que lhe serão apresentados” (Brasil, 2022).

Desde então, o foco da Psicologia nas competências se intensificou, resultando em uma mudança na formação, e em grandes desafios, que incluem questões como modelos de competência da profissão, modelos de treinamento e avaliação, competências específicas. Para desenvolver essa cultura, a competência vem sendo definida e descrita, e, ao longo do tempo, os modelos se tornaram mais refinados e indicadores para as propostas de educação complementar. Nesta visão, a educação continuada é um dos meios pelos quais as(os) profissionais aperfeiçoam e ampliam suas competências.

Uma das responsabilidades da formação complementar é garantir que as(os) psicólogas(os) desenvolvam as competências para prestar serviços psicológicos de forma segura e ética. Consequentemente, as propostas devem abranger mais do que formação teórica e técnica; também devem abordar o conhecimento, as habilidades e as atitudes necessárias para manter e aprimorar a prática competente. Garantir a prática segura e ética na Psicologia exige que as(os) psicólogas(os) continuem atualizando seus conhecimentos e habilidades ao longo da carreira profissional, com base nos avanços na teoria, na prática e na pesquisa científica (Bradley, Drapeau e DeStefano, 2012).

A formação complementar é de grande importância para garantir a inserção profissional de psicólogas(os) em início de carreira e para garantir a empregabilidade dos mais experientes, visto que a qualidade do ensino de graduação em Psicologia tem se mostrado frágil e insatisfatória, nas últimas quatro décadas, devido à proliferação indiscriminada de cursos (Yamamoto et al., 2010), à insuficiência de docentes qualificados para o ensino da Psicologia

em temas das diversas subáreas, ao distanciamento entre o ensino e a pesquisa (Gomes, 2003), ao predomínio de conteúdos de Psicologia clínica, e às diversas falhas nos currículos de graduação, que têm levado a lacunas em competências gerais, emergentes e críticas para a atuação profissional. Muitos estudos têm discutido os diversos problemas relativos à formação em Psicologia, entre os quais os trabalhos de Yamamoto et al. (2010), Abbad e Mourão (2010), Ziliotto, Benvenuti, Matiello e Peil (2014), Lins, Silva e Assis (2015), Mourão e Abbad (2016), Travassos & Mourão (2017), Oliveira et al. (2017) e Mourão et al. (2019).

Entre as demandas de desenvolvimento de competências e habilidades profissionais detectadas em amostras de profissionais de psicologia pelos estudos de Abbad e Mourão (2010) e Mourão, Travassos e Abbad (2019), estão as dificuldades para realizar diagnósticos de processos psicológicos em grupos e organizações, coordenar processos grupais, redigir relatórios científicos e formular questões de pesquisa para a realização de diagnósticos e intervenções. Essas demandas de aprendizagem em competências e habilidades profissionais básicas deveriam estar sendo supridas pelos cursos de graduação. Porém, os cursos, de modo geral, não estão desenvolvendo adequadamente essas competências essenciais, previstas nas DCNs, tampouco as emergentes, discutidas a partir das transformações observadas na Psicologia como ciência e profissão.

A baixa qualidade da formação básica também é evidenciada pelos resultados do ENADE, que mostram dificuldades dos concluintes dos cursos de Psicologia, não apenas em itens relacionados a competências profissionais, mas em testes de conhecimentos básicos, de estruturação argumentativa e uso correto da língua portuguesa. A avaliação dos textos redigidos pelos concluintes de Psicologia nas questões discursivas das provas desse exame nacional revelam um elevado percentual de erros gramaticais e ortográficos, segundo relatórios do ENADE (INEP, 2015, 2018; Travassos e Mourão, 2017).

A constatação sobre a dificuldade de elaboração de relatórios científicos e técnicos, identificada em estudos sobre demandas de aprendizagem de psicólogas(os), é fortalecida pelos resultados insatisfatórios dos concluintes de Psicologia nas questões discursivas do ENADE, evidenciando a falta de conhecimentos gerais básicos e competências essenciais à atuação em Psicologia (Mourão e Abbad, 2010, Travassos e Mourão, 2017). Lacunas nesse tipo de competências e habilidades podem vir a comprometer a atuação e a imagem profissional de psicólogas(os), caso não sejam sanadas por meio da busca constante de formação complementar.

Nesse cenário de precarização do ensino de Psicologia e de evidências robustas de grandes demandas de aprendizagem para as(os) profissionais, as estratégias de formação complementar são essenciais à busca de desenvolvimento profissional contínuo, por meio de processos de educação, aprendizagem e qualificação, as quais estão associadas à empregabilidade e ao acesso a trabalhos dignos, bem remunerados e seguros (Abbad e Mourão, 2010). Nesse cenário, a formação complementar tem sido muito procurada por profissionais de Psicologia de todas as áreas de atuação profissional e em todos os estágios de carreira (Yamamoto et al., 2010).

O estudo de Yamamoto et al. (2010), com uma amostra de psicólogas(os) brasileiras(os), mostrou que 60% têm envolvimento com cursos de pós-graduação *lato ou stricto sensu* e que os percentuais de mestres/mestrandas(os) (19,4%) e doutoras(es)/doutorandas(os) (5%) são bem mais baixos. Os resultados dessa pesquisa mostraram uma busca contínua pelo aperfeiçoamento em todos os estágios da carreira. A formação pós-graduada (mestrado e doutorado) era buscada, à época da coleta de dados, por profissionais com maior tempo de titulação e por profissionais que atuavam no ensino de Psicologia.

Em termos de formação complementar, o estudo de Yamamoto et al. (2010) mostra também altos percentuais de procura por outras estratégias de qualificação e atualização por profissionais de

Psicologia. A participação em congressos foi indicada por 90% dos participantes da pesquisa. Todas as demais modalidades de formação complementar (grupos de estudos, supervisão não acadêmica e cursos de aperfeiçoamento) também registraram percentuais elevados de envolvimento de psicólogas(os). Essas iniciativas de formação complementar foram registradas por profissionais de todos os níveis de titulação e de todos os estágios da carreira.

A psicoterapia, considerada pelos profissionais da área como uma modalidade de formação complementar, também tem sido muito utilizada por profissionais de Psicologia. No trabalho de Lagenhbach e Negreiros (1988), por exemplo, realizado junto a uma amostra de psicólogas(os) do Rio de Janeiro, a psicoterapia foi citada por 80% dos profissionais pesquisados como uma estratégia complementar de formação. No estudo de Yamamoto et al. (2010), embora a psicoterapia não tenha sido pesquisada diretamente, os autores reconhecem a importância dessa estratégia como recurso complementar de desenvolvimento profissional de psicólogas(os).

A partir dessas breves considerações, é possível identificar a complexidade e o papel da formação continuada no aperfeiçoamento da prática profissional da(o) psicóloga(o), exemplificadas em estudos que buscam aprofundar o conhecimento sobre as instituições que promovem tal formação, e as características e motivações dos profissionais no processo de expandirem seus conhecimentos e habilidades (De Vera Barredo, 2007; Bradley et al., 2012).

Não é possível negar que a formação na graduação tem sofrido um processo de queda de qualidade muito maior nos últimos anos, com a ampliação exagerada do número de cursos de Psicologia no Brasil (e-MEC), que já atingiram o número de um mil e duzentos, com a política de desregulamentação adotada pelo MEC e com o domínio cada vez maior do ensino superior privado por grandes grupos comerciais. Além disso, vivemos uma forte ameaça de queda ainda maior na qualidade da formação, dada a política do MEC de expansão do Ensino a Distância

(EaD) e da autorização para que várias profissões, inclusive na área da saúde, tenham sua formação nessa modalidade. Tudo isso agravado pela pandemia do Covid-19, que trouxe sérias consequências também para a educação e a formação profissional (Soligo, Oliveira, Muniz e Zanini, 2020).

Também não é possível negar que as sucessivas crises econômicas do país, a precarização das condições de trabalho e o desemprego influenciam a forma como jovens profissionais lidam com a necessidade de formação continuada.

No entanto, para além desses fatores, é preciso considerar que a expansão das possibilidades e dos processos de trabalho que a profissão oferece exige a ampliação dos conhecimentos e das competências, ainda mais para o trabalho em campos emergentes. É possível que o aumento da competição, a partir do aumento do número de profissionais, e a ampliação das possibilidades de atuação, ajam também como mobilizadores para o incremento do investimento pessoal e das instituições de ensino superior na formação complementar.

Resultados

Do total da amostra de 20.207 profissionais respondentes ao CensoPsi 2022, contamos com a participação de 20.109 elegíveis para esta análise, que correspondem a 99,5% do total. Para o presente capítulo, realizou-se um recorte específico das variáveis originais do arquivo de dados, que denominamos formação complementar informal, composta pelas variáveis originais – supervisão, psicoterapia e grupos de estudos– e uma categoria denominada “outros” que incluiu iniciativas tais como cursos livres e estudo autodidata. Assim, foram consideradas como “outros” o conjunto das demais informações que constam deste item e que apareceram com frequência muito baixa.

Para o estudo descritivo, as variáveis foram consideradas por meio de frequências e proporções. Na Figura 1 estão representados os resultados referentes à formação complementar informal.

Figura 1: Percentuais válidos de respostas para diferentes possibilidades de formação complementar informal



Observa-se que porcentagem bastante elevada das(os) participantes recorre à psicoterapia, a mais frequente entre as iniciativas de formação complementar informal, e também a grupos de estudos e supervisão de sua prática, demonstrando, mais uma vez, a atenção dessas(es) profissionais com a continuidade de sua formação.

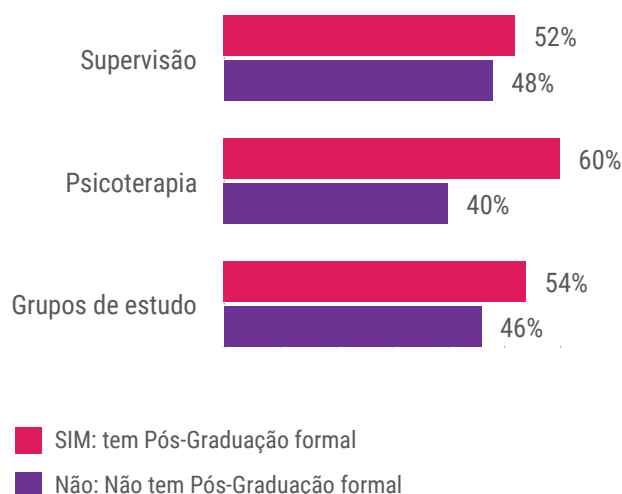
Para que se verificasse a realização de diferentes tipos de formação complementar, foram realizados cruzamentos entre as variáveis de formação complementar formal e informal. Para fins de análise dos dados, consideramos algumas das variáveis da questão sobre maior nível de formação como formação complementar formal, por se tratar de cursos regulamentados pelo Ministério da Educação, e que resultam em titulação oficial. São elas: especialização ou MBA, mestrado, doutorado, pós-doutorado e residência multiprofissional.

Para os cruzamentos entre as variáveis de formação complementar formal e informal, a variável formação complementar formal foi recodificada em Sim, a qualquer uma das alternativas de formação complementar formal, e Não, para as respostas omissas ou para não possuir formação complementar.

Foi possível observar que há altos percentuais de pessoas realizando mais de uma estratégia de desenvolvimento profissional, como mostra a Figura 2. A partir do cruzamento das variáveis temos um total de 19.747 respostas válidas. Desse total, verifica-

mos que profissionais com escolaridade elevada (pós-graduação), aplicam também mais frequentemente mecanismos de desenvolvimento profissional informal, especialmente psicoterapia. Ainda assim, a busca de desenvolvimento informal por profissionais sem pós-graduação é também elevada, embora em menor grau. Daqueles que relataram ter experimentado psicoterapia, 60% tinham pós-graduação e 40% não. Já a experiência participando de grupos de estudo foi vivenciada por 54% de pós-graduadas(os) e a experiência de oferecer supervisão profissional por 52% de pós-graduadas.

Figura 2: Cruzamentos entre as iniciativas em formação complementar formal e informal



Esses resultados revelam um elevado empenho, da maior parte dos pesquisados, na procura ativa por diferentes estratégias de formação complementar formal e informal, corroborando os achados da pesquisa de Yamamoto et al. (2010).

Iniciativas de formação complementar (FC) e seus cruzamentos com dados sociodemográficos e laborais

Para o estudo descritivo, as variáveis de formação complementar informal foram cruzadas com as características sociodemográficas e laborais das(os) participantes da pesquisa, a saber: região, raça, orien-

tação sexual, estágio da carreira, área de atuação e tipo de contrato de trabalho.

Os resultados são apresentados por meio das figuras que se seguem.

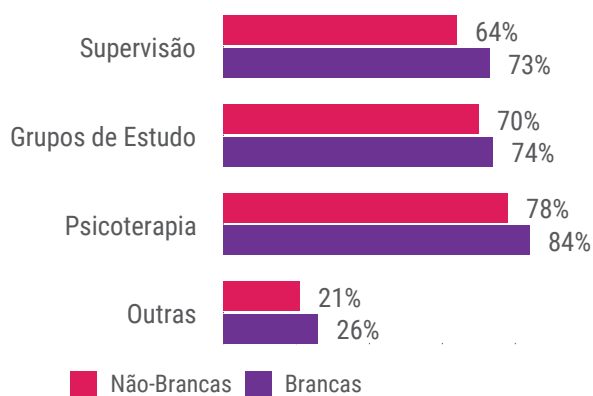
Iniciativas de formação complementar (FC) e seus cruzamentos com dados sociodemográficos

Na Figura 1 observa-se que, entre as estratégias de formação complementar informal adotadas pelas(os) respondentes ao CensoPsi, as mais frequentes a supervisão da prática (68%) e os grupos de estudo (71%). Essas estratégias de aprendizagem, por meio da busca de ajuda interpessoal, provavelmente são espontâneas, informais e escolhidas pelas(os) profissionais a partir de suas interações e redes de relacionamento profissional.

Entre os indicadores de desigualdade social estão diferenças de oportunidades de acesso a recursos educacionais necessários à formação e à ascensão profissional. Em função disso, são analisados aqui os cruzamentos entre iniciativas de formação complementar informal e dados sociodemográficos.

A Figura 3 mostra as distribuições de frequência das iniciativas de formação complementar informal e os cruzamentos dessas iniciativas com a raça auto-declarada (simplificada) das(os) participantes.

Figura 3: *Iniciativas de formação complementar informal por raça (brancas e não-brancas)*



A Figura 3 mostra que os percentuais de “pessoas que se autodeclararam brancas” são mais altos do que para “não brancas”, em participação em iniciativas de formação complementar. São mais evidentes as diferenças entre as autodeclarações de raça em relação à supervisão da prática (64% para não brancas(os), 73% para brancas(os)) e psicoterapia (78% para não brancas(os) e 84% para brancas(os)).

A Figura 4 mostra a porcentagem das iniciativas de formação complementar de acordo com a orientação sexual (simplificada) das(os) participantes.

No que tange à orientação sexual, as iniciativas de formação continuada apresentam uma variação menor na comparação entre “não heterossexuais” e “heterossexuais”. Psicoterapia e grupos de estudo são iniciativas mais referidas por pessoas não heterossexuais, mas não temos dados para afirmar se essa diferença é estatisticamente significativa. Supervisão da prática é adotada por 70% dos dois grupos. As demais estratégias são menos utilizadas pelos dois grupos de profissionais. É possível observar pequenas diferenças percentuais entre esses dois grupos na adoção das estratégias menos frequentes de formação complementar.

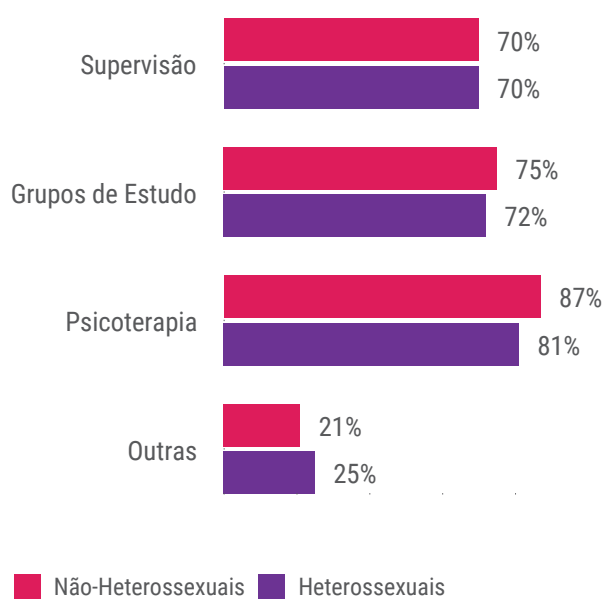
A Figura 5 se refere à porcentagem de realização de formação complementar por região de residência das(os) participantes.

Quanto à região na qual residem as(os) psicólogas(os), a Região Norte é a que apresenta menores percentuais de busca de supervisão, psicoterapia e grupos de estudos. Observa-se ainda que os estudos autodidáticos são uma iniciativa muito pouco frequente entre as pessoas das cinco regiões do país.

A psicoterapia aparece como a iniciativa mais amplamente adotada por profissionais de todas as regiões. Porém, o menor percentual de uso dessa estratégia de desenvolvimento ocorreu na Região Norte (71%), quando comparado com os demais percentuais das outras regiões, que variaram de 80% (NE e CO) a 85% (SE e S). Já a supervisão da prática alcançou maiores percentuais nas regiões SE (76%), S (71%) e CO (68%), e os menores, nas regiões N (58%) e NE (62%).

Quanto à busca por grupos de estudo, os resultados mostram a mesma tendência de menor ocorrência dessa iniciativa na Região Norte (68%), quando comparada com as demais regiões, cujos percentuais variam de 71% (NE) a 75% (SE). O

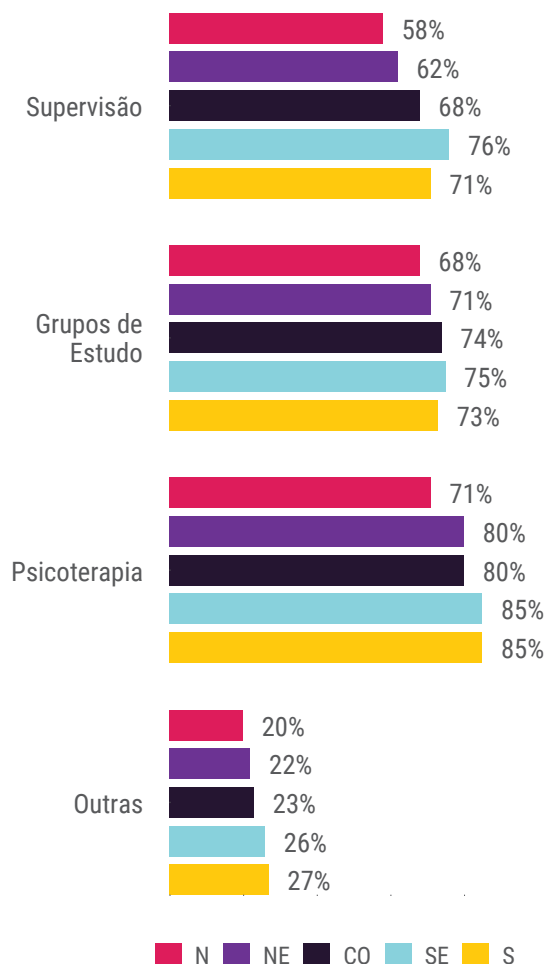
Figura 4: Iniciativas de formação complementar informal por orientação sexual (heterossexuais e não-heterossexuais)



percentual de pessoas que buscaram outras estratégias de formação complementar é igualmente reduzido em todas as regiões do país, indicando que, mesmo nas regiões Sudeste e Sul, onde há maior oferta de outras possibilidades, há pouca procura por elas.

Em suma, os resultados contidos na Figura 5 mostram que a Região Norte é a que apresenta menores percentuais de iniciativas de formação complementar (supervisão, grupo de estudos e psicoterapia). Mas ela é também a região do país com menor número de psicólogas(os): menos de 5% do total de profissionais registradas(os) nos Conselhos Regionais. Assim, pode-se levantar a hipótese de que é possível que haja maior dificuldade de acesso à formação complementar nessa região, provavelmente pelas suas características geográficas e pela quantidade insuficiente de oportunidades de formação complementar. Além disso, é possível

Figura 5: Iniciativas de formação complementar informal de acordo com a região de residência dos participantes



que a oferta não atenda às demandas específicas e pontuais de atualização e formação complementar de profissionais da área. Para confirmar essa hipótese, seria necessário o desenvolvimento de outras pesquisas sobre o tema, mais detalhadas.

Essa situação de baixa participação das(os) profissionais da Região Norte em estratégias de aprendizagem espontânea (grupos de estudo, supervisão de prática e estudos autodidáticos) representa um fator que pode dificultar a inserção dessas(es) psicólogas(os) no mercado de trabalho. Por isso, é preciso reverter esse cenário com a oferta de mais cursos e novas oportunidades de formação complementar.

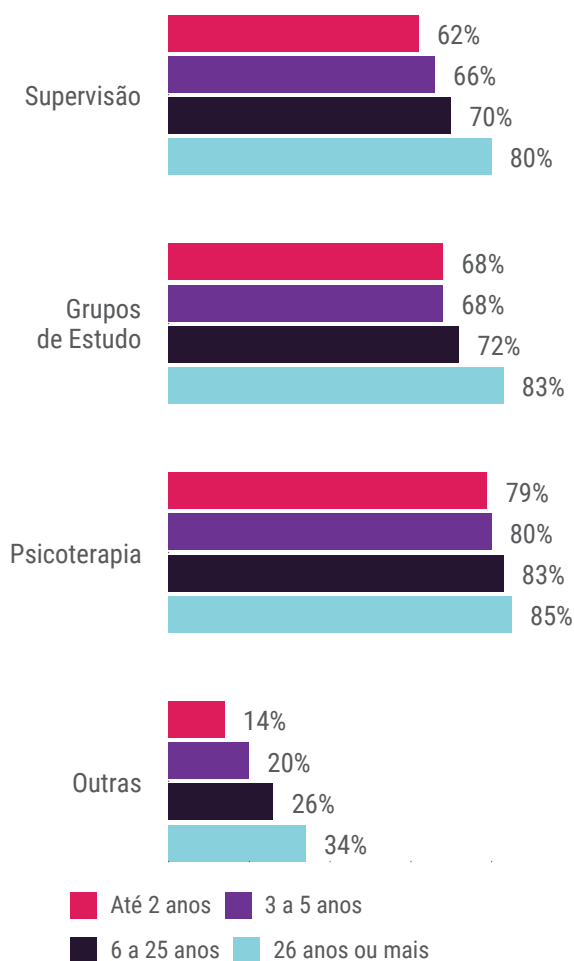
A seguir são analisadas informações sobre o cruzamento de formação complementar com dados laborais das(os) participantes do CensoPsi 2022.

Iniciativas de formação complementar e dados laborais

As Figuras 6, 7 e 8 mostram, respectivamente, as estratégias de formação complementar adotadas por profissionais de Psicologia que se encontram em diferentes estágios de carreira, áreas de atuação e modelos de contrato de trabalho.

Formação complementar nos diferentes estágios da carreira

Figura 6: Iniciativas de formação complementar informal nos diferentes estágios de carreira



Os resultados contidos na Figura 6 sugerem que a formação complementar pode ter relação com os diferentes estágios da carreira, pelo menos como tendência geral. Observa-se que as(os) profissionais em estágios mais avançados de carreira (6 a 25 anos e 26 anos e mais) registraram percentuais mais altos de iniciativas de supervisão, grupos de estudo, cursos livres, e outros do que os registrados por psicólogas(os) em estágios mais iniciais (até dois anos e de 3 a 5 anos).

No caso da participação em cursos livres, a Figura 6 mostra que os percentuais dessa iniciativa aumentaram de 6% e 9% (até 2 anos e 3 a 5 anos, respectivamente) para 12% e 14% (de 6 a 25 anos e 26 anos ou mais, respectivamente), evidenciando que as pessoas mais experientes utilizam mais esse tipo de estratégia do que profissionais menos experientes, com menos tempo na carreira. A porcentagem de profissionais que realizam supervisão de sua prática e grupos de estudos também cresce à medida em que aumenta o tempo de formado, evidenciando que todos esses recursos de formação complementar tendem a ser mais utilizados pelas(os) psicólogas(os) com o decorrer do tempo de carreira.

Esses achados parecem revelar a necessidade crescente de atualização ao longo da trajetória profissional, e a disponibilidade crescente para realizá-la, confirmando a natureza processual e dinâmica dos fenômenos de aprendizagem e desenvolvimento de competências e habilidades para a atuação profissional em Psicologia. Porém, é preciso aprofundar essas análises para investigar o quanto a renda mensal, oriunda ou não da atuação em Psicologia, e outras características, como condições familiares, afetam a busca de oportunidades de aprendizagem e de formação complementar, tanto por profissionais em início de carreira como para aquelas(es) que se encontram em estágios mais avançados. Na seção seguinte, são analisados os resultados concernentes a iniciativas de formação complementar por área de atuação em psicologia.

Iniciativas de formação complementar por área de atuação em Psicologia

As demandas de aprendizagem e desenvolvimento profissional podem variar de acordo com a área de atuação profissional. Em função disso, a Figura 7 mostra os resultados descritivos dos cruzamentos entre iniciativas de formação complementar de profissionais que atuam em 10 áreas da Psicologia.

Os percentuais de uso de supervisão da prática são maiores para os profissionais das áreas de Neuropsicologia (83%) e Psicologia Clínica (81%), e são inferiores a 70% para as áreas de Psicologia Social/Comunitária (64%), Psicologia Organizacional e do Trabalho (65%), Psicologia Forense/Jurídica (68%) e Psicologia Escolar e do Desenvolvimento (68%).

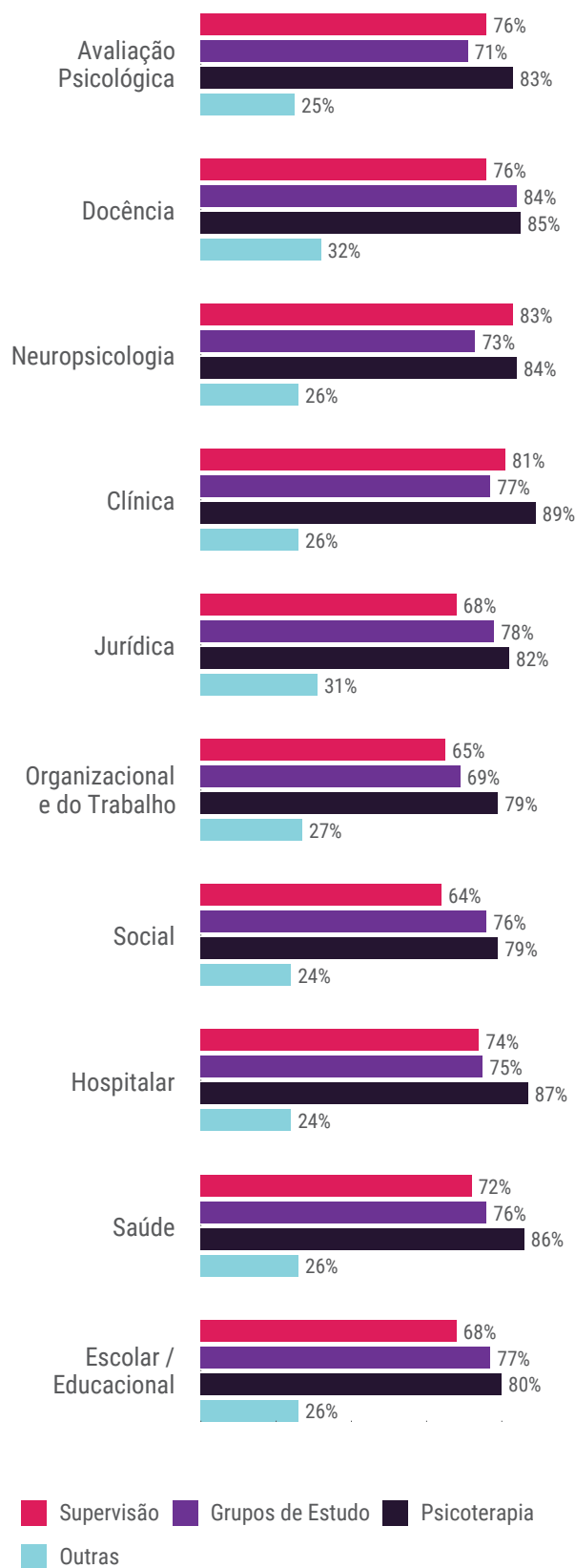
A participação em grupo de estudos é muito frequente para psicólogas(os) de todas as áreas de atuação profissional, com percentuais variando entre 69%, na Psicologia Organizacional e do Trabalho, até 84%, em Docência e Ensino de Psicologia.

A Psicoterapia também é uma iniciativa adotada por percentuais elevados de profissionais de todas as áreas da Psicologia, sempre iguais ou maiores que 79%, indicando que elas(es) têm consciência de que o exercício dessa profissão exige não apenas um preparo técnico, mas também um preparo pessoal.

Ao indicar predomínio de estratégias informais de desenvolvimento profissional, os dados parecem apontar para a falta de eficiência e atratividade dos cursos de pós-graduação, em especial os de *stricto sensu*, para propiciar condições educacionais adequadas de formação complementar para as(os) egressas(os) de cursos de Psicologia das diversas áreas de atuação. Outra possibilidade, como foi apontado, é que o número de vagas reduzido, a elevada exigência de tempo e dedicação e a falta de políticas de acesso e permanência impeçam que muitas(os) profissionais realizem essa formação.

O desenvolvimento profissional depende de compartilhamento de aprendizagens em cenários de prática, de estratégias de aprendizagem informal (de busca por ajuda interpessoal, aplicação prática, leitura

Figura 7: Iniciativas de formação complementar informal de acordo com a área de atuação



e estudo de materiais escritos, reflexão), muito importantes para a construção coletiva de conhecimentos, habilidades e atitudes, a socialização na profissão, entre outros benefícios. Porém, se as modalidades de aprendizagem informal não estiverem associadas a formações complementares formais e estruturadas, de comprovada qualidade educacional, corre-se o risco de desatualização, redução da capacidade de realização de intervenções transformadoras e lacunas na expressão de competências e habilidades essenciais à atuação profissional em Psicologia, como as encontradas nos estudos de Mourão e Abbad (2010) e Travassos e Mourão (2017). Além disso, o cenário da acelerada ampliação da oferta de cursos de Psicologia no Brasil, nos últimos anos, agrava a falta de oportunidades para a realização de algumas modalidades mais longas e complexas de formação complementar para as(os) egressas(os), em especial a pós-graduação *stricto sensu*, uma vez que o número de vagas é bastante inferior à procura.

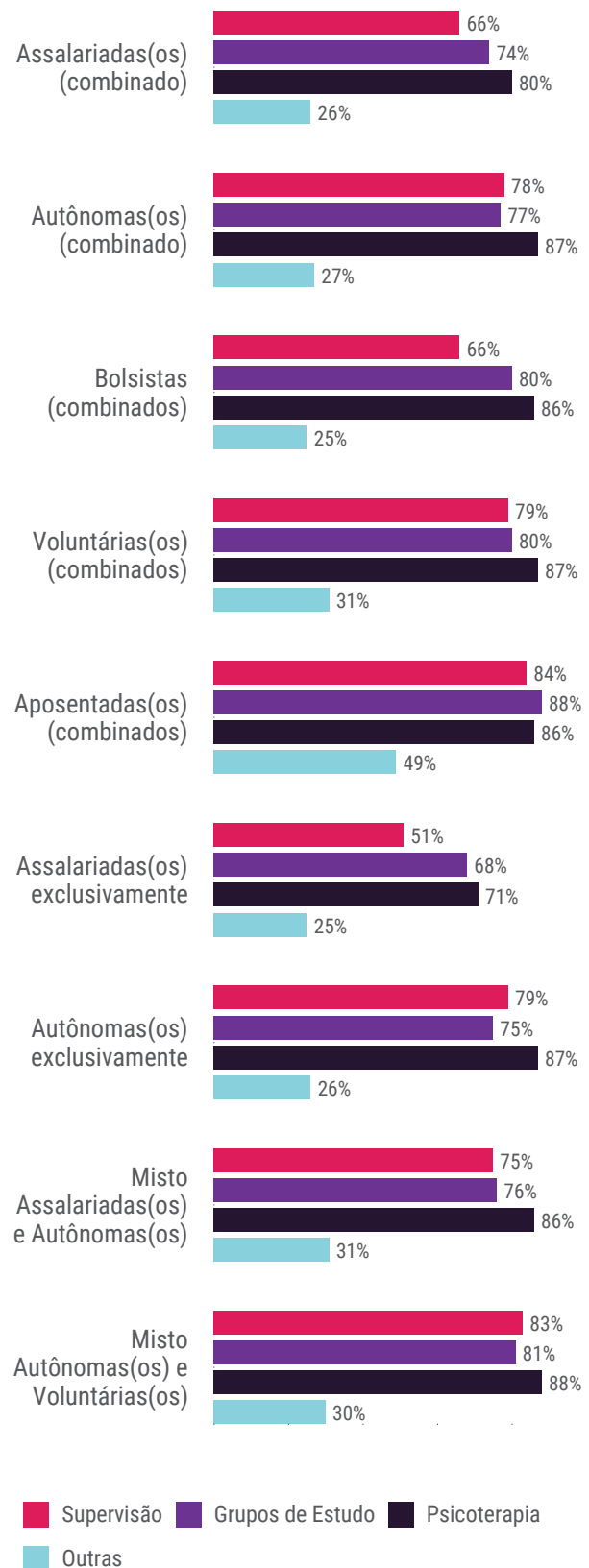
Iniciativas de formação complementar por modelos de contrato

O CensoPsi também apurou a frequência das iniciativas de formação complementar informal nos diferentes modelos de contrato de trabalho de psicólogas(os). A Figura 8 mostra o cruzamento desses dois conjuntos de informações.

Nota-se que pessoas com contratos classificados como assalariado (exclusivo) foram as que registraram menores percentuais de iniciativas de supervisão da prática (51%), grupos de estudos (68%) e psicoterapia (71%). Os mais altos percentuais ocorreram na estratégia psicoterapia, que atingiu percentuais superiores a 80% em todas as categorias de contratos, com exceção dos exclusivamente assalariados.

A Figura 8 também revela maior participação de aposentadas(os) (combinados) em cursos livres (16%), quando comparada com as demais modalidades de contratos de trabalhos (12%, 13% e 14%). Embora as diferenças nas porcentagens sejam pequenas, e não se tenha dados sobre sua significância estatística, esse é um

Figura 8: Iniciativas de formação complementar informal de acordo com modelos de contrato de trabalho



indício da importância dessas estratégias de formação complementar também para pessoas que continuam profissionalmente ativas após a aposentadoria.

Considerações finais

Os dados obtidos pelo CensoPsi não permitem uma análise qualitativa sobre as iniciativas de formação continuada das(os) participantes. Mas permitem, do ponto de vista quantitativo, vislumbrar a frequência com que essas estratégias são procuradas e quais, entre as iniciativas consideradas, são as mais frequentes, comparando-as com dados sociodemográficos e laborais. Este capítulo discute apenas resultados de análises estatísticas descritivas. Por isso, recomenda-se que, em estudos posteriores, sejam realizados testes estatísticos inferenciais para análise de associações entre variáveis sociodemográficas e laborais e as diversas iniciativas de formação complementar. Recomenda-se, também, que questões de um futuro Censo sobre formação complementar incluam, entre suas alternativas, todas as principais possibilidades, formais e informais, o que permitirá maior segurança em relação aos dados. Os resultados sugerem que, ao permitir que muitas opções fossem agrupadas na resposta outros, não se tem clareza sobre a interpretação que as(os) participantes dão a essa possibilidade.

Destacamos que, do conjunto de dados obtidos a partir das(os) respondentes do CensoPsi no tocante à formação complementar, a elevada porcentagem de profissionais que buscam iniciativas como a psicoterapia e a supervisão indicam estratégias de cuidado com a própria saúde mental, provavelmente fomentadas no processo de formação ao longo da graduação.

A busca por psicoterapia e por supervisão extra-acadêmica são iniciativas individuais, e podem ser mais facilmente acessadas pela rede de contatos e compatibilizadas com disponibilidade de tempo e financeira.

Por outro lado, conhecedoras(es) de que a graduação, que tem como proposta ser uma formação generalista, não abrange toda a gama de conhecimentos necessários para o exercício profissional, a adesão aos cursos de formação continuada formal

se mostra essencial para garantir uma atuação tecnicamente competente. Assim, a falta de iniciativas e de políticas que incentivem e facilitem o acesso a uma formação continuada e consistente representa um risco à qualidade dos serviços prestados por profissionais de Psicologia à população. Essa questão está mais amplamente abordada no Capítulo 6, que apresenta uma análise da formação em pós-graduação.

Desde a sua criação como profissão, a Psicologia tem enfrentado diversos desafios, e o século XXI nos confronta com uma realidade mais complexa, com a abertura de novos campos de trabalho e com exigências de aprendizagem e aperfeiçoamento contínuo. Para além das iniciativas individuais das(os) profissionais, são necessárias ações que promovam condições de formação complementar mais abrangentes e estruturadas, que garantam uma prática de qualidade, baseada em conhecimentos científicos e profissionais robustos e atualizados, e o desenvolvimento de competências emergentes, respondendo às necessidades da sociedade. ■

REFERÊNCIAS

Abbad, G. S., & Mourão, L. M. (2010). Competências profissionais e estratégias de qualificação e requalificação. In: A.V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Orgs.). O trabalho do psicólogo no Brasil (pp. 380-401). Porto Alegre: Artmed.

Bradley S., Drapeau, M. & DeStefano, J. (2012). The relationship between continuing education and perceived competence, professional support, and professional value among clinical psychologists. *J. Contin. Educ. Heal. Prof.*, 32, pp. 31-38.

Brasil. Ministério da Educação. (2004). Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Psicologia. Resolução n. 8, de 7 de maio de 2004. Diário Oficial da União. Brasília.

Brasil. Ministério da Educação. (2019). Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Psicologia. Parecer CNE/CES n. 1071/2019, aprovado em 04 de dezembro de 2019. - Revisão das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) dos Cursos de Graduação em Psicologia e estabelecimento de normas para o Projeto Pedagógico Complementar (PPC) para a Formação de Professores de Psicologia. Recuperado de http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=139201-pces1071-19&category_slug=dezembro-2019-pdf&Itemid=30192.

Brasil. Ministério da Educação. (2022). Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Psicologia. Parecer CNE/CES n. 179/2022, aprovado em 17 de fevereiro de 2022. - Reanálise do Parecer CNE/CES n. 1.071, de 4 de dezembro de 2019, que trata das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para os cursos de graduação em Psicologia e estabelecimento de normas para o Projeto Pedagógico Complementar (PPC) para a Formação de Professores de Psicologia. Recuperado de http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=236641-pces179-22&category_slug=fevereiro-2022-pdf&Itemid=30192” http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=236641-pces179-22&category_slug=fevereiro-2022-pdf&Itemid=30192

Brasil. Ministério da Educação. (2022). Cadastro Nacional de cursos e instituições de educação superior. Cadastro e-MEC. Recuperado de <https://emec.mec.gov.br/>

Conselho Federal de Psicologia (2022). A psicologia brasileira apresentada em números. Recuperado de <http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>

De Vera Barredo, R. (2007). Continuing competence: an institutional look at engagement, link, and faculty perceptions. *J Allied Health*, 36(2), pp. 90-107. PMID: 19759991.

Gatti, B. A. (2008, janeiro/abril) Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década. *Revista Brasileira de Educação*, 13(37).

Gomes, W.B. (1995). A relevância da pesquisa na formação do psicoterapeuta: autonomia e qualificação profissional. *Temas psicol* [Internet] [citado 2022, agosto], 3(1), 83-93. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413389X1995000100008&lng=pt.

Gomes, W. B. (2003). Pesquisa e prática em psicologia no Brasil. In: O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Orgs.) *Construindo a Psicologia brasileira: desafios da ciência e da prática psicológica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Inep. (2015). Relatório do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes – Ano 2012. Curso de Psicologia. Recuperado de https://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/relatorio_sintese/2015/psicologia.pdf

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Inep. (2018). Relatório do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes - Ano 2018 - Curso de Psicologia. Recuperado de https://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/relatorio_sintese/2018/Psicologia.pdf

Langenbach, M. C. & Negreiros, T. C. (1988). A formação complementar: um labirinto complementar. In: Conselho Federal de Psicologia (Org.). *Quem é o Psicólogo Brasileiro*. São Paulo: Edicon.

Lins, L. F. T., Silva, L. G., & Assis, C. L. (2015). Formação em psicologia: perfil e expectativas de concluintes do interior do estado de Rondônia. *Gerais : Revista Interinstitucional de Psicologia*, 8(1), pp. 49-62. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202015000100005&lng=pt&tlng=pt.

Mattos, V. B. & Bianchetti, L. (2011). Educação continuada: solução para o desemprego? *Educação e Sociedade*, 32(117), pp. 1149 -1164.

Mattos, V. B. & Rodrigues, C. R. C. (2018). Me formei em psicologia e agora? Considerações sobre o percurso profissional de egressos da UFSC. *Anais do V Congresso Brasileiro Psicologia: Ciência e Profissão*. São Paulo: UNINOVE.

Mattos, V. & Souza, G. (2020). Formação e desenvolvimento de carreira. *Revista Psicologia e Educação On-Line*, 3(1), pp. 73 - 82.

Mourão, L. & Abbad, G. S. (2016). As lacunas de competências na formação em psicologia os riscos para a atuação profissional. In: A. B. Soares, L. Mourão; M. M. Peruzzi. (Org.). *O Estudante Universitário Brasileiro: características cognitivas, habilidades relacionais e transição para o mercado de trabalho*. Curitiba: Appris Editora. (pp. 329-346).

- Mourão, L., Travassos, R., Abbad, G. S. & Carvalho, L. (2019). Avaliação dos cursos de graduação em Psicologia na percepção de egressos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(2), pp. 43-55. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902019000200005&lng=pt&tlng=pt.
- Oliveira, I. T., Soligo, A., Oliveira, S. F., & Angelucci, B. (2017). Formação em Psicologia: aspectos históricos e desafios contemporâneos. *Psicologia: Ensino e Formação*, 8(3), pp. 3-15.
- Soligo, A. F., Oliveira, I. T., Muniz, M. & Zanini, D.S. (2020). Formação em Psicologia: Estágios e Avaliação Psicológica. *Dossiê Covid-19. Psicologia, ciência e profissão*, 40.
- Travassos, R., & Mourão, L. (2017). Resultados do Enade e Avaliação da Formação em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 16(3), pp. 318-327.
- Yamamoto, O. H., Souza, J. A. J de, Silva, N., & Zanelli, J. C. (2010). A formação básica, pós-graduada e complementar do psicólogo no Brasil. In A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Orgs.). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Ziliotto, D. M., Benvenuti, J., Matiello, M., & Peil, S. (2014). Concepções e expectativas de estudantes de Psicologia sobre sua futura profissão. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(1), pp. 82-92. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v7n1/v7n1a08.pdf>

8 PESQUISA E PRODUÇÃO CIENTÍFICA: CARACTERIZANDO A COMUNIDADE CIENTÍFICA NA PSICOLOGIA

Anna Carolina Lo Bianco Clementino¹

Raquel Souza Lobo Guzzo²

Magda Diniz Bezerra Dimenstein³

Izabel Augusta Hazin Pires⁴

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos⁵

- 1 Curso a graduação de Psicologia na Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (1973), o mestrado em Psicologia (Psicologia Clínica) na Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (1975) e o doutorado em Sociologia da Saúde Mental na University of London (1983). Atualmente é Professora Titular da Universidade Federal do Rio de Janeiro, no Programa de Pós-graduação em Teoria Psicanalítica. Usa como referências os trabalhos de Freud e Lacan e sua pesquisa gira em torno dos temas de tradição, transmissão, religião, ensino, teoria da clínica e ato psicanalítico. Desde 2013 vem se dedicando à área de pesquisa de Psicanálise na Saúde, desenvolvendo atualmente pesquisa sobre a impossibilidade de trabalho de luto, a atitude de irreverência diante da morte e a ameaça à vida em sociedade.
- 2 Professora Titular da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas) dos programas Graduação e Pós-graduação em Psicologia. Graduada em Psicologia pela PUC-Campinas, Mestrado e Doutorado em Psicologia Escolar e Desenvolvimento pela USP. Realizou Estágio Pós-Doutoral na University of Texas/ USA, em Avaliação Psicológica e na University of Rochester /USA em Desenvolvimento de Programas de Prevenção em Saúde Mental. Supervisiona Estágios em Escolas e Comunidades e orientando estudantes de Iniciação Científica, Mestrado e Doutorado. Presidente da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (2018-2020). Integrante da Comissão da Avaliação Quadrienal CAPES (2022); Membro do Comitê Assessor do CNPq (2022-2025). Atual Editora Chefe da Revista Estudos de Psicologia (Campinas). Participa dos Grupos de Trabalho Psicologia Escolar e Educacional e Psicologia Comunitária na ANPEPP. A produção científica é organizada no âmbito do Grupo de pesquisa – Avaliação e Intervenção Psicossocial: Prevenção, Comunidade e Libertação (www.gep-inpsi.org). Pesquisadora 1A/CNPq.
- 3 Professora Titular vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRN. Graduada em Psicologia pela UFPE (1986), Mestre em Psicologia Clínica pela PUC/RJ (1994) e Doutora em Saúde Mental pelo Instituto de Psiquiatria da UFRJ (1998). Realizou estágio Pós-Doutoral em Saúde Mental na Universidad Alcalá de Henares (Madrid/Espanha, 2010) e em Saúde Coletiva no Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da UFC (2018). Atua na área de Saúde Coletiva com ênfase em Saúde Mental, Atenção Primária e Psicossocial. Participa do grupo de pesquisa Modos de subjetivação, Políticas Públicas e Contextos de Vulnerabilidades/UFRN (diretório de GP/CNPq) e do GT/ANPEPP Políticas de subjetivação e invenção do cotidiano. Bolsista PQ1-A/CNPq.
- 4 Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP (1994), Especialista em Neuropsicologia pela Universidade Federal de Pernambuco (2002), Mestre (2000), Doutora (2006) em Psicologia Cognitiva pela Universidade Federal de Pernambuco e Pós-Doutorado pela Université René Descartes – Paris V (2010). Atualmente é professora Associada 3 do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Neuropsicologia do Desenvolvimento e da Aprendizagem. Coordena o Grupo de Pesquisa LAPEN (Laboratório de Pesquisa e Extensão em Neuropsicologia da UFRN), Coordenadora do Programa Talento Metrôpole do Instituto Metrôpole Digital da UFRN. Atualmente é Vice Presidente da Sociedade Latino-Americana de Neuropsicologia (SLAN), Membro da Diretoria do XVIII Plenário do Conselho Federal de Psicologia, Coordenadora do GT da Anpepp Neuropsicologia, Pesquisadora associada da Rede Nacional de Ciência para a Educação. Bolsista de Produtividade do CNPq – Nível 2
- 5 Psicólogo. Mestre em Educação (UFBA,1984). Doutor em Psicologia (UnB,1994). Prof. Titular aposentado Universidade Federal da Bahia. Pesquisador I-A do CNPq. Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia/UFBA. Dedicar-se a pesquisa no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com ênfase no estudo dos vínculos do indivíduo com diversas facetas do seu mundo de trabalho. Dedicar-se, também, ao estudo sobre a formação e exercício profissional na Psicologia, tendo coordenado e conduzido pesquisas de âmbito nacional sobre o trabalho da(o) psicólogo(a) no Brasil. Atualmente é membro do XVI Plenário do Conselho Federal de Psicologia.

O amplo painel traçado pelo CensoPsi quanto ao exercício profissional, para ser compreendido na sua amplitude, requer uma reflexão preliminar sobre como a Psicologia se estrutura como uma comunidade científica que se responsabiliza pelo desenvolvimento de conhecimento, teorias, tecnologias e modo de trabalhar que fundamentam a prática profissional.

Partimos, aqui, do pressuposto de que uma disciplina e uma profissão se articulam simultaneamente como campo de investigação científica e exercício profissional. Este exercício profissional se torna possível pelos desenvolvimentos científicos que, ao longo do tempo vão compondo um corpo básico de saberes que se revelam potentes para transformar a forma como os profissionais lidam com os problemas que lhes chegam na expectativa de solução ou encaminhamento. Tal base científica faz com que a prática profissional não seja uma prática empirista e intuitiva cega, mas se desenrole por referência aos achados teórico-conceituais e experimentais que estabelecem assim um corpus de conhecimento que orienta a profissão.

Psicologia é, portanto, ciência e profissão. Estas duas faces não podem ser pensadas isoladamente ou se cairia na simplificação da complexa interação entre dois campos com diferentes demandas, modos de funcionamento e forças que os modelam. Logo, a intervenção profissional é sempre orientada e tem sua base no desenvolvimento da psicologia como uma atividade que procura estabelecer de forma objetiva e precisa os seus pressupostos operacionais.

Trata-se então de um imbricamento entre ciência e profissão que leva a que pesquisadores e pesquisadoras tenham cada vez maior trânsito entre as duas faces mencionadas. Aliás, vale lembrar que cada vez mais é valorizado que as atividades de investigação se voltem para seus efeitos na prática profissional, que respondam pelo avanço desta prática e sejam definitivamente inseridos como contribuição para a melhoria das condições da vida em sociedade. Neste sentido, é de se esperar que o desenvolvimento tecnológico, os instrumentos, os procedimentos e métodos

utilizados para fazer avançar o conhecimento não se percam como atividades fins e se preocupem com uma finalidade que os ultrapasse, com vistas a socializar os seus resultados em prol da vida comum. Neste ponto, vale mesmo lembrar que a desejável descolonização crescente dos procedimentos científicos – tema a que a psicologia não pode ser alheia e que vem cada vez mais se fazendo presente – começa pelo retorno que tais procedimentos precisam dar aos problemas próprios de uma sociedade, para que seus membros possam desfrutar, de forma equânime, dos benefícios gerados por eles.

O Conselho Federal de Psicologia, em sua função de regulamentar e fiscalizar a profissão, aponta para a articulação desta com a ciência já em seu Código de Ética. Ao enfatizar as responsabilidades e compromissos da psicóloga, tem como um dos objetivos:

valorizar os princípios fundamentais como grandes eixos que devem orientar a relação do psicólogo com a sociedade, a profissão, as entidades profissionais e a ciência, pois esses eixos atravessam todas as práticas e estas demandam uma contínua reflexão sobre o contexto social e institucional. (CFP, 2005, p. 6)

A comunidade científica se estabelece na área certamente por tais princípios. Cabe, então, quando a regulamentação da profissão completa 60 anos, fazer um balanço censitário que permita que se tenha um panorama de como esta comunidade vem avançando, que desafios enfrenta, que entraves encontra e que perspectivas a orientam para que, a partir de sua história, seu futuro esteja sendo projetado.

A presença da Psicologia na ciência e tecnologia hoje – CNPq

Como ponto de referência para situar o desenvolvimento da pesquisa em nosso país, o primeiro censo realizado pelo CFP, em 1988, é de grande utilidade. Chama a atenção neste censo a dificuldade com que se deparou a análise dos dados relativos à produção

científica. Os dados mostravam um cenário ainda muito precário, fosse em relação à produção intelectual, à produtividade, à qualidade da produção, fosse aos recursos disponíveis ou às tecnologias geradas (Matos, 1988). Trinta e quatro anos depois, o CFP realiza um novo Censo, e o presente capítulo tem como objetivo caracterizar a produção científica atual, revelando avanços, entraves, perspectivas e desafios da pesquisa em psicologia no país.

De início, é importante caracterizar a comunidade científica em psicologia a partir de dados do seu porte na principal agência de fomento à ciência e tecnologia no país. O Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), fundado em 1951, é uma Agência do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), destinada ao fomento de pesquisa científica e tecnológica.

A estrutura do CNPq prevê nove grandes áreas de conhecimento assim classificadas: Ciências Exatas e da Terra/CET; Ciências Biológicas/CB; Engenharias/E; Ciências Agrárias/CA; Ciências Humanas/CH; Ciências da Saúde/CS; Ciências

Sociais e Aplicadas/CSA; Linguística, Letras e Artes/LLA; Outras. A psicologia faz parte do chamado campo das Humanidades, o qual compreende três Grandes Áreas: Ciências Humanas (CH); Ciências Sociais e Aplicadas (CSA); e Linguística, Letras e Artes (LLA). Portanto é denominada como CHSSALLA.

O CNPq tem sido o principal responsável pelo financiamento das pesquisas e das atividades de pesquisadores no país, notadamente em termos de apoio às ações da área que contribuem para o desenvolvimento humano, científico e tecnológico do país. Entre os inúmeros auxílios e bolsas financiados pela agência, destaca-se a concessão de Bolsas de Produtividade em Pesquisa pelo CNPq – modalidade de bolsa com mais prestígio, destinada a pesquisadores que desfrutam de alto reconhecimento entre os pares – fornece recursos para investigadores e investigadoras, que contam assim com um importante sistema de auxílio em suas carreiras. As bolsas PQ/CNPq são distribuídas em três faixas: Sênior, PQ-1 e PQ-2. A categoria PQ-1 é subdividida em 1A, 1B, 1C e 1D.

Tabela 1: Distribuição das bolsas PQ/CNPq por Grande Área do Conhecimento e Sexo

Grande Área (GA)	Sexo (n)		Percentual por GA
	Feminino	Masculino	
Ciências Exatas e da Terra (CET)	642	2.760	21,2%
Ciências Biológicas (CB)	1.132	1.436	16,0%
Engenharias (E)	440	1.672	13,2%
Ciências Agrárias (CA)	574	1.518	13,0%
Ciências Humanas (CH)	992	1.009	12,5%
Ciências da Saúde (CS)	874	843	10,7%
Ciências Sociais Aplicadas (CSA)	501	696	7,5%
Linguística, Letras e Artes (LLA)	387	247	3,9%
Outra	102	229	2,1%
Total	5.644	10.410	16.054
	35%	65%	100,0%

Apesar do crescimento observado do número de bolsas PQ a partir de 2000, acompanhando a ampliação do sistema de pós-graduação no Brasil nas duas últimas décadas, segundo dados do IPEA (De Negri, 2021), há quase 10 anos, em razão da retração, descontinuidades e desfinanciamento das políticas de CT&I no país, os valores de todas as modalidades de bolsas não sofrem reajustes. Atualmente, de acordo com informações disponibilizadas pela Coordenação de Estatística e Indicadores (COEST) – área técnica do CNPq – o panorama de distribuição de bolsas PQ na psicologia referentes ao ano de 2021 está assim configurado: das 341 cotas existentes, as mulheres detêm 62,5% (n = 214) e os homens 37,5% (n = 127). A seguir serão apresentados alguns dados que nos ajudam a entender como se distribui uma parte importante da comunidade científica da psicologia – da(o)s bolsistas PQ/CNPq.

Observa-se o predomínio de quatro Grandes Áreas: CET, CB, E e CA – as chamadas ciências naturais no acesso às cotas. Elas concentram 63,4% das cotas PQ, 73% delas são ocupadas por homens. Aliás, os homens detêm o maior percentual de bolsas

PQ/CNPq (65%) e são maioria nas Grandes Áreas que também registram a maior parte das cotas.

Quanto à distribuição das bolsas PQ por modalidade e região do país, os dados da tabela 2 indicam que o Sul e Sudeste não só concentram 78% do total das cotas mas também 86% das modalidades PQ1-A e PQ1-B, reservadas a pesquisadoras e pesquisadores que tenham mostrado excelência continuada na produção científica e na formação de recursos humanos e que liderem grupos de pesquisa consolidados.

No âmbito das CHSSALLA, as três Grandes áreas detêm 23,9% das cotas PQ do CNPq, a maior parcela é alocada na modalidade PQ-2. Tal distribuição segue a tendência global e está concentrada nas regiões Sul e Sudeste (79,2%). Embora haja equilíbrio na distribuição total das bolsas entre homens e mulheres, com 50,9% e 49,1%, respectivamente, nas modalidades PQ1-A e PQ1-B, identifica-se maior concentração no sexo masculino. Especificamente nas Ciências Humanas/CH, Grande Área que detém 52,2% das cotas das CHSSALLA, os dados da Tabela 3 indicam que a psicologia ocupa um lugar de destaque, ocupando a segunda posição em número de cotas.

Tabela 2: Distribuição de bolsas PQ/CNPq entre as Grandes Áreas por Modalidade e Região

Modalidade		Região				
		Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sul	Sudeste
PQ-1A	(n)	14	105	46	186	861
PQ-1B	(n)	14	115	41	232	817
PQ-1C	(n)	30	171	58	270	895
PQ-1D	(n)	53	338	132	523	1.494
PQ-2	(n)	245	1.395	712	2.004	5.082
SR	(n)	2	25	11	24	159
Total e percentual por Região		358	2.149	1.000	3.239	9.308
		2%	13%	6%	20%	58%

Tabela 3: Distribuição das bolsas PQ/CNPq nas CH por Subárea e Sexo

		SUBÁREA										Total	
		Antropologia	Arqueologia	Ciência Política	Educação	Filosofia	Geografia	História	Psicologia	Sociologia	Teologia		
SEXO	Feminino	(n)	104	27	58	276	34	35	136	214	105	3	992
		(%) sexo por área	10,5%	2,7%	5,8%	27,8%	3,4%	3,5%	13,7%	21,6%	10,6%	0,3%	100,0%
		(%) total	5,2%	1,3%	2,9%	13,8%	1,7%	1,7%	6,8%	10,7%	5,2%	0,1%	49,6%
	Masculino	(n)	90	29	101	174	139	62	149	127	128	10	1.009
		(%) sexo por área	8,9%	2,9%	10,0%	17,2%	13,8%	6,1%	14,8%	12,6%	12,7%	1,0%	100,0%
		(%) total	4,5%	1,4%	5,0%	8,7%	6,9%	3,1%	7,4%	6,3%	6,4%	0,5%	50,4%
Total	(n)	194	56	159	450	173	97	285	341	233	13	2.001	
	(%)	9,7%	2,8%	7,9%	22,5%	8,6%	4,8%	14,2%	17,0%	11,6%	0,6%	100,0%	

As 341 cotas de bolsa PQ da psicologia representam somente 2,1% do total de cotas do CNPq distribuídas entre as nove Grandes Áreas do Conhecimento (n = 16.054); 8,8% das cotas das Ciências Humanas, Sociais Aplicadas, Linguística, Letras e Artes/CHSSALLA (n = 3.832); e 17% das cotas específicas da subárea de Ciências Humanas/CH (n = 2.001). Destaca-se o fato de a psicologia deter 15,5% das cotas PQ1-A e 1B, que são as de maior prestígio – entre os cursos da área de CH (Tabela 3). Analisando a área de maneira mais pormenorizada, é possível perceber que alguns padrões anteriormente descritos em termos da distribuição de cotas PQ se repetem, à exceção dos números de cotas distribuídas entre homens (37,5%) e mulheres (62,5%), uma vez que as pesquisadoras são maioria em todas as modalidades.

A modalidade PQ-2 representa 62,1% das cotas atualmente disponíveis na psicologia, percentual bem próximo ao que é observado na distribuição de

bolsas PQ entre as Grandes Áreas de Conhecimento do CNPq, que é de 58,8%. Em todas as regiões do país essa modalidade se destaca, especialmente entre as mulheres. Quanto à distribuição regional, as regiões Sul e Sudeste concentram 70% das cotas da Psicologia e 80,4% das cotas PQ1-A e 1B. Esse padrão também é observado em relação à distribuição geral das cotas entre as Grandes Áreas do Conhecimento do CNPq, que é de 78% e 86%, respectivamente.

Neste sentido, na psicologia, 34 subáreas são contempladas com bolsas PQ. As mulheres estão distribuídas em 31 delas e os homens em 25. Não há registro de mulheres bolsistas nas subáreas de processos cognitivos e atencionais, psicobiologia e psicologia comparativa. De acordo com as tabelas abaixo a seguir, cinco subáreas se destacam na distribuição de bolsas PQ: 1. Tratamento e Prevenção Psicológica (n = 59); 2. Psicologia Social (n = 44); 3. Psicologia do Desenvolvimento (n = 30); 4. Fundamentos e Medidas em Psicologia (n = 24) e 5. Psicologia do

Tabela 4: Distribuição de bolsas PQ/CNPq da Psicologia por Sexo e Região

		Região					Total
		Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	
Sexo	Feminino	(n) 6	29	18	97	64	214
	Masculino	(n) 10	30	9	57	21	127
Total		(n) 16	59	27	154	85	341
		(%) 4,7%	17,3%	7,9%	45,2%	24,9%	100,0%

Tabela 5: Distribuição de bolsas PQ/CNPq da Psicologia por Modalidade e Sexo

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Modalidade Bolsa PQ	1A	(n) 17	14	31
	1B	(n) 9	6	15
	1C	(n) 23	9	32
	1D	(n) 34	15	49
	2	(n) 129	83	212
	SR	(n) 2	-	2
Total		(n) 214	127	341
		(%) 62,5%	37,5%	100,0%

Tabela 6: Distribuição das bolsas na Psicologia por Modalidade e Região

		Região (n)					Total
		Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	
Modalidade Bolsa PQ	1A (9%)	0	4	1	19	7	31
	1B (4,3%)	1	1	2	5	6	15
	1C (9,3%)	3	4	3	12	10	32
	1D (14,7%)	2	8	3	21	15	49
	2 (62%)	10	42	18	95	47	212
	SR (0,2%)	0	0	0	2	0	2
Total		(n) 16	59	27	154	85	341
		% 4,7%	17,3%	7,9%	45,2%	24,9%	100,0%

Trabalho e Organizacional (n = 19). Estas subáreas também detêm o maior número de bolsas PQ1-A e 1B. A modalidade Sênior está alocada em psicologia experimental e psicologia social. Em termos

regionais, a subárea Psicologia do Desenvolvimento Humano se destaca no Norte; Psicologia Social no Nordeste e Sul; Tratamento e Prevenção Psicológica no Centro-Oeste, Sul e Sudeste.

Tabela 7: Distribuição de bolsas PQ/CNPq da Psicologia por subárea e modalidade de bolsa

Subárea		1A	1B	1C	1D	2	SR	Total
Aprendizagem e Desempenho Acadêmico	(n)	0	0	0	0	2	0	2
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Construção e Validade de Testes, Escalas e outras medidas psicológicas	(n)	1	0	2	4	8	0	15
	(%)	6,7%	0,0%	13,3%	26,7%	53,3%	0,0%	100,0%
Desenvolvimento social da personalidade	(n)	1	0	0	0	7	0	8
	(%)	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	87,5%	0,0%	100,0%
Desvios de conduta	(n)	0	0	0	0	2	0	2
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Distúrbios psicossomáticos	(n)	0	0	0	0	1	0	1
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Ensino e Aprendizagem na sala de aula	(n)	0	0	1	0	0	0	1
	(%)	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Estudos naturalísticos do comportamento animal	(n)	0	0	1	0	1	0	2
	(%)	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Fatores Humanos do trabalho	(n)	1	0	1	2	8	0	12
	(%)	8,3%	0,0%	8,3%	16,7%	66,7%	0,0%	100,0%
Fundamentos e Medidas em Psicologia	(n)	3	3	3	3	12	0	24
	(%)	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	50,0%	0,0%	100,0%
História, Teorias e Sistemas em Psicologia	(n)	1	0	0	0	5	0	6
	(%)	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	83,3%	0,0%	100,0%
Intervenção Terapêutica	(n)	0	0	1	3	11	0	15
	(%)	0,0%	0,0%	6,7%	20,0%	73,3%	0,0%	100,0%
Neurologia, Eletrofisiologia e comportamento	(n)	1	0	1	0	1	0	3
	(%)	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
Papéis e Estruturas sociais; indivíduo	(n)	1	0	0	1	7	0	9
	(%)	11,1%	0,0%	0,0%	11,1%	77,8%	0,0%	100,0%
Processos cognitivos e atencionais	(n)	0	0	0	1	0	0	1
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Subárea		1A	1B	1C	1D	2	SR	Total
Processos de Aprendizagem, Memória e Motivação	(n)	0	0	2	1	4	0	7
	(%)	0,0%	0,0%	28,6%	14,3%	57,1%	0,0%	100,0%
Processos grupais e de comunicação	(n)	0	0	1	2	8	0	11
	(%)	0,0%	0,0%	9,1%	18,2%	72,7%	0,0%	100,0%
Processos perceptuais e cognitivos; Desenvolvimento	(n)	0	0	0	1	2	0	3
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
Processos perceptuais e motores	(n)	0	0	0	0	2	0	2
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Programas de Atendimento Comunitário	(n)	1	0	0	0	3	0	4
	(%)	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	0,0%	100,0%
Psicobiologia	(n)	1	0	2	0	3	0	6
	(%)	16,7%	0,0%	33,3%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Psicologia Cognitiva	(n)	1	2	3	2	10	0	18
	(%)	5,6%	11,1%	16,7%	11,1%	55,6%	0,0%	100,0%
Psicologia Comparativa	(n)	0	0	0	1	0	0	1
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Psicologia do Desenvolvimento Humano	(n)	2	3	4	4	17	0	30
	(%)	6,7%	10,0%	13,3%	13,3%	56,7%	0,0%	100,0%
Psicologia do Ensino e da Aprendizagem	(n)	0	1	0	1	2	0	4
	(%)	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Psicologia do Trabalho e Organizacional	(n)	2	1	1	4	11	0	19
	(%)	10,5%	5,3%	5,3%	21,1%	57,9%	0,0%	100,0%
Psicologia Experimental	(n)	1	1	0	3	6	1	12
	(%)	8,3%	8,3%	0,0%	25,0%	50,0%	8,3%	100,0%
Psicologia Fisiológica	(n)	0	0	0	1	3	0	4
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
Psicologia Social	(n)	4	2	3	4	30	1	44
	(%)	9,1%	4,5%	6,8%	9,1%	68,2%	2,3%	100,0%
Relações Interpessoais	(n)	1	1	0	1	5	0	8
	(%)	12,5%	12,5%	0,0%	12,5%	62,5%	0,0%	100,0%
Tratamento e Prevenção Psicológica	(n)	7	1	6	10	35	0	59
	(%)	11,9%	1,7%	10,2%	16,9%	59,3%	0,0%	100,0%
Treinamento Pessoal	(n)	0	0	0	0	1	0	1
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%

Subárea		1A	1B	1C	1D	2	SR	Total
Treinamento e Avaliação	(n)	0	0	0	0	1	0	1
	(%)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Treinamento e Reabilitação	(n)	1	0	0	0	2	0	3
	(%)	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	100,0%
Processos Psicofisiológicos	(n)	1	0	0	0	2	0	3
	(%)	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	100,0%
Total	(n)	31	15	32	49	212	2	341
	(%)	9,1%	4,4%	9,4%	14,4%	62,2%	0,6%	100,0%

Tabela 8: *Distribuição de bolsas PQ/CNPq da Psicologia por subárea e sexo*

Subárea		Feminino	Masculino	Total
Aprendizagem e Desempenho Acadêmico	(n)	2	0	2
	(%)	100,0%	0,0%	100,0%
Construção e Validade de Testes, Escalas e outras medidas psicológicas	(n)	7	8	15
	(%)	46,7%	53,3%	100,0%
Desenvolvimento social da personalidade	(n)	6	2	8
	(%)	75,0%	25,0%	100,0%
Desvios de conduta	(n)	2	0	2
	(%)	100,0%	0,0%	100,0%
Distúrbios psicossomáticos	(n)	1	0	1
	(%)	100,0%	0,0%	100,0%
Ensino e Aprendizagem na sala de aula	(n)	1	0	1
	(%)	100,0%	0,0%	100,0%
Estudos naturalísticos do comportamento animal	(n)	2	0	2
	(%)	100,0%	0,0%	100,0%
Fatores Humanos do trabalho	(n)	10	2	12
	(%)	83,3%	16,7%	100,0%
Fundamentos e Medidas em Psicologia	(n)	14	10	24
	(%)	58,3%	41,7%	100,0%
História, Teorias e Sistemas em Psicologia	(n)	2	4	6
	(%)	33,3%	66,7%	100,0%
Intervenção Terapêutica	(n)	13	2	15
	(%)	86,7%	13,3%	100,0%
Neurologia, Eletrofisiologia e comportamento	(n)	1	2	3
	(%)	33,3%	66,7%	100,0%
Papéis e Estruturas sociais; indivíduo	(n)	4	5	9
	(%)	44,4%	55,6%	100,0%
Processos cognitivos e atencionais	(n)	0	1	1
	(%)	0,0%	100,0%	100,0%
Processos de Aprendizagem, Memória e Motivação	(n)	2	5	7
	(%)	28,6%	71,4%	100,0%
Processos grupais e de comunicação	(n)	7	4	11
	(%)	63,6%	36,4%	100,0%
Processos perceptuais e cognitivos; Desenvolvimento	(n)	3	0	3
	(%)	100,0%	0,0%	100,0%

Subárea		Feminino	Masculino	Total
Processos perceptuais e motores	(n)	1	1	2
	(%)	50,0%	50,0%	100,0%
Programas de Atendimento Comunitário	(n)	3	1	4
	(%)	75,0%	25,0%	100,0%
Psicobiologia	(n)	0	6	6
	(%)	0,0%	100,0%	100,0%
Psicologia Cognitiva	(n)	13	5	18
	(%)	72,2%	27,8%	100,0%
Psicologia Comparativa	(n)	0	1	1
	(%)	0,0%	100,0%	100,0%
Psicologia do Desenvolvimento Humano	(n)	23	7	30
	(%)	76,7%	23,3%	100,0%
Psicologia do Ensino e da Aprendizagem	(n)	4	0	4
	(%)	100,0%	0,0%	100,0%
Psicologia do Trabalho e Organizacional	(n)	10	9	19
	(%)	52,6%	47,4%	100,0%
Psicologia Experimental	(n)	6	6	12
	(%)	50,0%	50,0%	100,0%
Psicologia Fisiológica	(n)	3	1	4
	(%)	75,0%	25,0%	100,0%
Psicologia Social	(n)	21	23	44
	(%)	47,7%	52,3%	100,0%
Relações Interpessoais	(n)	6	2	8
	(%)	75,0%	25,0%	100,0%
Tratamento e Prevenção Psicológica	(n)	42	17	59
	(%)	71,2%	28,8%	100,0%
Treinamento Pessoal	(n)	1	0	1
	(%)	100,0%	0,0%	100,0%
Treinamento e Avaliação	(n)	1	0	1
	(%)	100,0%	0,0%	100,0%
Treinamento e Reabilitação	(n)	2	1	3
	(%)	66,7%	33,3%	100,0%
Processos Psicofisiológicos	(n)	1	2	3
	(%)	33,3%	66,7%	100,0%
Total	(n)	214	127	341
	(%)	62,8%	37,2%	100,0%

Para além das informações sobre as bolsas de produtividade – informação relevante para caracterizar aquele reduzido grupo de pesquisadores reconhecidos como mais produtivos, o CNPq mantém um Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil que oferece a base de dados sobre os grupos de pesquisa em atividade no País. Neste Diretório estão presentes as informações sobre os recursos humanos (participantes da equipe de pesquisa – pesquisadores, técnicos e estudantes), bem como os dados sobre as pesquisas em andamento – sua temática, os resultados obtidos, os setores de aplicação envolvidos e os padrões de interação com o setor produtivo. Um total de 1.124 grupos de pesquisa com a descrição “psicologia” são encontrados atualmente nesta base de dados, seja como título do grupo, como nome da linha de pesquisa ou ainda como palavra-chave da linha de pesquisa (<http://lattes.cnpq.br/web/dgp>). Essa informação nos aproxima de um número mais preciso do porte da nossa comunidade científica.

Grupos de trabalho da ANPEPP: Locus privilegiado para a produção científica em Psicologia no Brasil

A produção científica em Psicologia, como nas demais áreas científicas no Brasil, se dá majoritariamente no interior dos programas de pós-graduação. A necessária integração entre pós-graduação e graduação faz com que alunos de iniciação científica integrem grupos de pesquisa cuja liderança é de docentes da pós-graduação. Nesse sentido, a visão dos Grupos de trabalho que estruturam a ANPEPP é um segundo eixo importante para caracterizar a comunidade científica em Psicologia.

A produção científica da área tem sido, portanto, impulsionada por estes GTs que se caracterizam pela formação de redes compostas por diversas universidades localizadas em distintas unidades da federação. As regras de composição dos grupos garantem a diversidade deles, que devem, obrigatoriamente, pelo menos reunir membros de quatro universidades, de duas regiões do país. Na prática, vale mencionar que

eles envolvem, quase sempre, um número acima do mínimo exigido de pesquisadores e pesquisadoras, o que mostra a efetividade da Associação para manter a densidade e o vigor da comunidade científica em psicologia.

A Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Psicologia (ANPEPP) é uma entidade que reúne programas de pós-graduação em psicologia de universidades brasileiras e tem como finalidade “fomentar e estimular a formação de profissionais para pesquisa e pós-graduação em Psicologia” (Página ANPEPP consultada em 25 de setembro de 2022). Foi fundada em 1983 e desde então vem expressando o crescimento da área que atualmente conta com 101 Programas de pós-graduação, dos quais 99 são filiados a ANPEPP. Como afirmado, estes programas são o locus privilegiado das atividades de pesquisa na área, que se estende a partir daí para atingir e impactar a sociedade.

A configuração da ANPEPP atualmente está ancorada em duas instâncias principais que definem seu funcionamento e caracterizam sua relevância na sustentação das atividades de pesquisa desenvolvidas pela área: um Simpósio de intercâmbio científico de âmbito nacional (que quase sempre tem convidados estrangeiros e é realizado a cada dois anos) e a organização de 96 Grupos de Trabalho.

Estes últimos são formados por cerca de 1.000 professores e pesquisadores dos Programas de Pós-graduação filiados e cobrem a enorme gama de temas que são objeto da psicologia. Os resultados do trabalho realizado pelos grupos são endereçados sobretudo para a reunião bianual. Durante o intervalo de tempo entre duas reuniões, são gerados produtos, frutos da colaboração e do esforço conjunto expressados em contribuições teóricas, metodológicas, epistemológicas, sociais, tecnológicas e políticas veiculadas em periódicos, livros e capítulos de livros. Os grupos promovem atividades como a organização de eventos científicos pontuais, têm participação em eventos científicos nacionais e regionais e produzem materiais audiovisuais. Seus membros compõem bancas

de mestrado e doutorado nos temas afins ao GT, além de fazerem reuniões conjuntas para discussão ou realização de pesquisas.

A ANPEPP foi fundada em 1983 na XXXV Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), realizada em Belém do Pará, como resultado de discussões com coordenadores e pesquisadores dos programas de pós-graduação no país ao longo de um ano, tornando evidente a necessidade de uma entidade que representasse a comunidade de pesquisa e pós-graduação. A proposta original era de congregar programas de pós-graduação em Psicologia com o objetivo de promover o intercâmbio e a cooperação entre centros de pesquisa e seus pesquisadores. Dessas discussões surgiu, então, a necessidade de que a ANPEPP organizasse um encontro com a participação dos programas para que esses temas pudessem ser debatidos.

O I Simpósio Brasileiro de Pesquisa e Intercâmbio Científico foi organizado em Caruaru, de 23 a 27 de março de 1988, para apresentação de cada área de concentração dos programas filiados à ANPEPP. Nesta ocasião foram apresentados 43 trabalhos abrangendo 20 áreas de concentração. A proposta resultou em uma visão geral do que vinha sendo produzido nos programas e está completa nos anais desse evento (<https://www.anpepp.org.br/>). A partir daí, foi encaminhado a organização do II Simpósio da ANPEPP em 1989, realizado em Gramado (Rio Grande do Sul), como um fórum nacional para o debate entre pesquisadores no Brasil. Com esse registro, fica clara a proposta da ANPEPP de integrar, desenvolver e fomentar a pesquisa, sempre buscando conhecer o que está sendo produzido e quais os interesses para o futuro da pesquisa no país.

Do II Simpósio em diante, foi proposta outra estrutura para esse encontro, de modo que tornasse possível avaliar o “estado da arte” da pesquisa em várias temáticas da Psicologia. Com simpósios, mesa redonda e grupos de trabalho, a ANPEPP instituiu os grupos de trabalho representando os principais temas de interesse na pesquisa e reunindo pesquisadoras e

pesquisadores alinhados à temática. A cada simpósio, a diretoria da ANPEPP estabelecia, em consulta com os coordenadores e representantes dos programas de pós-graduação, o tema geral para o evento, sempre refletindo as principais questões que afetavam a pós-graduação e as políticas científicas em geral das Ciências Humanas no país. As conclusões dos grupos de trabalho e das mesas redondas passaram a ser apresentadas como recomendações gerais e específicas para o desenvolvimento das pesquisas e políticas para a área. Nos simpósios subsequentes, os grupos de trabalho foram se reestruturando e ampliando os interesses e temáticas envolvendo a Psicologia.

A cada simpósio, a ANPEPP buscava inovar para responder às demandas da realidade política e científica, também se modernizando com a criação da página na internet. Com o tempo, mais programas de pós-graduação eram filiados e um número cada vez mais crescente de grupos de trabalho eram inscritos nos simpósios. Criou-se a partir desse momento uma comissão científica para avaliar as propostas dos GTs, de acordo com alguns critérios, incluindo o de produção conjunta entre os membros. Foi dada prioridade a grupos que mostravam frutos esperados de aumento de articulação nacional e produção em cooperação (Seidl de Moura, 2002).

A partir dessa data, os GTs precisariam se inscrever e atender a algumas condições, como número de participantes, representações regionais e institucionais, e percentual de professores vinculados à pós-graduação. Para a inscrição do grupo de trabalho seria necessária uma apresentação, com histórico, objetivos da proposta, produção conjunta entre seus membros que deveriam ser pesquisadores produtivos. Com essa proposta, os GTs passaram a ser elementos importantes para o intercâmbio entre pesquisadores e produções conjuntas de diferentes ordens, e passaram a ser estimulados a se constituírem como rede nacional entre pesquisadores de uma determinada temática.

A cada ano o número de inscritos aumentava e, na mesma proporção, os grupos de trabalho. Durante a gestão 2016-2018, houve a “institucionalização” dos

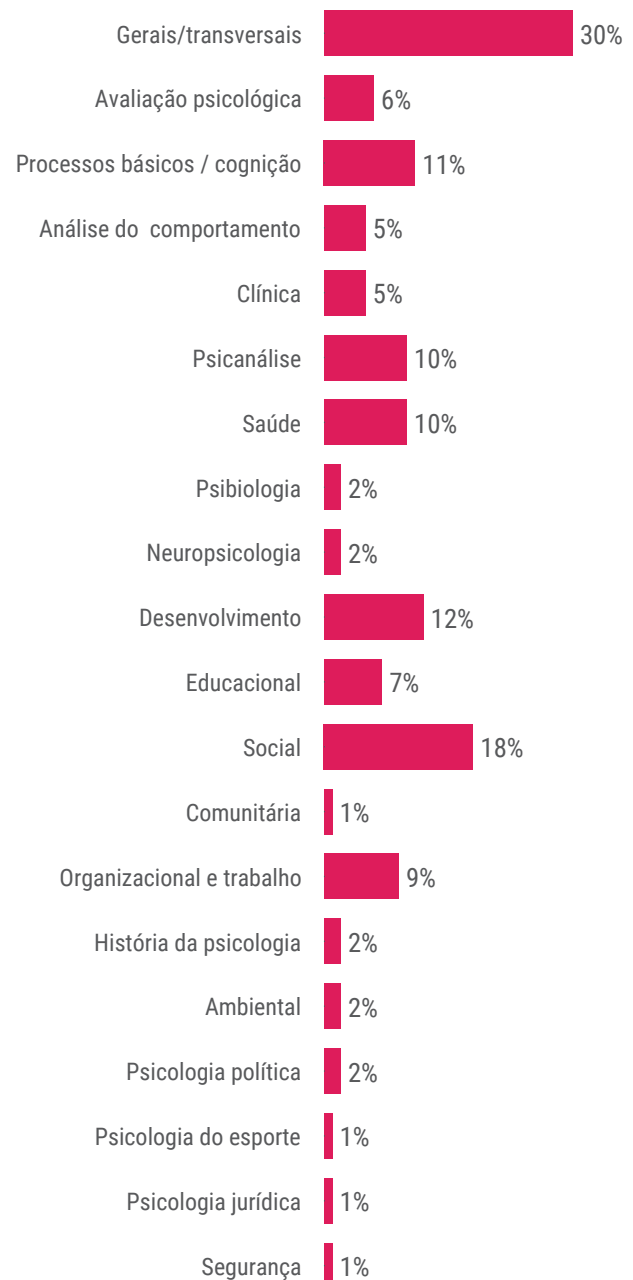
GTS. Até então não havia um banco de dados sobre estes Grupos ou acompanhamento da ANPEPP sobre as atividades que eles desempenhavam. Só tínhamos acesso ao relatório das atividades e propostas quando da realização dos Simpósios. A necessidade de institucionalização veio da demanda por apoio da ANPEPP aos eventos, uso da marca da ANPEPP, solicitação de informações dos GTs por diversas pessoas.

Nessa época, avalia-se que o ideal era a composição de banco de dados dos GTs no site da ANPEPP, este funcionaria com um sistema aberto permanentemente para constante atualização, e durante o simpósio os coordenadores somente manifestariam no site do evento, por meio de uma proposta de trabalho, a participação do GT na edição anual. Assim, na gestão 2019-2020, foi criado o Diretório de GTS Thereza Mettel, em que foram disponibilizados todos os GTs em funcionamento – hoje denominados GTs da ANPEPP (Link para o diretório: <https://www.cadastro.anpepp.org.br/grupotrabalho/public>. Ao clicar no nome do GT, as pessoas vão para a página do GT e têm acesso a todas as informações deste Grupo, inclusive a relação de seus membros).

A Figura 1 sintetiza a distribuição dos GTs da Anpepp, considerando a estrutura de subáreas da Psicologia utilizadas para caracterizar as linhas de pesquisa da Pós-Graduação (vide o capítulo 6). Nessa caracterização, um mesmo GT pode ser incluído em mais de uma das áreas quando envolver interfaces explícitas na sua apresentação.

Considerando-se as áreas mais específicas, observa-se uma correspondência bastante elevada entre os GTs da Anpepp e as linhas de pesquisa dos programas de PG, um largo predomínio da Psicologia Social, seguida por um bloco em que se encontram a Psicologia do Desenvolvimento, Processos Básicos, Psicologia da Saúde, Psicanálise e Organizacional e Trabalho. Deve-se destacar, contudo, que o maior número de GTs se encontram na categoria Temas Gerais e Transversais, que envolvem questões tais como: subjetividade, cultura, política e questões teóricas ou metodológicas de abordagens específicas

Figura 1: Distribuição dos GTs da Anpepp considerando a estrutura de subáreas da Psicologia



da Psicologia. Muitos desses GTs incorporam preocupações com temáticas sociais tais como sexualidade e gênero, fazendo interfaces com a Psicologia Social e/ou Psicologia da Saúde.

Tomando-se os GTs como incubadores da pesquisa e da produção científica em Psicologia, esse panorama expresso na Figura 1 mostra um forte desequilíbrio entre subáreas da Psicologia, vide o

reduzido número de GTs voltados para as áreas jurídica, ambiental, esporte, comunitária, ou mesmo história de Psicologia. Não se encontrou ao menos um GT cujo título direcionasse para a questão da formação em Psicologia, tema sobre o qual existem linhas de pesquisa nos PPGs.

Quando comparamos com as áreas de exercício profissional, fica evidente, por exemplo, a lacuna da pesquisa em Psicologia do Tráfego. Apesar de ser uma área com grande contingente de psicólogas(os) engajados, não há grupos de pesquisa ou mesmo linhas de pesquisa na pós-graduação produzindo conhecimento que lhes ofereça suporte para as intervenções. Certamente a área de avaliação psicológica é a que mais diretamente se relaciona com as atividades dominantes nesse campo, mas isso significa um efetivo enxugamento do potencial de intervenção nesse domínio da psicologia.

A pesquisa na pós-graduação em Psicologia: a marca da diversidade

Um terceiro eixo aqui utilizado para caracterizar a nossa comunidade científica consiste na apresentação do conteúdo básico pesquisado pelos programas de pós-graduação no país. Considerando as linhas

de pesquisa que estruturam a pós-graduação em Psicologia no Brasil, analisaram-se os títulos dos projetos de pesquisa desenvolvidos por cada linha, criando nuvens de palavras que nos revelam quais as temáticas mais relevantes ou mais presentes nas diferentes subáreas da pós-graduação.

Começando pela Psicologia Social, área que concentra o maior número de linhas de pesquisa, o que ressalta é que as investigações estão acentuadamente dirigidas para a saúde, em seguida para o trabalho e a política; exerce-se em rede e considera o contexto em que os processos ocorrem. A seu redor giram as categorias de avaliação, e em pouco menor frequência de pública, psicossocial, mulher, gênero, adolescente, jovens, drogas e Aids. São também mencionadas as categorias: criança, escola/escolar, desenvolvimento, além de direito e memória. Chama atenção a presença da categoria clínica entre as que são encontradas neste cluster. O que mais se destaca é a estreita interface entre psicologia social e psicologia da saúde, revelando que nesse campo, as linhas que se definem como social focalizam menos questões básicas ou clássicas da área e se voltam mais para a dimensão aplicada a contextos definidos como sociais, especialmente a saúde.

Figura 2: Imagem da nuvem com as palavras mais usadas nos títulos dos projetos de pesquisa da área de Psicologia Social



A pesquisa em Psicologia: o que nos informa o CensoPsi?

No CensoPsi, a pesquisa foi tratada como uma atividade, e não como uma área de atuação. Essa decisão se deve ao fato de que o desenvolvimento de pesquisa se dá fortemente entre docentes do ensino superior e, mais especificamente ainda, entre aqueles envolvidos na pós-graduação.

Do total de participantes do CensoPsi que atuam em Psicologia, 1.034 relataram desenvolver atividades de pesquisa. Isso representa 8,0%, o que faz com que a atividade de pesquisa esteja entre aquelas com mais elevado número de profissionais envolvidos (ver o Capítulo 13). Na realidade é a sexta atividade mais frequentemente desenvolvida, em um conjunto de aproximadamente 110 atividades. Há, como se vê na Figura 13, que apresenta os resultados do percentual de psicólogas(os) que relataram atividades de pesquisa pelas diferentes áreas da Psicologia, a forte associação entre a docência e pesquisa. No entanto a atividade de pesquisa é desenvolvida em todas as demais áreas e, em muitos casos, porque tais áreas também se combinam com a docência (ver Capítulo 12).

O CensoPsi fornece também outras informações relevantes para caracterizar a atividade de pesquisa desenvolvida pela comunidade científica que participou da pesquisa. A Figura 14 sintetiza o percentual de profissionais que afirmaram desenvolver pesquisa considerando o tipo de vínculo de trabalho, o setor de atuação e o estágio de carreira.

Em síntese, os dados mostram que a pesquisa é realizada proporcionalmente mais no setor público e profissionais com vínculo assalariado. Há o destaque para os bolsistas que são, em grande maioria, alunos de cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado) e que relataram o desenvolvimento de suas dissertações e teses como atividade de pesquisa.

Outro dado significativo é que a pesquisa se torna uma atividade mais frequente à medida que avança a carreira da(o) psicóloga. Enquanto o percentual médio no total de participantes chega a 8%, entre os que estão no último estágio de carreira supera 12%.

Figura 13: Percentual de profissionais que relatam a atividade de pesquisa por áreas de atuação

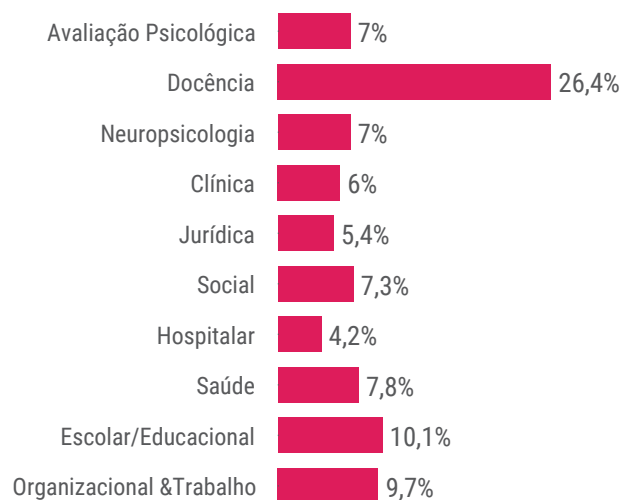
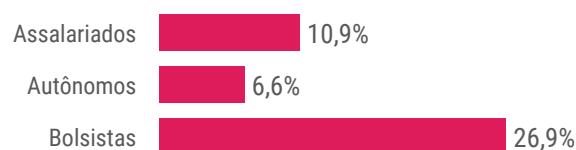
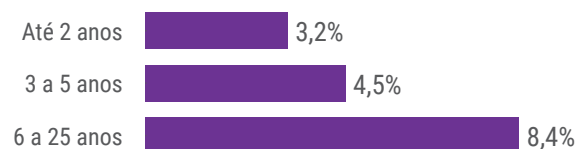


Figura 14: Percentual de profissionais que relatam atividades de pesquisa por categorias de inserção profissional e estágio de carreira

Vínculo de trabalho



Estágio de carreira



Setor



Finalmente, num olhar um pouco mais detalhado, a Figura 15 nos mostra contextos de trabalho mais específicos em que as(os) psicólogas(os) atuam e que relatam desenvolver atividades de pesquisa. Nesse sentido, é importante ressaltar que pesquisa não está, aqui, sendo tratada como sinônimo de pesquisa acadêmica.

Figura 15: Percentual de profissionais que relatam pesquisa por contextos específicos de atuação



Como esperado, o percentual de quem atua no contexto da docência se destaca com o mais elevado percentual (30,5%), vindo a seguir representação de categorias profissionais (entidades científicas, por exemplo, estão inseridas nessa condição), com 20,3%. Finalmente vale destacar a presença de quem atua na educação básica (14,5%).

Considerações finais

O cenário atual, por ser acentuadamente diferente daquele relatado em 1988, ano do primeiro censo do Conselho Federal de Psicologia, nos permite afirmar que, no não tão longo espaço de tempo que nos separam daquele momento, a comunidade científica brasileira em psicologia veio se desenvolvendo e se consolidando, passando a apresentar resultados robustos que perduram e demonstram crescente consistência. Esta consistência é tão mais observável quanto mais valorizamos o retrato que surge no presente CensoPsi 2022. Como vimos, o conhecimento da psicologia tem uma penetração capilar em uma gama acentuadamente diversa de áreas da vida e das subjetividades da sociedade, sobretudo da sociedade brasileira. Trata-se de reconhecer nesta produção um avanço importante que não se sustenta mais na busca de uma visada consensual do que seja a disciplina, nem os seus métodos. Vemos a psicologia abandonando a busca do consenso cientificista, herdado dos países centrais, em direção a uma tomada de posição decolonial, que valoriza a característica variada e desigual de um país cujo multiculturalismo não pode mais ser desconsiderado.

Muitos dos avanços obtidos são calcados em políticas de investimento de longo prazo que, sem dúvida, deram a possibilidade para que o conhecimento na área se estabelecesse na direção mencionada. Sobretudo o CNPq e CAPES – as duas agências de fomento do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações e do Ministério da Educação, respectivamente, concentraram as ações de fomento no campo. A primeira, como vimos, mais dirigida para o exercício das atividades de pesquisa, é responsável até aqui

pelo reconhecimento do percurso de pesquisadores e pesquisadoras que desenvolvem suas atividades em Programas universitários de pós-graduação ou em Institutos de Pesquisa do país. A área de psicologia vem se beneficiando de suas linhas de financiamento ao longo das últimas 4 décadas, vendo valorizados os percursos e a produção intelectual individuais da categoria. Várias outras formas de fomento voltadas para o auxílio a atividades correlatas são também buscadas pela psicologia, tais como auxílio-editoração, bolsas de pós-doutoramento e editais voltados para auxílio a equipes e programas de pesquisa.

Por sua vez, a CAPES, mais voltada para a educação e formação profissional, procura sobretudo fornecer os recursos para a manutenção dos Programas de Pós-graduação. Baseia-se numa avaliação periódica cuidadosa, que procura ao mesmo tempo monitorar e regular o funcionamento dos referidos Programas e conseqüentemente a utilização do fomento concedido. A psicologia é uma das 9 áreas das Ciências Humanas, do seu Colégio de Humanidades do Conselho Técnico Científico do Ensino Superior. Com seus 101 Programas, dos quais 87 são acadêmicos e 14 profissionais, ocupa já um lugar de destaque na Área de Avaliação da referida agência, tendo, como mencionado, contribuído mesmo para o aperfeiçoamento dos instrumentos de classificação utilizados por ela.

Ambas as agências são, portanto, de crucial importância histórica para a área, que vem tendo uma presença cada vez mais substancial com elas. Cria-se assim a possibilidade de um avanço nítido da atividade de produção de conhecimento no campo, com conseqüências sensíveis para o próprio exercício da profissão, o qual passa assim a ser indissociável dos achados permitidos pela atividade investigativa.

Naturalmente que neste ponto não se pode deixar de mencionar os inúmeros obstáculos que ainda se interpõem. De início é importante lembrar as desigualdades entre as Grandes Áreas do Conhecimento do CNPq, seja em termos de recursos para pesquisa, seja de auxílios, seja de bolsas em suas variadas moda-

lidades. Existem discrepâncias imensas entre as nove Grandes Áreas. Um dos indicadores mais sensíveis entre os que demonstram esses desequilíbrios é o da distribuição de bolsas de produtividade em pesquisa. A posição ocupada pela psicologia no cenário da CT&I no Brasil precisa ser analisada tomando como referência esse panorama geral de distribuição de recursos e as assimetrias de “poder científico” entre as diversas áreas em que estão classificados os saberes (Cunha et al., 2021).

Trata-se de um desequilíbrio de que a área da psicologia sempre se ressentiu e pode ser atribuído à sua inclusão predominantemente na grande área das Ciências Humanas. Quase sempre, o somatório de sua crescente produção intelectual não é imediatamente revertido para a produção de bens e objetos cujo valor de troca no mercado faria seus resultados serem facilmente acolhidos. As análises expostas mostram que a temática das pesquisas e dos debates na área é dedicada a efeitos tão cruciais quanto intangíveis, como o bem-estar na vida, na educação, no trabalho. Certamente que, imersos numa organização societária cujo modo de produção é comandada pela lógica do lucro e da reprodução do capital, vemos também que a imediata aceitação do conhecimento gerado pela psicologia encontrou e encontra inúmeros percalços.

A desigualdade nas políticas científicas para as Grandes Áreas, por sua vez, é reduplicada pelas desigualdades, estas causadas pela história de exclusão e privilégios que dominou a constituição da sociedade brasileira. É notório que todo o aparato que proporcionou o estabelecimento de um sistema nacional de manutenção e incentivo da comunidade científica, a qual responde com o avanço da produção intelectual, não deixa de apresentar os mesmos vícios que perpassam a realidade social brasileira, ou seja, a configuração atual, ao tempo que ajudou no estabelecimento de uma maturidade reconhecida por todos, segue as desigualdades de nossa sociedade.

Conforme mencionado (ver Tabelas 2 e 4), na distribuição das bolsas PQ do CNPq, a desigualdade

dos financiamentos recebidos por região repete o mesmo padrão que, por razões históricas, conhecido, mas nem por isso justificável, acaba por privilegiar as regiões Sudeste e Sul. Estas duas juntas recebem metade dos recursos disponibilizados para todas as regiões do país. Neste contexto de disputas, seguramente reverberam desigualdades, não apenas na distribuição realizada em termos regionais mas também, novamente, e seguindo a tendência nacional, devem-se verificar acentuadas desigualdades quanto a gênero e raça/etnia. Infelizmente o dado não é disponibilizado pela agência, inviabilizando uma leitura mais pormenorizada e situada dessa realidade a partir de um perfil étnico-racial dos pesquisadores.

Na verdade, é importante observar ainda que a psicologia e toda a atividade ligada à ciência (sejam elas as chamadas ciências duras ou as sociais e humanas), principalmente a partir de 2016, vêm sofrendo desinvestimentos acentuados. Os cortes nos orçamentos da ciência e da tecnologia atingiram e detiveram muito dos esforços que vêm sendo feitos no sentido da crescente qualificação acadêmico-científica.

Os financiamentos são afetados pelas políticas de governo, que se não valorizam a atividade científica, como é o caso atualmente, reduzem drasticamente os recursos disponíveis. Assim é que o orçamento público federal direcionado a pesquisas científicas caiu 60% entre 2014 e 2022, de acordo com dados do Observatório do Conhecimento (Gaglioni, 2022). Em 2014, ano final do primeiro mandato de Dilma Roussef, o investimento em pesquisa foi de R\$ 27,8 bilhões. Já em 2021, no terceiro ano do governo Bolsonaro, ele foi de R\$ 10,5 bilhões – ou seja, 38% do que era antes.

Se somados os cortes totais entre 2014 e 2022, estes chegam a aproximadamente R\$ 100 bilhões. O CNPq teve uma queda de 49,7% no valor orçamentário. A política de desmonte deste sistema que funciona tão exemplarmente, para contemplar os pesquisadores que garantem a produção do conhecimento no país, acarreta uma diminuição no número de bolsistas e o valor das bolsas passa a não

sofrer reajuste. Desde 2013, os valores das bolsas não são corrigidos e com a inflação calcula-se que eles teriam que estar 63% mais alto do que atualmente se encontram (Gaglioni, 2022).

Os indicadores das bolsas PQ, mais uma vez aqui nos apontam para a regressão que a política científica vem sofrendo: a predominância de bolsas PQ-2 – o nível inicial de classificação de bolsistas –, em todas as áreas do conhecimento e regiões do país, indica um represamento do sistema PQ, que, em razão do estrangulamento de investimentos no sistema de CT&I nos últimos anos, não tem conseguido ampliar nem o número de cotas, nem promover a mobilidade interna dos pesquisadores dentro do sistema.

À guisa de conclusão, convém ressaltar que a produção científica é guiada pela busca por ampliar o conhecimento e o entendimento da realidade, analisando-a de forma crítica a ciência se apresenta como ferramenta indispensável para suplantar dogmas. Ademais, a ciência precisa ser radical, pois faz-se necessário ir à “raiz” dos fenômenos. Nesse movimento, passa a se configurar como ato político, uma vez que produz narrativas sobre a realidade que nem sempre coincidem com as concepções e visões de mundo estabelecidas pelos poderes social, político e econômico (Groppo, 2021).

Na atualidade, vivenciamos um desinvestimento do governo federal nas ciências, com ênfase nas ciências humanas, assim como crises institucionais que assolam as principais agências de fomento. Diante deste cenário, faz-se necessário pontuar que o conhecimento científico produzido pela psicologia tem sido um ato de resistência política, um contrapoder, notadamente no que se refere à sua dimensão potencialmente emancipadora, este pode provocar a reflexão e conscientização, corroborando o que escreveu Martin-Baró (1996), para quem não há saber verdadeiro que não seja transformador da realidade, assim como não há saber transformador da realidade que não provoque mudança nas relações entre os seres humanos. ■

REFERÊNCIAS

Conselho Federal de Psicologia. (2005). Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília, DF: CFP. Recuperado de <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>

Cunha, R., Dimenstein, M., & Dantas, C. (2021). Desigualdades de gênero por área de conhecimento na ciência brasileira: panorama das bolsistas PQ/CNPq. *Saúde em Debate*, 45(1), 83-97.

De Negri, F. (2021). Políticas públicas para ciência e tecnologia no Brasil: Cenário e evolução recente. Brasília, DF: IPEA.

Gaglioni, C. (2022). Como os cortes de orçamento de pesquisa científica afetam você [Matéria]. Recuperado de <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2022/08/13/Como-os-cortes-de-or%C3%A7amento-de-pesquisa-cient%C3%ADfica-afetam-voc%C3%AA>

Grosso, L. (2021). A pesquisa como ato político na contemporaneidade: Juventude e educação. *Revista de Ciências da Educação*, 45, 53-68.

Martin-Baró, I. (1996). O papel do psicólogo. *Estudos de Psicologia*, 2(1), 7-27

Seidl de Moura, M. L. (2002). Apresentação do IX Simpósio. Em M. L. Seidl de Moura, P. R. M. Menandro (Org.), *Anais do 9º Simpósio de Pesquisa e Intercâmbio Científico da Anpepp* (pp. 9-10). Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia.





**ONDE
ESTAMOS**

9 CARACTERÍSTICAS DA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO E CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Daiane Rose Cunha Bentivi¹

Juliana Barreiros Porto²

Liz Martinez Mercês Dias³

Este capítulo apresenta a caracterização da inserção e condições de trabalho de psicólogas(os) brasileiras(os). Entendemos por condições de trabalho o conjunto de circunstâncias no qual o trabalho é realizado que impacta na experiência do trabalho e nas relações estabelecidas, afetando o bem-estar da(o) trabalhadora(or) (Blanch, 2003). Apresentamos características de inserção no trabalho das(os) pesquisadas(os), como carga horária de trabalho, tipo de vínculo de trabalho e renda. Caracterizamos as(os) profissionais desempregadas(os) e as(os) psicólogas(os) que atuam fora da Psicologia, indicando os principais motivos que dificultam a sua inserção no mercado de trabalho da Psicologia. Também são analisadas as características das(os) profissionais que combinam atividades

laborais dentro e fora da Psicologia. Por fim, são descritas as atuações das(os) psicólogas(os) por tipo de vínculos (assalariado, autônomo e voluntário).

Introdução

A globalização da economia e a evolução da era pós-industrial caracteriza-se pelo desenvolvimento da indústria de serviços e pelo declínio do estado de bem-estar social, que impacta negativamente nas condições de trabalho por todo o mundo (Bentivi, Bastos, & Carneiro, 2021). Tal deterioração das condições de trabalho implica repercussões, tanto em termos de saúde e bem-estar das(os) trabalhadoras(es) (no nível do indivíduo) como em indicadores sociais (em nível macroeconômico) (Fostervold, Koren, & Nilsen, 2018).

- 1 Psicóloga Organizacional e do Trabalho, com mestrado em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2012) e doutorado em Sociologia pela Universidade do Porto (2019). Atualmente, realiza estágio pós-doutoral no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Membro da diretoria da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) nas gestões 2018-2020 e 2020-2022, exercendo os cargos de 2ª tesoureira, vice-presidente e presidente. Participa do Grupo de Trabalho de Psicologia Organizacional e do Trabalho (GT POT) da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP). Realiza pesquisas e intervenções na área de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, com ênfase nas temáticas: relações de trabalho, empregabilidade, inovação, empreendedorismo, formação e qualificação profissional, diversidade e responsabilidade socioambiental empresarial. E-mail: daianeentivi@hotmail.com
- 2 Psicóloga. Mestre e Doutora em Psicologia (UnB,2004). Prof. Associada da Universidade de Brasília. Pesquisadora I-D do CNPq. Professora e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações/UnB. É pesquisadora na área de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Seus principais temas de pesquisa são: ética no trabalho, valores pessoais e do trabalho, cultura organizacional, compatibilidade indivíduo-organização e bem-estar no trabalho. Atualmente, é presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho/SBPOT.
- 3 Psicóloga Organizacional e do Trabalho, mestre em Psicologia pela Universidade Federal da Bahia. Doutoranda em Psicologia (UFBA). Professora universitária e pesquisadora do campo do trabalho e processos organizacionais.

Os estudos sobre condições de trabalho surgiram no início do século XX, com a estruturação e consolidação do paradigma taylorista/fordista que propunha princípios de organização e controle do trabalho (Souza, & Leite, 2011). Diante desse modelo, Elton Mayo conduziu, em 1920, um dos primeiros estudos aplicados em psicologia organizacional e do trabalho, com vistas a compreender de que forma as condições de trabalho na Western Electric Company impactam a performance das(os) trabalhadoras(es) (Silva, & Borges, 2015).

Em nível global, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 trouxe ênfase a questões ligadas às condições de trabalho. A OIT é responsável pela construção de formulações e normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) que, uma vez ratificadas pelos países membros da OIT, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico (OIT, 2022). Três das suas primeiras publicações versam sobre condições de trabalho. Em 1919, a OIT publica duas convenções: uma sobre horas de trabalho e outra sobre proteção à maternidade. E em 1928, publica sobre salários-mínimos. As convenções e recomendações da OIT seguem até os dias atuais norteando e direcionando políticas internacionais sobre o trabalho e emprego (Ghosheh, 2013). A partir da década de 1960, a temática de condições de trabalho voltou-se a questões ligadas à saúde e bem-estar da(o) trabalhadora(or), diante dos movimentos operários e sindicais (Souza, & Leite, 2011).

Apesar de um fenômeno que se expressa no nível individual, tais características se configuram de forma distintas a partir do contexto macroeconômico no qual as(os) trabalhadoras(es) estão inseridas(os). Há significativa diferença nas condições de trabalho entre países desenvolvidos e países subdesenvolvidos. Por exemplo, ainda que tenham sofrido impactos diante da crise econômica mundial e de medidas neoliberais que se ampliaram por todo o mundo, no estado de bem-estar social de países europeus as condições de trabalho são, em geral, melhores do que as encon-

tradas no Brasil. Isso fica mais evidenciado quando se consideram os efeitos da pandemia da Covid-19 sobre o trabalho na América Latina (OIT, 2021). E, dentro do mesmo país, categorias ocupacionais e grupos sociais podem apresentar diferenças no que tange às condições de trabalho.

Desse modo, podemos citar dois indicadores importantes ligados ao contexto macroeconômico: as questões sindicais, que dizem respeito à capacidade de mobilização social de grupos ocupacionais para luta por melhores condições de trabalho; e a legislação trabalhista, que é o conjunto de normas/leis que regem as relações entre empregadores e trabalhadores. Vale ressaltar a possibilidade de articulação entre eles: a luta sindical pode incitar mudanças na legislação trabalhista e/ou nas condições de trabalho específicas de uma categoria ocupacional (como é o caso de leis que estipulam piso salarial ou carga horária máxima de trabalho por categoria).

A partir da literatura sobre o tema, os autores Borges, Falcão, Alves-Filho, & Costa (2019) apresentam uma taxonomia das condições de trabalho, dividida em quatro categorias. A primeira grande categoria refere-se às condições contratuais e jurídicas, que são o conjunto de aspectos que caracterizam o trabalho a partir da: natureza jurídica (autônomo versus emprego), condições contratuais no caso do emprego (formal ou informal), estabilidade do contrato (instável ou estável) e modalidades de contrato formal (temporário, por tempo indefinido); além disso, abarcam questões ligadas ao sistema de incentivo (retribuições) e carga horária de trabalho. A segunda categoria diz respeito às condições físicas e materiais, que são os componentes mais concretos e concerne às condições físicas de realização do trabalho (ao espaço geográfico, ao espaço arquitetônico e às instalações e condições de segurança física e/ou material). A terceira, aos processos e características da atividade, que se refere a questões ligadas ao conteúdo das atividades de trabalho, à organização e divisão do trabalho, às demandas do posto de trabalho, aos modos de execução das atividades e ao desempenho

do trabalhador. E a quarta, às condições do ambiente e sociogerenciais, que se relaciona às interações interpessoais e para a realização do trabalho.

Diante dessas categorias, inúmeros fatores podem ser levados em conta para definir as condições de trabalho. Neste capítulo, vamos nos ater aos seguintes indicadores que fazem parte da primeira grande categoria apontada por Borges et al. (2019): condição de ocupação/desocupação, renda, carga horária, quantidade de vínculos e tipo de vínculo. Vale ressaltar que as condições de trabalho têm intrínseca relação com dois conceitos que também abordaremos neste livro: trabalho precário (no Capítulo 18 do Volume II) e trabalho decente (no Capítulo 19 do Volume II). De acordo com Hirata (2011), o trabalho precário caracteriza-se por intensas jornadas, com condições difíceis e penosas. Fatores relacionados às condições de trabalho podem ampliar ou diminuir a percepção de trabalho decente e de precarização no trabalho.

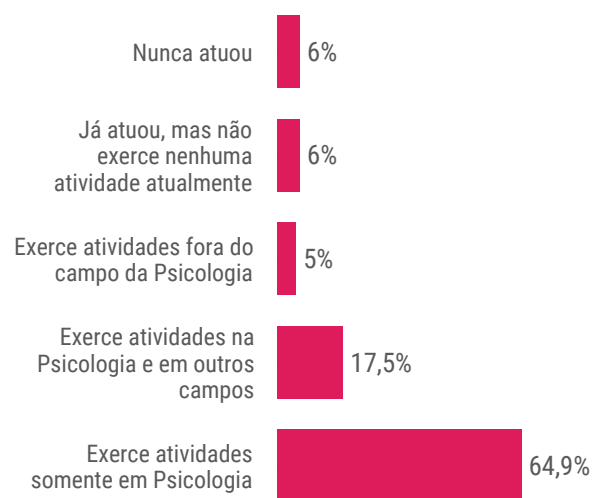
Para analisar a situação atual, os resultados do CensoPsi 2022 por vezes serão comparados aos obtidos na pesquisa de 2010 (Bastos, & Gondim, 2010) e na pesquisa realizada em 1988 (CFP, 1988) sobre o trabalho da(o) psicóloga(o) no Brasil. É preciso destacar, no entanto, que essas comparações são limitadas, uma vez que as amostras das referidas pesquisas são diferentes, contando o censo atual com uma representatividade maior do que as pesquisas anteriores

Quem atua em Psicologia?

Para compreendermos o mercado de trabalho em psicologia do Brasil, o ponto de partida é identificar a situação profissional das(os) psicólogas(os), apresentada na Figura 1. Das(os) respondentes do CensoPsi 2022, 82,4% delas(es) estão alocados de algum modo no mercado de trabalho em Psicologia. Esse percentual inclui tanto as(os) psicólogas(os) que atuam exclusivamente na Psicologia (64,9%; N = 11.148), como aquelas(es) que combinam a prática da Psicologia com outras atividades (17,5%; N = 3.006).

Tal dado é similar aos dados da pesquisa realizada por Bastos e Gondim (2010), em que esse percentual era de 84,2%. Porém, dois dados se distinguem da pesquisa de 2010: o percentual de profissionais que atuam fora da Psicologia e o de desempregadas(os). Na pesquisa anterior, 9,1% atuavam fora do campo, embora tivessem graduação em Psicologia. Esse número passou para 5,3% atualmente.

Figura 1: Situação profissional de psicólogas(os)



Dada a crise econômica que assola o país, em um contexto de pós-pandemia e recessão econômica, nota-se a implicação do contexto no número de psicólogas(os) desocupadas(os) 10,45% (N = 2.112). O indicador pode se tornar ainda mais alarmante se observarmos a precariedade das inserções, considerando a necessidade de combinar o trabalho de psicóloga/o com outras atividades fora do campo (17,5%).

Com relação à exclusividade de atuação na Psicologia, na pesquisa atual, 64,9% atuam exclusivamente em Psicologia, já 17,5% conciliam a atuação em Psicologia com trabalho em outras áreas. Esses percentuais se aproximam dos encontrados em 2010, quando 62% se dedicavam exclusivamente à Psicologia e 22% combinavam trabalhos da Psicologia com trabalhos de outras áreas.

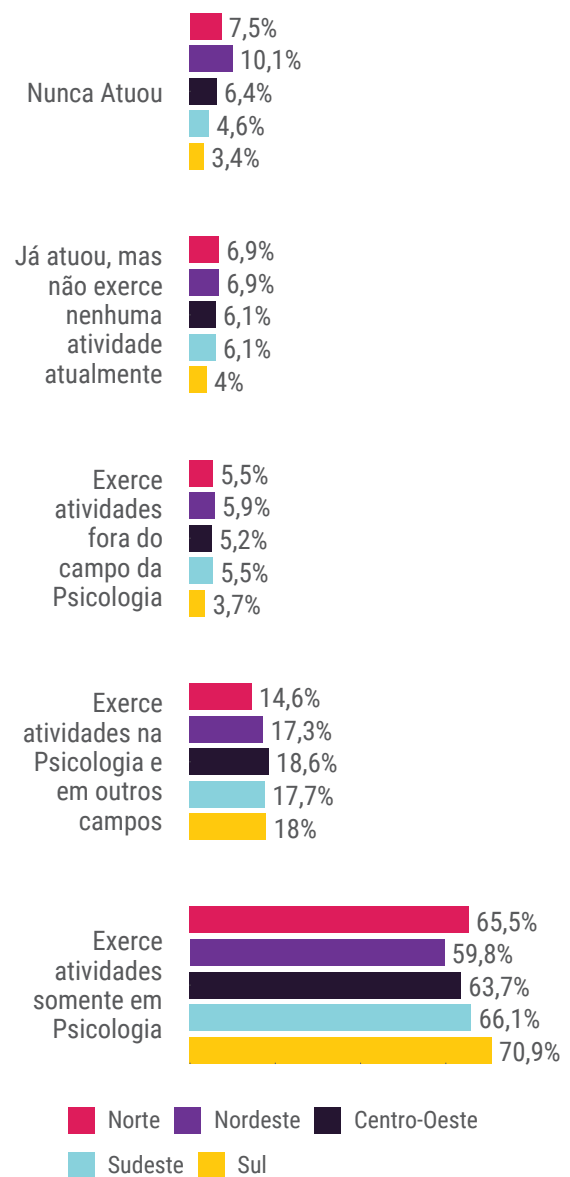
Faz-se necessário notar também a variabilidade de distribuição de psicólogas(os) nas diferentes regiões do

país. A região Sudeste é a mais populosa, com 44% da amostra de psicólogos(os) respondentes ao censo. Seguida das regiões Nordeste (26%), Sul (15%), Centro-Oeste (9%) e Norte (6%). No entanto, ao tratarmos da distribuição de psicólogas(os) a partir de sua situação profissional nas diferentes regiões do país (Figura 2), os dados apontam outros resultados relevantes. A Região Sul é a terceira em número de psicólogas(os) e a que tem o maior percentual de profissionais atuando somente na Psicologia (70,9%), seguida pela Região Sudeste (66,1%) Região Norte (65,5%) e Centro-Oeste (63,7%). A Região Sul também é a que tem o menor percentual de profissionais atuando fora da Psicologia (3,7%), indicando ser a região mais favorável à inserção profissional de psicólogas(os) também observado no levantamento de 2010 (Bastos, & Gondim, 2010).

No entanto, diferente do censo anterior, em que apontava como o segundo melhor perfil, a Região Nordeste – que responde pelo segundo maior número de psicólogas(os) – é a que tem o menor percentual de profissionais atuando exclusivamente na área (59,8%), combinado ao fato de ser a região com mais profissionais atuando fora da Psicologia (5,9%) ou que nunca atuaram na Psicologia (10,1%). Assim, mesmo tendo em conta a complexidade do mercado e o grau de desenvolvimento das regiões, os dados da Região Nordeste apontam para uma situação de deterioração das oportunidades de trabalho na área, especialmente comparando com os resultados positivos da pesquisa de 2010.

Um grande desafio às(aos) profissionais é a inserção no mercado de trabalho. A taxa de desocupação no Brasil no primeiro trimestre de 2022 era de 11,1% (IBGE, 2022). Considerando que o emprego diz respeito ao vínculo formal de trabalho, com remuneração acordada, e considerando que a maior parte das(os) profissionais da Psicologia se enquadra como autônoma, usaremos o termo “desocupação” para tratar das(os) profissionais que não estão trabalhando, mas querem voltar a

Figura 2: Situação profissional por região do país

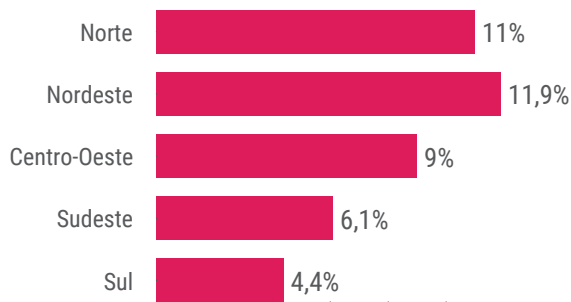


se inserir no mercado de trabalho. A desocupação, de acordo com o IBGE, classifica os indivíduos em idade economicamente ativa que não estão trabalhando, sem necessariamente ter um vínculo de emprego, podendo realizar atividades autônomas ou prestações de serviço, por exemplo.

A taxa geral de desocupação entre as(os) psicólogas(os) também varia por região do país, conforme apresentado na Figura 3. A região que tem maior dificuldade em absorver mão de obra na Psicologia é a Região Nordeste, apresentando 11,9% de pro-

fissionais desocupadas(os). Seguida pelas regiões Norte (11%), Centro-Oeste (9%), Sudeste (6,1%) e Sul (4,4%). As características das(os) profissionais que se encontram desocupadas(os) serão mais bem discutidas posteriormente neste capítulo.

Figura 3: Percentual de desocupação da Psicologia por região.

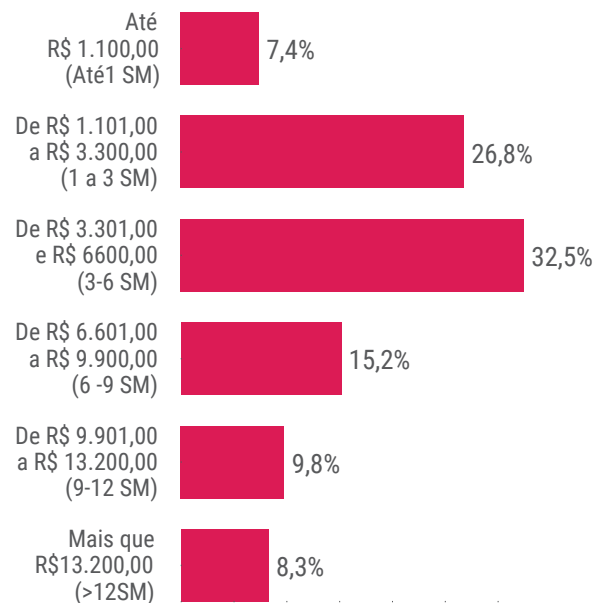


No que diz respeito à titulação mais frequente nos diferentes grupos, possuir especialização ou MBA é mais comum entre as (os) que atuam exclusivamente fora da Psicologia (45,5%), que combinam a atuação na Psicologia com outra área (48,6%) e que atuavam na área, mas não estão trabalhando atualmente (47,2%). É também a titulação mais recorrente entre as(os) profissionais que atuam somente na Psicologia (48,2%). No entanto, enquanto os outros grupos apresentam seu segundo maior percentual de profissionais com apenas graduação, o grupo de psicólogas(os) de atuação exclusiva na área tem seu segundo maior percentual formado por mestres (19,2%). Essa característica demonstra um grau significativo de investimento na profissão e formação continuada. Entre as(os) psicólogas(os) que nunca atuaram na área, o maior contingente tem apenas o curso de graduação, o que pode ser justificado pelo pouco tempo de formação e pela dificuldade financeira devido à não inserção no mercado de trabalho.

Em relação à renda média da Figura 4, o valor recebido é de R\$ 7.016,10. Porém, se considerarmos apenas a renda de trabalhos ligados à Psicologia, esse valor diminui para R\$ 5.980,83 (desconsiderando a renda obtida através de trabalhos fora da área), o

equivalente a 5,43 salários mínimos (SM) (ano-base 2021). Em comparação com as pesquisas passadas, percebe-se diminuição da renda de psicólogas(os) em relação ao valor do salário mínimo. Em 1980, a média nacional era de aproximadamente 11 salários mínimos. Em 2010, 60,8% das(os) psicólogas(os) tinham rendimento de no máximo nove salários mínimos e a maior concentração de psicólogas(os) encontrava-se na faixa de renda entre 6 e 15 salários mínimos (38,2%). Atualmente, a maior parte das(os) psicólogas(os) têm renda de até 6 SM (66,8% da amostra). Tais dados apontam para uma queda contínua no rendimento de psicólogas(os) de 1980 para cá, tendência essa que segue o padrão de diminuição do rendimento médio dos brasileiros. A título de comparação, em 2012 o rendimento médio mensal da população brasileira era de 2,3 SM; e em 2021, a média de rendimentos dos brasileiros é de 2 SM (IBGE, 2012, 2021).

Figura 4: Renda de psicólogas(os) que atuam na Psicologia



Atualmente, um percentual de 34,2% de psicólogas(os) que atuam em Psicologia recebe até 3 SM, índice maior em comparação com a pesquisa de 2010. À época, 14,8% recebiam até 3 SM e atualmente totalizam 26,7%. Outro ponto interessante a ser

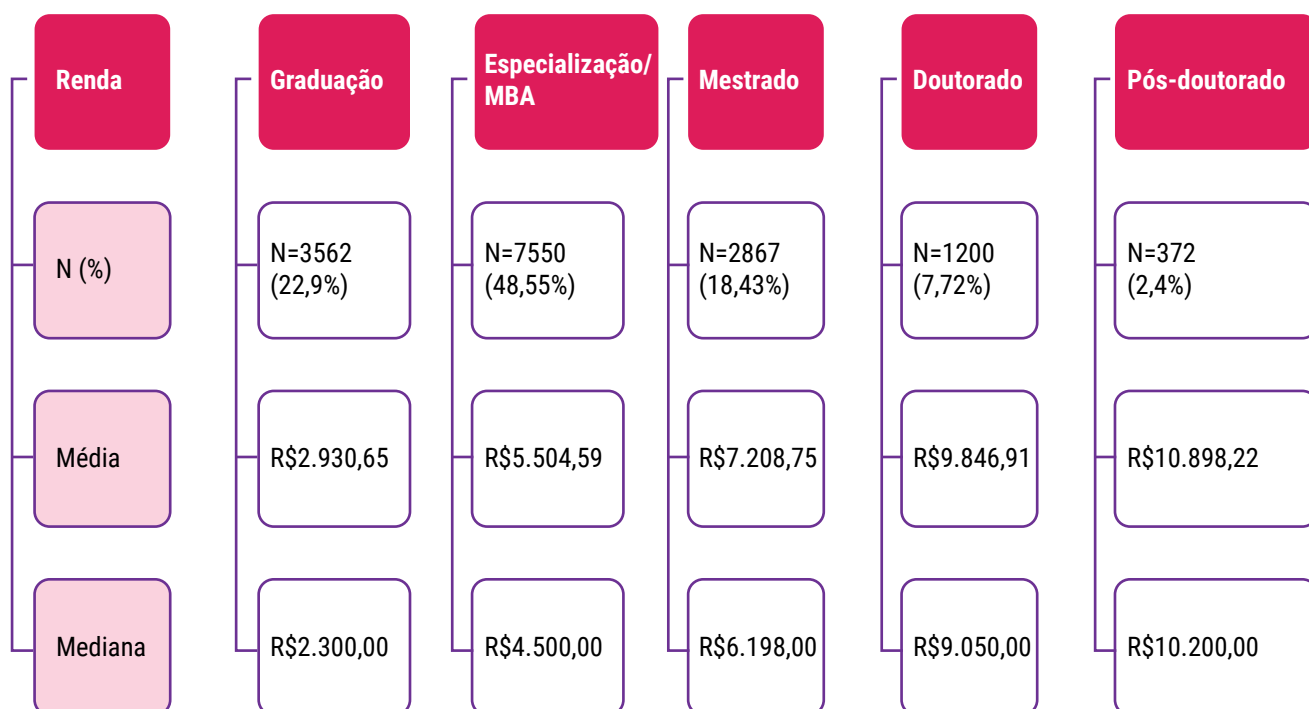
ressaltado diz respeito às diferenças de renda estabelecidas pelo nível de formação. As(os) profissionais que recebem maiores rendimentos são também aquelas(es) que possuem maior titulação (Figura 5). A renda média mensal de psicólogas(os) com especialização/MBA é de R\$ 5.504,79, o que corresponde a 87,8% a mais do que a renda média de profissionais que possuem apenas graduação, que é de R\$ 2.930,65. Esse valor sobe para R\$ 7.208,75 para aquelas(es) que possuem mestrado (145,9% maior que o de graduados); para R\$ 9.846,91 para doutoras(es) e R\$ 10.898,22 para as(os) que possuem pós-doutorado (236,0% e 271,9% a mais do que a renda média de apenas graduadas(os), respectivamente).

A renda também apresenta variações em relação à região do país. Considerando os trabalhos em Psicologia das(os) profissionais participantes da amostra, a região que tem a maior renda é a Região Centro-Oeste, que apresenta a renda média de R\$ 6.791,6, seguida pelas regiões Sudeste (com

renda média de R\$ 6.370,44), Norte (renda média de R\$ 6.111,30), Sul (renda média de R\$ 6.091,15) e Nordeste (renda média de R\$ 4.874,10). É relevante notar que, apesar de ter a segunda maior população de psicólogas(os) do país, a Região Nordeste tem, além do maior número de profissionais desocupadas(os), como apresentado, também possui a menor média de renda em comparação às demais regiões.

Outro dado que merece destaque se relaciona ao rendimento de profissionais que trabalham fora da Psicologia em comparação com aquelas(es) que atuam na área. O levantamento de 2010 revelou que as(os) atuantes em outras áreas possuíam rendimentos ligeiramente maiores do que psicólogas(os) que trabalhavam em seu campo de formação ou combinavam esse com outro campo. Os dados atuais demonstram que as(os) psicólogas(os) que atuam fora da Psicologia têm rendimento médio mensal de R\$ 5.762,28; valor 9,0% abaixo da renda das(os) trabalhadoras(es) que atuam exclu-

Figura 5: Renda média e mediana por escolaridade



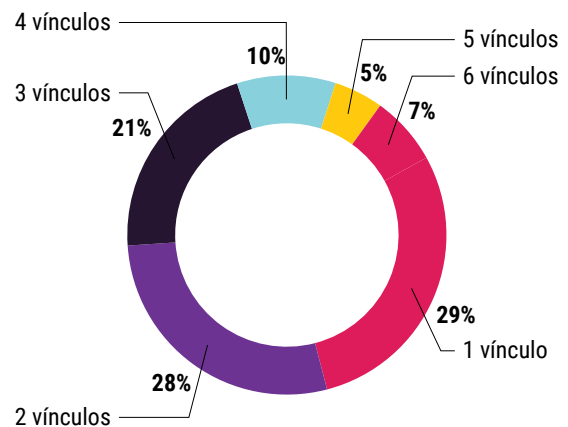
sivamente na Psicologia e 12,3% abaixo das(os) psicólogas(os) que combinam atuação na Psicologia e em outros campos. Tais resultados podem indicar que, enquanto em 2010 era possível considerar que a precarização da inserção não estava totalmente associada à precariedade de rendimentos, hoje temos essa característica marcadamente colocada. Na pesquisa de 2010, supunha-se que as(os) profissionais buscavam outros campos devido a melhores condições financeiras, já atualmente a ausência de empregos parece ser um fator relevante para migrar a atuação para outras áreas (Bastos, & Gondim, 2010).

Outro ponto importante em relação à inserção diz respeito à quantidade de vínculos que a(o) psicóloga(o) possui. A Figura 6 apresenta a distribuição de psicólogas(os) a partir da quantidade de vínculos. Na pesquisa de 2010, 52,7% das(os) psicólogas(os) apresentavam mais de um vínculo de trabalho; no levantamento atual, essas(es) profissionais correspondem a 71,0% da amostra. O elevado número de vínculos de trabalho é mais um dado alarmante no que diz respeito à precarização da profissão. A busca por mais de um tipo de trabalho parece estar diretamente relacionada à necessidade de complementação financeira.

Nesse sentido, é relevante considerar que as(os) profissionais com apenas um vínculo atuam como autônomas(os) (45,2%), celetistas (13,6%) e sob contrato temporário ou intermitente (6,1%). A

maior parte dessas(es) profissionais possui renda mensal entre 1 e 3 SM (30,6%). A média de renda de profissionais da Psicologia segue aumentando à medida que a quantidade de vínculos aumenta, conforme apresentado na Figura 7.

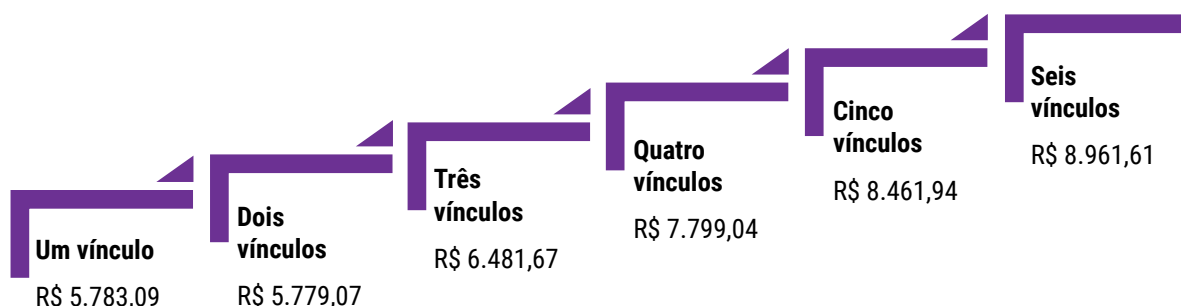
Figura 6: Quantidade de vínculos



Assim, podemos inferir que as maiores médias de renda mensais não estão atreladas a maiores rendimentos em um só trabalho, mas à associação de diversos vínculos de trabalho. Esse dado corrobora com a discussão sobre a precariedade da sociedade assalariada, com empregos de baixos salários, levando psicólogas(os) a assumir mais de um vínculo profissional para complementação de renda.

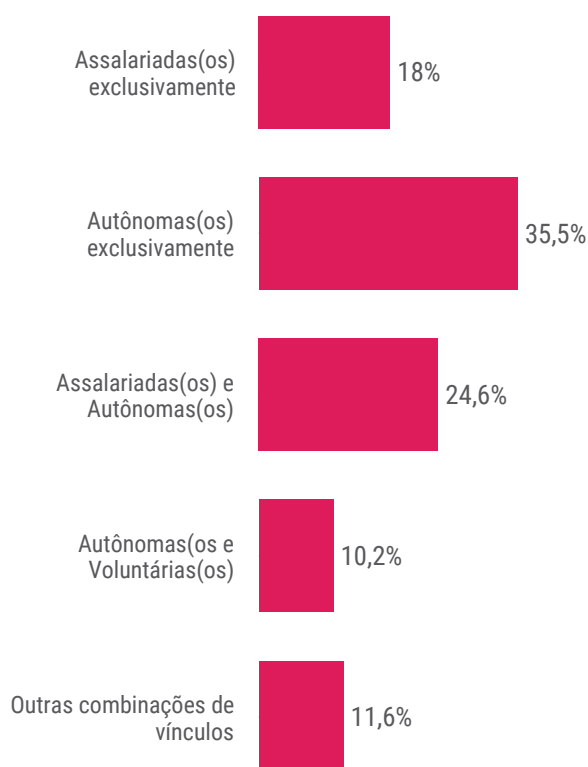
Considerando a quantidade e diversidade de vínculos e inserções de psicólogas(os) no Brasil, volta-se

Figura 7: Relação entre quantidade de vínculos e renda média



à discussão sobre a profissão ter caráter liberal ou assalariado. No levantamento de 2010, o número de psicólogas(os) que trabalhavam apenas como assalariadas(os) (34,5%) era maior do que o número de profissionais que trabalhavam apenas como autônomas(os) (22,8%). O Censo atual apresenta um panorama distinto, com mais psicólogas(os) atuando exclusivamente como autônomas(os) (35,5%) do que exclusivamente como assalariadas(os) (18,0%), como observa-se na Figura 9. Entre as(os) profissionais que possuem mais de um tipo de vínculo, a maior parte concilia o trabalho autônomo com o assalariado (24,6%), seguidos por aquelas(es) que conciliam atividade autônoma com trabalho voluntário (10,2%).

Figura 8: Percentual de psicólogas(os) por tipos de vínculos



Assim, percebemos uma mudança com relação ao cenário observado na investigação de 2010 (Bastos, & Gondim, 2010). No último levantamento, observou-se também uma mudança de cenário quando comparado à pesquisa anterior, realizada na década de 1980 (CFP, 1988). Enquanto em 1980 a Psicologia

foi caracterizada como formada por profissionais liberais, em 2010 ela é majoritariamente formada por profissionais assalariadas(os). A mudança do perfil atual, com a maior parte das(os) respondentes de trabalhadoras(es) autônomas(os), demonstra que a discussão sobre a prática profissional não pode ser feita sem considerar o contexto econômico e histórico.

Explorando um pouco mais as diferenças entre os tipos de exercício profissional assalariado e autônomo, os resultados a seguir apresentados comparam as características de cada um desses grupos, como se vê na Figura 9. Ao relacionar o tipo de inserção e o tempo de graduação, esse é semelhante para a maior parte das(os) profissionais dos diferentes grupos, entre 3 e 12 anos de formadas(os). Com relação à titulação mais frequente, a maior parte das(os) profissionais nas três categorias possuem especialização ou MBA. Assim como percebido no levantamento de 2010, dar seguimento aos estudos é uma forma de atender à lógica do mercado de trabalho em que são exigidas constantes atualizações de suas práticas para responder às necessidades do mercado e da sociedade.

Sobre a carga horária de trabalho semanal das(os) psicólogas(os), um total de 30,7% (N = 4.806) da amostra trabalha acima de 44 horas semanais. Tal indicador se combina com a elevada quantidade de profissionais que combinam dois ou mais vínculos de trabalho e apontam para a precarização da categoria. Dos diferentes grupos, entre as(os) profissionais voluntárias(os), a média de tempo dedicada ao trabalho é aproximadamente 13,2 horas por semana, não apresentando remuneração. A carga horária reduzida de trabalho nesse último grupo considera que, muitas vezes, o trabalho voluntário é realizado de maneira combinada a outras formas de inserção remuneradas. As(Os) assalariadas(os) são as(os) que relatam um maior número de horas de trabalho, em média 38,5 horas por semana, já as(os) autônomas(os) informam trabalhar em média 31,2 horas por semana. A quantidade de horas trabalhadas parece refletir pouco

Figura 9: Condições de trabalho de psicólogas(os), de acordo com o tipo de vínculo de trabalho

Condição de Trabalho	Assalariado	Autônomo	Voluntário	Assalariado + Autônomo
% dos participantes	51% Exclusivamente: 18%	78,1% Exclusivamente: 35,5%	19%	24,6%
Gênero	F=78%; M=21,47%; NB=0,53%	F=79,3%; M=20,01%; NB=0,69%	F=79,3%; M=19,5%; NB=1,2%	F=77,83%; M=21,89%; NB=0,28%
Idade	30 a 49 anos (63,9%)	30 a 39 anos (32,2%)	30 a 49 anos (52%)	30 a 39 anos (21,89%)
Titulação mais frequente	Graduado e Especialização ou MBA	Graduado e Especialização ou MBA	Especialização ou MBA	Especialização ou MBA
Renda Média	R\$ 6.387,91	R\$ 6.194,29	-	R\$ 7.308,97
Carga horária média	38,5h semanais	31,23h semanas	13,6h semanais	46,3h semanais

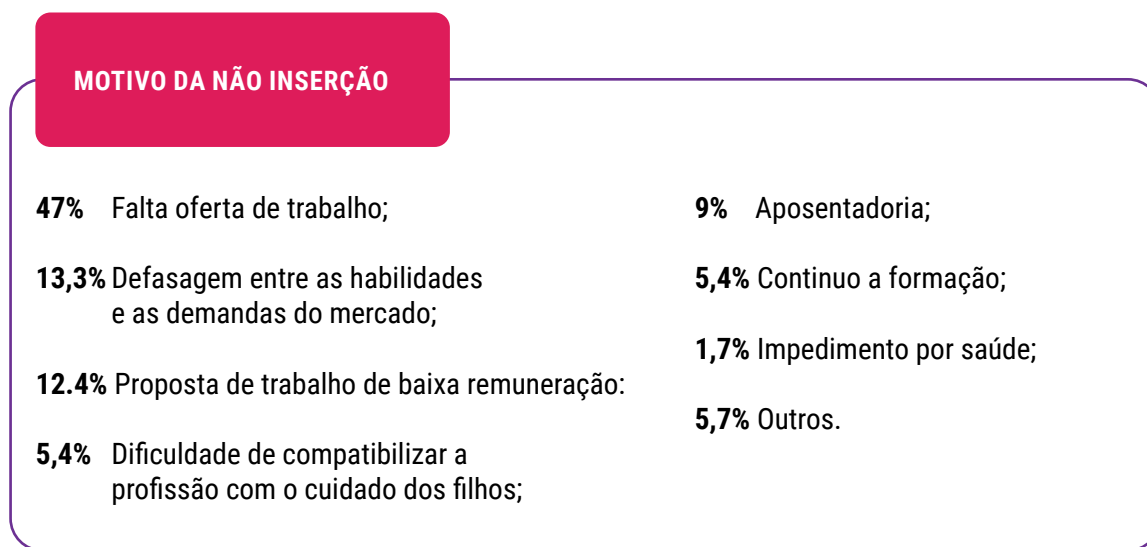
na renda média dos dois grupos. Autônomas(os) possuem a renda média de R\$ 6.194,29, as(os) assalariadas(os) indicam que a renda média é de R\$ 6.387,91 (o equivalente a 3,1 % mais). Esses valores consideram apenas a renda obtida a partir do trabalho na Psicologia.

Nunca atuou na profissão

O processo de inserção no mercado de trabalho é sempre acompanhado de diversos desafios. Conforme dado apresentado anteriormente, 6,2% das(os) respondentes nunca atuaram na profissão. Assim como na pesquisa de 2010, essas(es) profissionais citam diferentes motivos para a sua não

inserção, abrangendo fatores pessoais, de formação e de mercado de trabalho. A maior parte das(os) psicólogas(os) nessa situação considera que o motivo da não inserção é a falta de oferta de emprego (47,0%), seguido pela percepção de defasagem entre habilidade e demandas de mercado (13,3%), como se vê na Figura 10.

O motivo que mais se destacou se repete ao encontrado na pesquisa de 2010, e, com a reduzida remuneração das alternativas disponíveis, abarca 59,4% das(os) respondentes dessa categoria. Esse dado pode indicar a permanência de uma estrutura restritiva do mercado de trabalho na área, sendo agravada pela crise econômica atual. Com relação à

Figura 10: *Motivos da não inserção das(os) respondentes que nunca atuaram na área*

defasagem entre habilidades e demandas de mercado, essa categoria sugere que psicólogas(os) consideram sua formação pouco eficaz ou não adequada ao que é requisitado das(os) profissionais da Psicologia pelo mercado de trabalho. Esse assunto é mais bem abordado no Capítulo 5 (Formação da(o) Psicóloga(o)).

Outro dado relevante é que, entre as(os) psicólogas(os) que nunca atuaram na área, 81,9% aspiram fazê-lo. Esse dado entra em conformidade com a pesquisa de 2010 em que a maioria das(os) respondentes dessa categoria (64,0%) também demonstraram interesse em atuar em Psicologia. Ainda considerado um dado que demonstra o interesse em atuação, o percentual de psicólogas(os) que nunca atuaram na área, mas que têm cadastro ativo no conselho de classe é de aproximadamente 76,0%. Essas informações nos permitem inferir que o aumento dos postos de trabalho para profissionais da Psicologia e melhores condições de remuneração alterariam o quadro de inserção de psicólogas(os) no mundo do trabalho.

Um dado curioso entre psicólogas(os) que nunca atuaram na área é que 7,3% têm formação de mestrado ou doutorado. Essa informação é alarmante quando se considera um alto grau de especialização sem uma atuação prática. Entretanto, outra justificativa possível é que algumas(alguns)respondentes não consideram a

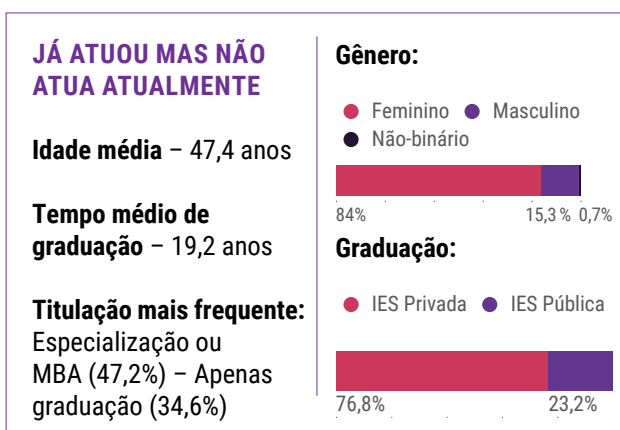
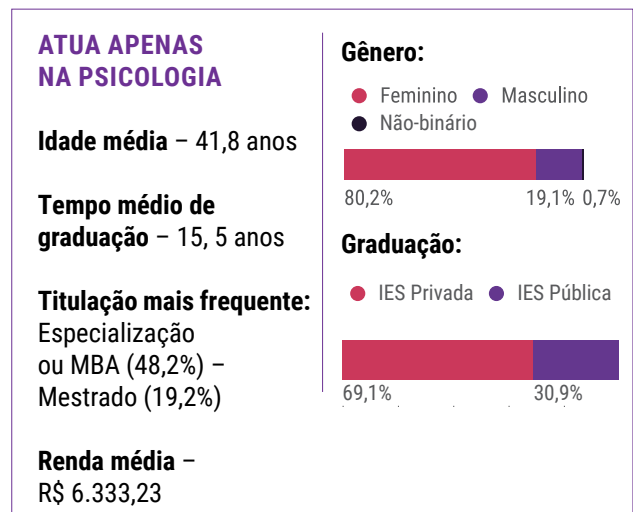
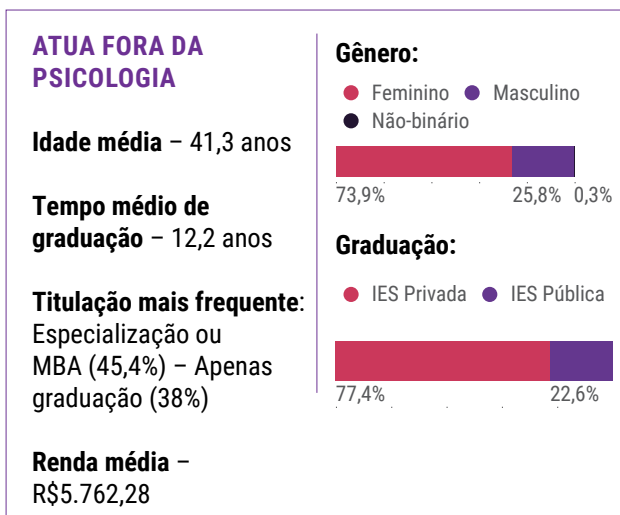
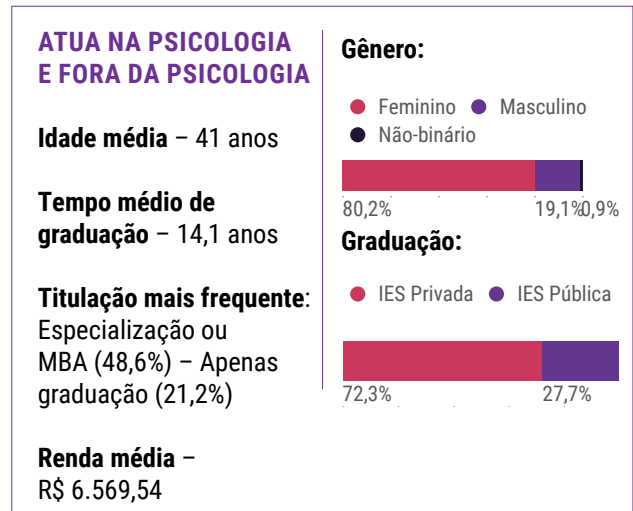
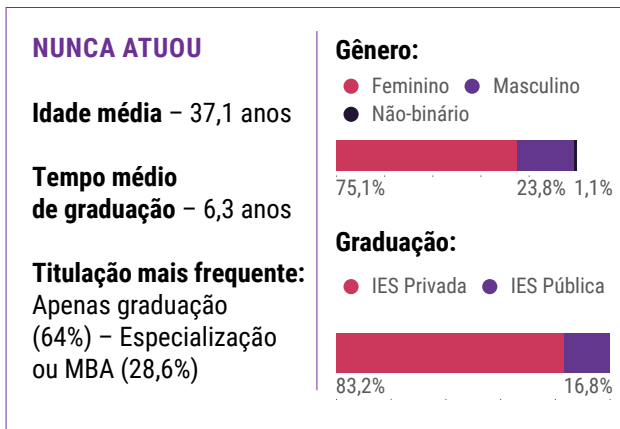
docência escolha comum a indivíduos com essa formação, como uma atividade específica da Psicologia.

Entre as(os) psicólogas(os) que nunca atuaram na área, 47,7% se formaram em 2020 ou após esse ano e 38,1% entre os anos de 2010 e 2019. A maioria tem até 29 anos (43,2%), possui apenas graduação (63,8%) e estudou em IES privadas (83,2%). Vale ressaltar que, com relação à última categoria, o resultado segue o percentual geral da amostra. Entretanto, quando comparada às demais categorias de tipo de atuação (vide Figura 11), o percentual mais elevado de formadas(os) em IES privadas se destaca. De modo geral, os dados apontam a dificuldade de inserção no mercado de trabalho por parte de psicólogas(os) recém-formadas(os) e jovens.

Já atuou, mas não atua atualmente

O percentual de psicólogas(os) que atuam na Psicologia e não atuam mais é de 6,1%; esse grupo pode ser dividido entre profissionais aposentadas(os) (2,4%) e desocupadas(os) (3,7%). Entre as(os) desocupadas(os), 89,6% dizem que pretendem voltar a trabalhar na área, já o restante pretende atuar em outra área (7,5%) ou não voltar a trabalhar (2,9%). Com relação à inscrição no respectivo conselho regional, 84,7% dizem possuir cadastro ativo, ao passo que 12,9% estão com cadastro

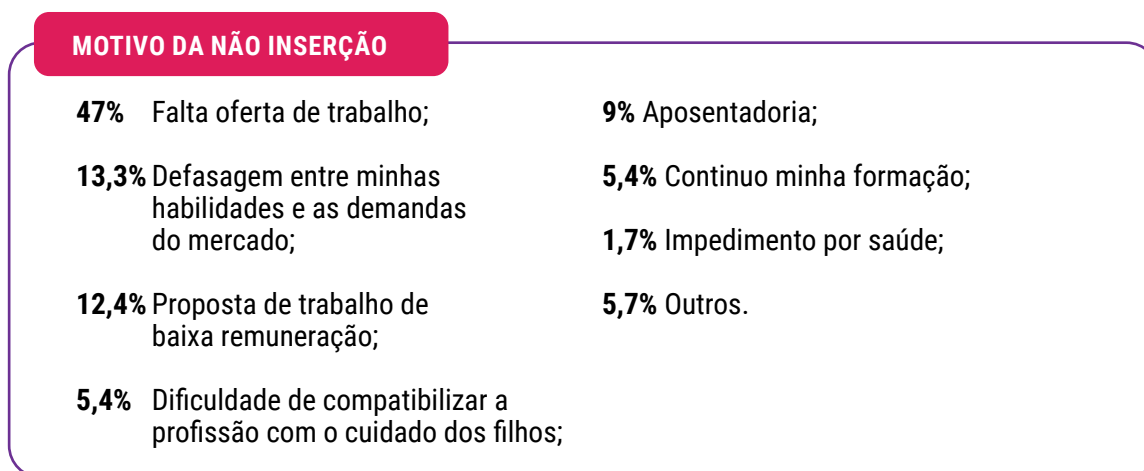
Figura 11: Características sociodemográficas das(os) psicólogas(os) por tipo de atuação.



inativo e 2,5% não são inscritas(os). O cadastro ativo demonstra a intenção de voltar a trabalhar na área profissional, à medida que a inativação e a não inscrição sugerem que essas(es) psicólogas(os) não pretendem voltar a atuar na área e, especificamente com relação

à não inscrição, que atuaram sem a formalização no conselho de classe. A maior parte das(os) profissionais considera que os motivos da não inserção são a falta de oferta de emprego (43,2%) e as propostas de trabalho com baixos salários (18,3%), como se vê na Figura 12.

Figura 12: *Motivos da não inserção das(os) respondentes que não estão atuando atuaram na área*

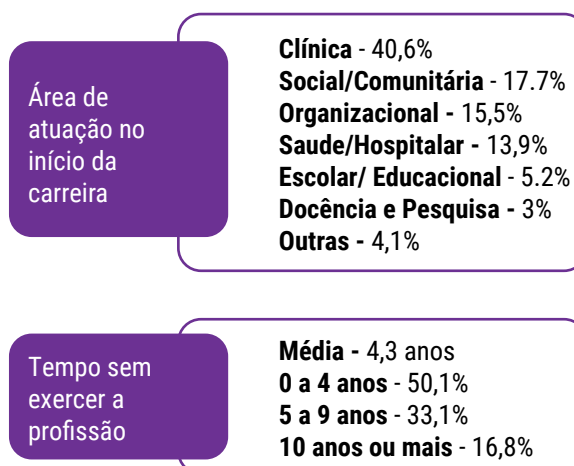


Entre as(os) psicólogas(os) desocupadas(os), a maior parte se formou entre os anos de 2010 e 2019 (51,9%) e 9,5% se formaram em 2020 ou após esse ano. Assim como na categoria discutida, de psicólogas(os) que nunca atuaram na área, os dados da presente seção também apontam a dificuldade de inserção de jovens formadas(os) no mercado de trabalho. No entanto, diferentemente da categoria anterior, a maior parte das(os) psicólogas(os) desocupadas(os) possuem especialização ou MBA (49,6%), seguidas(os) por profissionais com apenas graduação (37,4%). Outro dado relevante é que 12,5% das(os) desocupadas(os) possuem mestrado, doutorado ou pós-doutorado. Isso sugere preocupação com a estrutura do mercado de trabalho, considerando o contingente de profissionais com alta qualificação ou especialização que se encontram desocupadas(os).

Observa-se, na Figura 13, dados relativos à área de atuação no início da carreira, tipo de vínculo com o trabalho e o tempo sem exercer a profissão. Assim como na pesquisa de 2010, a maior parte das(os) psicólogas(os) desocupadas(os) informaram ter atuado na área clínica no início da carreira (40,6%). Conforme observado na pesquisa, esse campo ainda parece ser o de principal interesse de psicólogas(os). Com relação ao tempo sem trabalhar na profissão, a média de tempo que as(os) psicólogas(os) estão desocupadas(os) é de 4,3 anos. Esse valor é maior do que o encontrado na

pesquisa de 2010 (3,9 anos). Entre as(os) profissionais, 50,1% estão sem trabalhar em Psicologia até 4 anos; 33,1% estão entre 5 e 9 anos sem atuar na Psicologia; e 16,8% não atuam há 10 anos ou mais. O percentual de profissionais que deixaram de trabalhar na área há apenas um ano ou menos é de 24,6%. A partir desse dado podemos inferir que essas(es) psicólogas(os) sofreram as consequências da crise econômica que assola o país resultante da pandemia de Covid-19, perdendo seus postos de trabalho ou deixando de exercer sua profissão por meio de outro tipo de vínculo.

Figura 13: *Distribuição de respondentes que já atuaram na profissão, mas não estavam atuando na época da coleta de dados de acordo com área de atuação e tempo sem exercer a profissão*

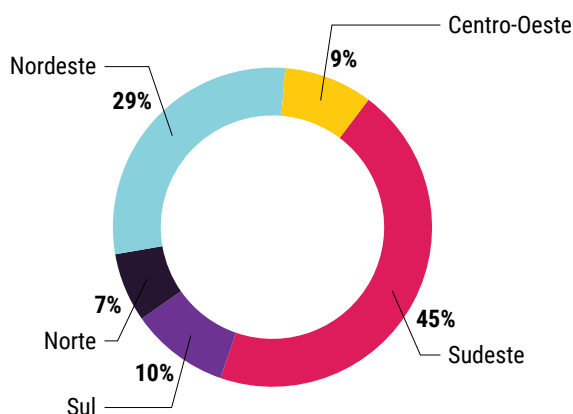


Trabalho exclusivamente fora da Psicologia

Do total da amostra, 5,3% das(os) respondentes estão trabalhando exclusivamente fora da Psicologia; na pesquisa de 2010 o percentual era de 9,1%. Do quantitativo atual, 48,0% afirma sempre ter trabalhado fora da Psicologia e 52,0% diz já ter trabalhado na área. No entanto, 78,5% das(os) psicólogas(os) deste grupo estão com cadastro ativo no respectivo conselho regional, o que sugere a intenção de inserção na área de formação. O tempo médio de não inserção na área é de 4,3 anos, um valor menor em comparação com a média de 5,3 anos encontrada no levantamento de 2010.

Esses dados sinalizam os fatores de mercado como possíveis responsáveis pela não inserção das(os) profissionais na área, que muitas vezes recorrem a outros tipos de trabalho para assegurar condições de remuneração. Observa-se que a maioria das(os) respondentes (73,1%) não cursou outra graduação, assim a Psicologia é sua única formação. A maior parte também concluiu a graduação a partir do ano de 2019 (62,3%). Como nas seções anteriores, percebe-se um grupo de graduadas(os) recentes que, nesse caso, necessitaram buscar alternativas de inserção no mercado de trabalho que não a sua área de formação.

Figura 14: Distribuição de profissionais que atuam fora da Psicologia por região



Ao analisarmos as diferenças regionais, conforme indicado pela Figura 14, o maior contingente de psicólogas(os) que atuam fora da área está nas regiões Sudeste (45,1%) e Nordeste (28,9%), o menor está na Região Norte (6,8%). Assim, esse quantitativo acompanha a dinâmica de distribuição de psicólogas(os) por região, demonstrando que a precarização do trabalho da categoria profissional é um dado do contexto nacional.

Conclusões

Os dados apresentados no presente capítulo fornecem um importante ponto de reflexão sobre a conjuntura de trabalho de psicólogas(os) em território nacional. Assim como nas pesquisas anteriores, a fragilidade pelo número de inserções e diversidade de vínculos ainda são fatores determinantes. Atrelado a isso estão os baixos salários e o índice de desemprego ou não inserção na área. Considerando que 35,0% das(os) profissionais não atuam somente na Psicologia, a dificuldade de inserção plena no campo se mostra evidente. Por outro lado, é preciso destacar que o percentual daquelas(es) que atuam fora da Psicologia reduziu entre os censos. Isso pode ser um reflexo da demanda da sociedade pelas(os) profissionais da área, apesar de ela ainda ser insuficiente para toda a oferta. Além disso, a atuação fora da área tem levado a piores condições de rendimento, reforçando a vontade das(os) profissionais em atuar ou voltar a atuar em Psicologia.

A combinação de atuações é uma estratégia utilizada por um número significativo de profissionais para lidar com os rendimentos mais baixos da atuação exclusiva. Nesse grupo, os rendimentos são superiores às custas da deterioração da carga de trabalho. De modo geral, o panorama de trabalho identificado entre as(os) psicólogas(os) é de profissionais com baixa renda, uma vez que 66,8% da amostra recebe até 6 SM por mês, com necessidade de múltiplos vínculos para complementação de renda e que perfazem jornadas extensas de trabalho (30,7% trabalham acima de 44 horas por semana).

Dados semelhantes foram identificados em pesquisas anteriores (Heloani, Macêdo, & Cassiolato, 2010) e, por esse motivo, torna-se relevante ser estudado de maneira aprofundada, considerando que a sobrecarga de trabalho pode afetar a saúde física e mental dessas(es) trabalhadoras(es). Além disso, pôde ser evidenciada a queda de rendimentos médios ao longo dos anos, desde as primeiras pesquisas em 1980.

Chama atenção também o grande número de profissionais que atuam como autônomas(os) (78,1%). Essa situação já havia sido notada no início da profissão e retorna agora. Quando se analisam as questões de proteção social, esse fator preocupa, porque a renda média nesta categoria não parece ser suficiente para garantir os direitos trabalhistas plenamente como na categoria das(os) assalariadas(os). Esses dados devem se refletir na percepção de trabalho decente que será discutida no Capítulo 19 do Volume II.

Também foi observada a influência da alta especialização, identificada pelo alto número de mestres e doutoras(es), que se relaciona com a atuação exclusiva ou na renda obtida pelo trabalho. Esses dados reforçam a importância da formação continuada para a atuação na área e a complexidade das competências exigidas para atuação em Psicologia, que é explicitada nas justificativas daqueles que não conseguiram atuar na área e nas dificuldades de formação. Por fim, não se pode excluir a competição na área frente às poucas oportunidades de inserção ou à qualidade delas que levam às(aos) formadas(os) a melhorarem a sua formação.

A dificuldade de inserção é especialmente sentida pelas(os) mais jovens ou recém-formadas(os), que mesmo com alta especialização enfrentam um mercado de trabalho desfavorável. Não se pode desconsiderar que as(os) recém-formadas(os) do CensoPsi 2022 entraram no mercado de trabalho exatamente no momento da pandemia da Covid-19, o que atenuou ainda mais esse processo. Entretanto, esses dados estão em sintonia com os dados gerais do IBGE que apontam uma taxa de desocupação na

ordem de 22,8% (1º trimestre de 2022) para aqueles com idade entre 18 e 24 anos, ao passo que a média geral é de 11,1%.

A taxa de desocupação e as desigualdades regionais também são motivos de preocupação. Observou-se uma taxa de desocupação superior à média nacional para as regiões Norte e Nordeste. As diferenças de remuneração também apontam para essas diferenças. Quando se observam os dados do IBGE para o 1º trimestre de 2022, essas desigualdades também ficam evidenciadas com uma taxa de desocupação de 18,9% no Nordeste em oposição a 8,7% no Sul, por exemplo. O mesmo pode ser observado ao se comparar o rendimento médio real em que as regiões Nordeste e Norte apresentam os menores valores e a Região Centro-Oeste a maior, seguida de Sudeste e Sul. Assim, as condições macroeconômicas podem explicar essas diferenças identificadas.

Por fim, os resultados aqui apresentados indicam um cenário difícil para as(os) profissionais que enfrentam salários mais baixos do que os vistos anteriormente, contratos de trabalho mais fragilizados, taxas altas de desocupação e maior exigência de qualificação. Por outro lado, a atuação na área tem se demonstrado mais favorável em termos de condições de trabalho e parece haver aumento do interesse pela atuação em Psicologia, a partir da redução do percentual daqueles que atuam fora. As informações aqui levantadas apontam, em especial, para a necessidade de desenvolvimento de políticas específicas para melhoria das condições de trabalho, redução das desigualdades regionais, inserção de jovens profissionais e para a qualificação da formação. Assim, espera-se que o próximo censo possa refletir essas transformações. ■

REFERÊNCIAS

Bentivi, D. R. C., Bastos, A. V. B., Carneiro, L. L. (2021). Novas configurações no mundo do trabalho: desafios postos à psicologia positiva. Em A. C. S. Vazquez, C. S. Hutz (Org.), *Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática* (Vol. 1, 1. ed., pp. 71-104). São Paulo: Hogrefe.

Blanch, J. M. (2003). Condiciones de Trabajo. En J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala, & A. Martín (Orgs.), *Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos* (pp. 42-4). Barcelona: Editorial UOC.

Borges, L. O., Falcão, J. T. R., Alves-Filho, A., & Costa, T. P. (2019). Condições de Trabalho. En P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário Brasileiro de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 227-36). Belo Horizonte, MG: Editora Artesá.

Conselho Federal de Psicologia. (Org). (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: Edicon.

Costa, M. T. P., Borges, L. O., & Barros, S. C. (2015). Condições de trabalho e saúde psíquica: um estudo em dois hospitais universitários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(1), 43-58. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.1.490>

Flanagan, R. J. (2006). *Globalization and labor conditions: Working conditions and worker rights in a global economy*. Oxford University Press.

Fostervold, K. I., Koren, P. C., & Nilsen, O. V. (2018). Defining sustainable and “decent” work for human factors and ergonomics. In *Ergonomics and human factors for a sustainable future* (pp. 47-76). Singapore: Palgrave Macmillan. Retrieved from https://dx.doi.org/10.1007/978-981-10-8072-2_3

Ghosheh, N. (2013). *Working conditions laws report 2012: A global review*.

Heloani, R., Macêdo, K. B., & Cassiolato, R. (2010). O exercício da profissão características gerais da inserção profissional do psicólogo. Em A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim, (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil: Um exame à luz das categorias da Psicologia organizacional e do trabalho*. Porto Alegre, RS: Artmed.

Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, 24(1), 15-22. doi:10.1590/S0103-49792011000400002

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). (2022). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* [Postagem]. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>

Kon, A. (2012). Pleno emprego no Brasil: Interpretando os conceitos e indicadores. *Revista Economia, & Tecnologia*, 8(2), 5-22.

OIT (2021). *Panorama Laboral 2021: América Latina y el Caribe*.

OIT (2022). História da OIT [Postagem]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/historia/lang--pt/index.htm>.

Silva, M. C., & Borges, L. O. (2015). Condições de trabalho e clima de segurança dos operários da construção de edificações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 407-18. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.626>

Smith, A. (1983). *A riqueza das nações: Investigaãõ sobre sua natureza e suas causas*. São Paulo: Abril Cultural.

Souza, A. N. D., & Leite, M. D. P. (2011). Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. *Educação, & Sociedade*, 32, 1.105-21.

10 O INGRESSO NO MERCADO DE TRABALHO: CARACTERÍSTICAS DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DE RECÉM FORMADOS.

Luciana Mourão¹

Gardênia da Silva Abbad²

Luciana Dutra-Thomé³

A inserção no mercado de trabalho é um desafio para a maioria dos jovens. A falta de experiência parece ser um dos principais obstáculos na busca pelo primeiro emprego ou primeira atuação no trabalho (Santos et al., 2021). No Brasil e no mundo a taxa de desemprego costuma ser maior na juventude, seja pelos desafios da inserção, seja porque os jovens têm uma rotatividade maior que o restante da população. E, para os jovens que estão buscando a primeira oportunidade no mercado de trabalho, a probabilidade de sair da condição de desempregados são menores que para os demais jovens que já tiveram emprego anterior (Reis, 2015). Assim, uma primeira

experiência profissional parece ser o maior desafio enfrentado por quem conclui o Ensino Superior.

Nos últimos anos, os jornais têm noticiado com alguma regularidade os desafios enfrentados pelos jovens na busca de seu primeiro emprego, evidenciando um problema social que repercute nos modos de ser de uma geração. Quanto maior o período de desemprego inicial, mais os jovens se ressentem com a não-inserção, o que afeta seus processos de filiação social e provoca uma produção de subjetividade marcada pelo sofrimento (Wickert, 2006). Quanto mais tempo na situação de jovem nem-nem (nem trabalha e nem estuda), maior a conotação negativa

1 Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília com estágio pós-doutoral no Instituto Universitário de Lisboa. Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Graduada em Comunicação Social, em Administração e em Psicologia. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira e Professora visitante da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Coordenadora do Aprimora - Núcleo de Estudos em Trajetória e Desenvolvimento Profissional. Pesquisadora 1C do CNPq e Cientista do Estado do Rio de Janeiro pela FAPERJ. Membro da Coordenação de Área da Psicologia na CAPES.

2 Psicóloga, mestre e doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações PPG-PSTO e do Programa de Pós-Graduação em Administração - PPG - PPGA da Universidade de Brasília. Pesquisadora bolsista de produtividade em pesquisa, nível 1B. Coordenadora de dois grupos de pesquisa: "Impacto de programas de treinamento, educação e desenvolvimento de pessoas" e "Desenho e gestão de teletrabalho". Atual vice-presidente da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP) e membro do FENPB.

3 Professora da Graduação e da Pós-Graduação do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia. Doutora e Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Psicóloga pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Realizou Doutorado Sanduíche com Jeffrey Arnett no Departamento de Psicologia do Desenvolvimento da Clark University, Massachusetts (EUA, 2011-2012). Integrou o Centro de Estudos Psicológicos (CEP-RUA) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Membro da Diretoria da Associação Brasileira de Psicologia do Desenvolvimento (2020-2022). Co-Chair do Latin America Topic Network of Society for the Study Emerging Adulthood (2014-presente). Professora convidada da Universités Paris-Sorbonne/Paris XIII (2015-2016). Colaborações internacionais com Canadá (Richard Young - University of British Columbia), Noruega (Nora Wiium - University of Bergen) e França (Jean-Luc Bernaud - Conservatoire National des Arts et Métiers | /CNAM - França). Coordenadora do LAPROA (Laboratório de Estudos sobre Processos Psicossociais da Adolescência, da Adulthood Emergente e da Adulthood). Temas de pesquisa: Transição para a vida adulta, Adulthood Emergente, Juventude e Trabalho, Teoria da Ação Contextual, Desenvolvimento Juvenil Positivo, Sentido da vida e do Trabalho.

atribuída ao trabalho e menor o envolvimento em estratégias de busca de emprego (Blanch, 2014).

E mesmo nessa condição dos que não estão nem estudando e nem trabalhando, há uma vantagem para jovens com níveis mais elevados de escolaridade e renda, que acabam por investir mais nessas estratégias de busca de inserção (Paulino & Bendassolli, 2018). No entanto, jovens de diferentes níveis de escolaridade foram unânimes, no estudo de Paulino et al. (2021), em reconhecer as dificuldades enfrentadas na inserção no mercado de trabalho, com destaque para: (i) a falta de oportunidade de emprego para o público juvenil, mesmo para aqueles que investiram em sua qualificação; (ii) a precariedade dos vínculos de trabalho; e (iii) a exigência por experiência profissional.

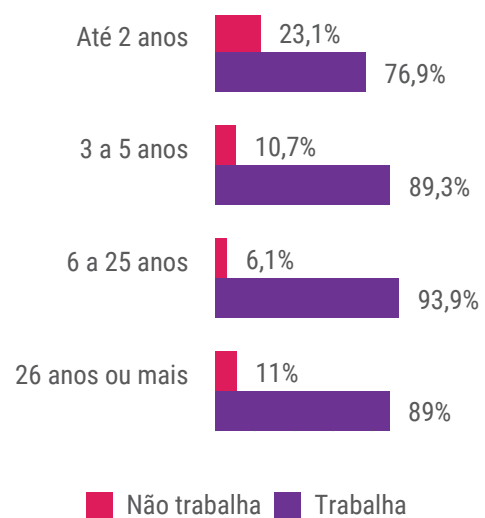
O presente capítulo aborda a temática da inserção profissional na Psicologia considerando os dados obtidos no CensoPsi. Para realizar tal discussão, apresentaremos a seguir o perfil de quem está à busca de inserção profissional na Psicologia; o papel da formação na inserção profissional; o tempo necessário para a inserção profissional na Psicologia; as áreas em que os(as) psicólogos(as) iniciaram a carreira; e a precarização do trabalho no início da carreira. Após tais seções, encerramos o presente capítulo com algumas considerações finais que resumem os resultados do CensoPsi 2022 acerca da inserção dos(das) psicólogos(as) no mundo do trabalho na área e com reflexões para o futuro da categoria.

O perfil de quem está em busca de inserção profissional na Psicologia

No campo da Psicologia, os desafios para o primeiro emprego ou oportunidade de trabalho também são expressivos. A pesquisa do CensoPsi indica que 10,5% dos pesquisados estão sem trabalhar atualmente, mas quando consideramos os psicólogos(as) formados(as) nos últimos dois anos, esse percentual sobe para 23,1%. Tal percentual cai para cerca de 10,7% quando analisamos o estágio de carreira de três a cinco anos e para 6,1% quando ultrapassa a faixa

de seis a 25 anos de trajetória profissional (Figura 1). Nesse sentido, fica evidente uma dificuldade maior de obtenção do primeiro emprego ou de uma primeira atuação profissional. Interessante observar que o número dos que não estão trabalhando aumenta quando consideramos os que têm mais de 26 anos de formados, possivelmente porque uma parte desse grupo já esteja aposentada.

Figura 1: Situação de trabalho de acordo com os estágios de carreira



Quando analisamos a situação de trabalho daqueles em estágio inicial de carreira (até 2 anos), que correspondem a um total de 3.421 psicólogos(as), dentre os 20.207 que participaram do CensoPsi 2022, observamos que praticamente não há diferenças em termos de gênero. Os dados mostram um percentual quase idêntico de profissionais recém-formados que estão sem trabalhar entre quem se identifica com o gênero feminino (23,3%), masculino (23%) ou não-binário (22,2%), como pode ser visto na Figura 2.

Mas se há homogeneidade em termos de inserção em função do gênero, com a faixa etária ocorre o oposto. Observou-se uma inserção menos favorável para recém-formados(as) a partir de 60 anos (40% estão sem trabalhar). As duas outras faixas etárias com maior contingente de psicólogos(as) em início de carreira e sem trabalhar é a de 50 a 59 anos

(26,9%) e de até 29 anos (24,1%). Na faixa etária intermediária – entre 30 e 49 anos – essa taxa foi menor e equivaleu a um de cada cinco recém-formados (Figura 3).

Figura 2: Situação de trabalho das(os) recém-formadas(os) de acordo com o gênero

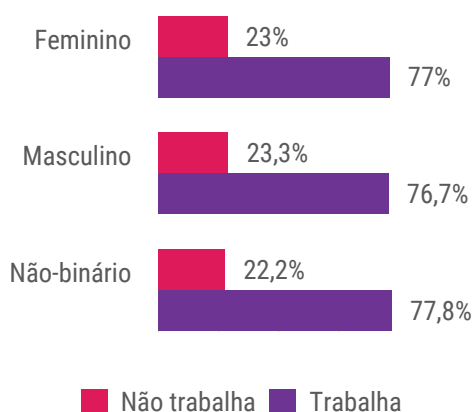
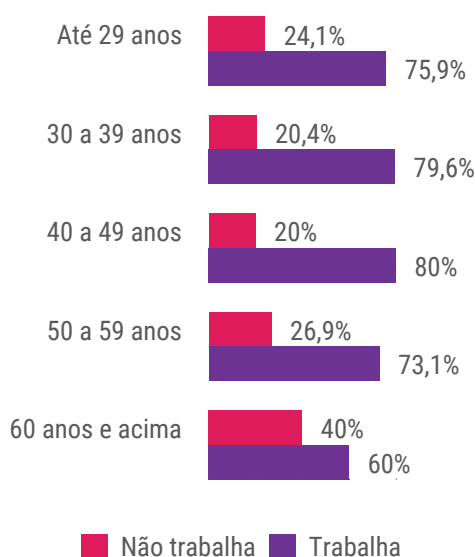


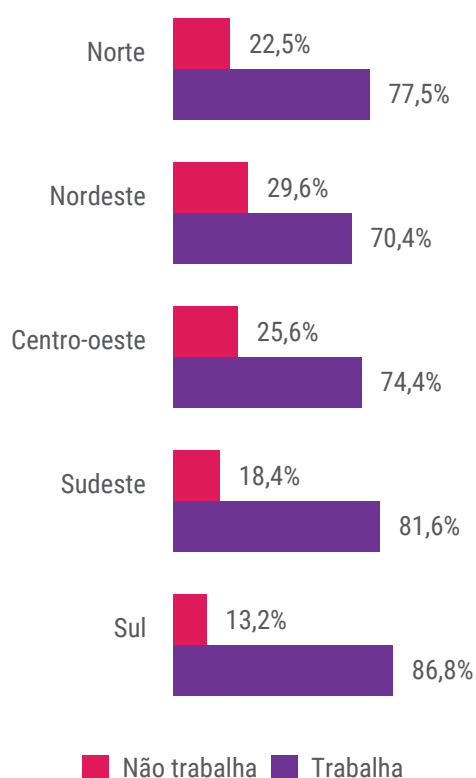
Figura 3: Situação de trabalho dos recém-formados(as), de acordo com a faixa etária



Além das discrepâncias de inserção profissional por faixa etária, há também diferenças regionais bastante acentuadas. A região Nordeste é a que apresenta maior taxa de psicólogos(as) que se formaram nos últimos dois anos e não estão trabalhando (29,6%),

seguida pela região Centro-Oeste (25,6%). No outro extremo, temos a região Sul e a região Sudeste em que o processo de inserção parece ser menos difícil, com percentuais, respectivamente, de 13,2% e 18,4% de psicólogos(as) no início de carreira (até 2 anos) e sem trabalhar (Figura 4).

Figura 4: Situação de trabalho das(os) recém-formadas(os), de acordo com a região geográfica



O papel da formação na inserção profissional

As causas para essa dificuldade de inserção podem ser muitas, uma delas é a própria situação de desemprego que o Brasil vivencia na segunda década do século XXI, e que atinge fortemente aqueles que estão em busca do primeiro emprego (Demetri, 2021). Outra possível causa associa-se à pandemia da Covid-19, que ampliou as dificuldades de se conseguir uma oportunidade no mundo do trabalho (Araújo & Lua, 2021). Na área de Psicologia, como em outras, há também o questionamento se a dificuldade

de inserção dos recém-formados estaria associada a deficiências na formação graduada.

Um estudo com psicólogos(as) em diferentes momentos de carreira, em especial os que estão em início, apontam críticas à formação, no sentido de ela manter-se ainda tradicional, com ênfase na área clínica, e sem desenvolver competências em áreas como saúde pública, psicologia escolar e educacional, psicopatologia e psicologia organizacional (Mourão et al., 2020). A criação de disciplinas novas e a contemplação de uma maior diversidade teórica são sugestões que psicólogos(as) recém-egressos apontam como melhoria para os cursos de Psicologia (Bardagi et al., 2008).

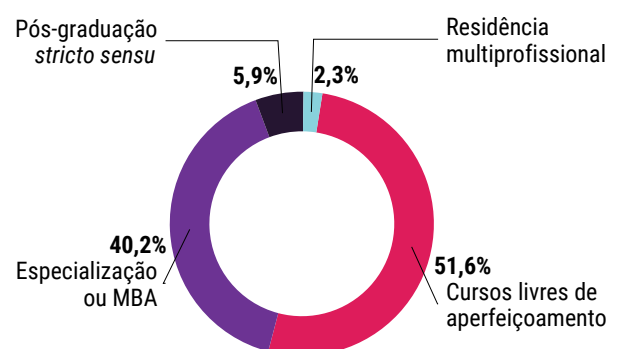
Assim, no que diz respeito especificamente ao curso de Psicologia, a dificuldade de inserção pode estar relacionada a problemas na formação graduada, uma vez que as demandas atuais do trabalho em Psicologia exigem uma capacidade de transitar entre o público e o privado e também entre os níveis micro, meso e macro (Lima & Cervený, 2012; Mourão & Abbad, 2016; Mourão et al., 2020). Problemas na qualidade da formação básica em Psicologia foram relatados por Travassos e Mourão (2017), que a partir de uma leitura dos relatórios do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) apontam para lacunas na aprendizagem dos estudantes, identificadas nos resultados das questões objetivas e discursivas do exame, tanto da avaliação da Formação Geral, quanto no Componente Específico da Psicologia, incluindo uma dificuldade dos concluintes na estruturação argumentativa e no uso da língua portuguesa. No relatório do Enade 2018, os resultados continuam apontando problemas na formação em Psicologia, uma vez que os estudantes da área de todo o Brasil obtiveram média de 40,3 (na parte de Formação Geral) e 32,6 (na parte de Componente Específico) (Inep, 2019).

Essas lacunas de formação foram também evidenciadas pela pesquisa de Abbad e Mourão (2010) realizada com psicólogos(os). Na autoavaliação dos pesquisados, há carências em termos de qualificação técnica, associada a uma baixa capacidade de análise

do contexto e do campo de atuação, bem como de investigação científica, atuação inter e multiprofissional e avaliação. Posteriormente, um estudo com docentes de Psicologia apontou que as maiores lacunas da formação se voltam para as competências de intervenção em processos psicológicos grupais e organizacionais, e conhecimento de habilidades de pesquisa científica, com necessidade de maior qualificação do profissional frente ao cenário social atual (Travassos & Mourão, 2018).

As lacunas na formação inicial e a crescente demanda por um processo de investimento contínuo na formação podem ser as principais explicações para o elevado quantitativo de psicólogos(as) que investem em formação complementar. Os dados do CensoPsi indicam que dentre os recém-formados (concluíram a graduação nos dois últimos anos), 51,6% buscaram formação complementar em cursos livres de aperfeiçoamento, 40,2% investiram em cursos de especialização ou Master of Business Administration (MBA) e 5,9% fizeram algum curso de pós-graduação *stricto sensu* e 2,3% fizeram residência multiprofissional, indicando que quatro de cada cinco psicólogos(as) recém-formados investiram em formação complementar (Figura 5).

Figura 5: Formação complementar das(os) recém-graduadas(os)



Um ponto interessante é que a busca por formação complementar encontra relação clara com estar ou não trabalhando, com percentuais distintos a depen-

der do tipo de ação de formação complementar que foi realizado. Dentre as(os) que fizeram residência multiprofissional, 93,8% estão trabalhando, seguidos dos que fizeram doutorado (86,7%) e pós-doutorado (85,7%). A taxa de psicólogas(os) recém-formadas(os) que estão trabalhando entre os que fizeram especialização ou MBA (84,9%) é maior do que a taxa daqueles que fizeram mestrado (80,6%). Esse resultado indica que, em alguns casos, a pós-graduação como estratégia de alongamento da escolaridade pode ser vista como uma alternativa ao desemprego (Mattos, 2011). Por fim, um de cada quatro psicólogas(os) recém-formadas(os) (25,2%), que buscaram cursos livres de aperfeiçoamento como estratégia de formação complementar, estão sem trabalhar. Esse resultado é motivo para preocupação, pois não se sabe o quanto esses cursos de especialização e aperfeiçoamento oferecem oportunidades educacionais adequadas ao desenvolvimento de habilidades e competências necessárias ao exercício profissional bem-sucedido. A falta de boas oportunidades de requalificação foi encontrada no estudo de Abbad e Mourão (2010) e parece ainda presente nos dados do CensoPsi, quando se observa um percentual expressivo de profissionais participando de cursos livres de aperfeiçoamento, cuja qualidade não tem sido atestada por avaliações sistemáticas (Figura 6).

Tempo necessário para a inserção profissional na Psicologia

Embora a Pandemia da Covid-19 possa ser responsável por uma dificuldade maior de inserção dos profissionais de Psicologia no mundo do trabalho, vários(as) psicólogos(as) que se inseriram no mundo do trabalho em períodos anteriores também ficaram um tempo sem trabalhar. Em média, os(as) psicólogos(as) demoraram pouco mais de um ano para conseguir o primeiro trabalho em Psicologia. Mas há muita variedade nesse dado, pois houve quem demorasse até 20 anos para conseguir o primeiro trabalho na área. No entanto, conforme pode ser visto na Figura 7, a maior parte (47,7%) demorou menos de um ano para se inserir

Figura 6: Situação de trabalho das(os) recém-formadas(os), de acordo com a formação complementar

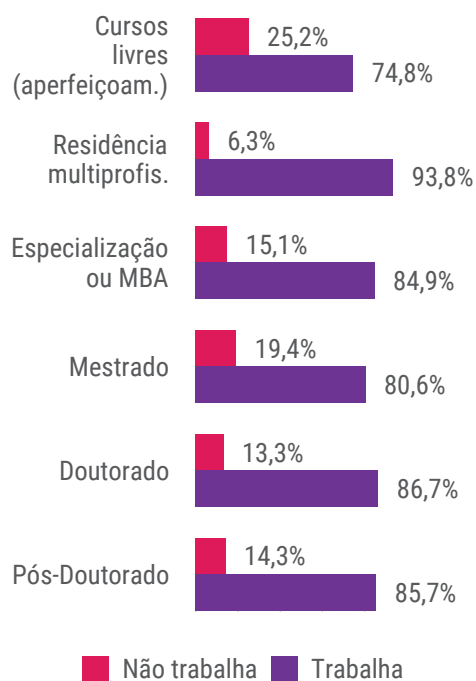
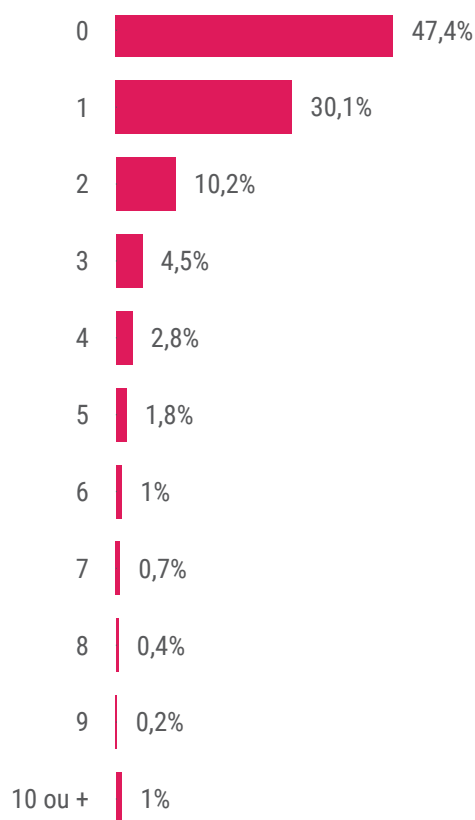


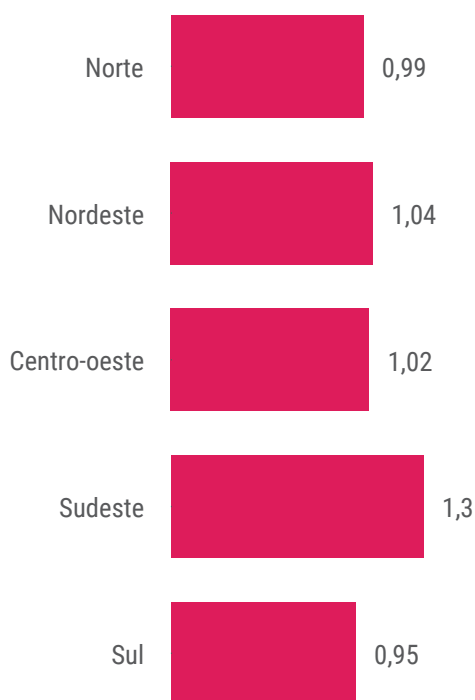
Figura 7: Número de anos que levaram para conseguir o primeiro trabalho em Psicologia



no mundo do trabalho, enquanto 30,1% demoraram um ano e 10,2% das(os) psicólogas(os) demoraram dois anos. Aqueles(as) que tiveram de esperar três anos ou mais somam 12,3% dos participantes do CensoPsi.

A comparação do tempo para se inserir no mundo do trabalho de acordo com a região geográfica indica um período semelhante para as diferentes regiões, com uma média de tempo um pouco maior para a região Sudeste (1,3 anos) e uma média um pouco menor para a região Sul (0,95 ano), como pode ser visto na Figura 8.

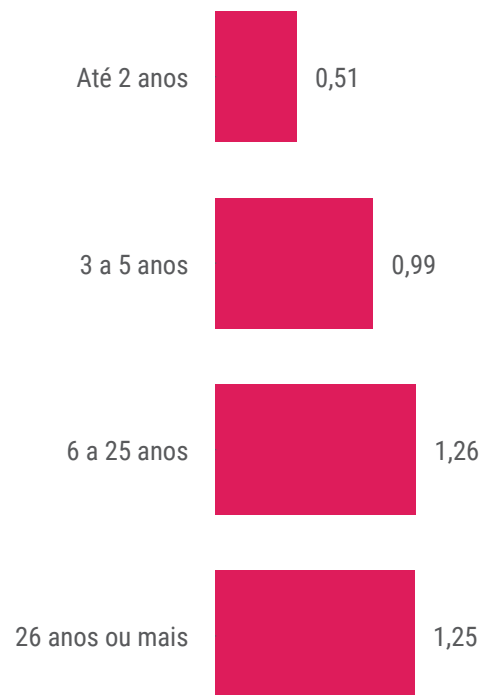
Figura 8: Número de anos que levaram para conseguir o primeiro trabalho em Psicologia



A análise da média de tempo decorrido até conseguir o primeiro trabalho em Psicologia de acordo com o estágio da carreira, porém, mostra uma diferença grande e mais favorável àqueles(as) que se graduaram recentemente. A média de tempo necessário para conseguir um trabalho para quem tem mais de 6 anos de titulação em Psicologia foi de cerca de

1,3 anos; enquanto esse número cai para 0,99 ano entre os que têm de três a cinco anos de carreira e para 0,51 para xs profissionais com até dois anos de formados (Figura 9).

Figura 9: Número de anos que levaram para conseguir o primeiro trabalho em Psicologia



Esse dado chama atenção pelo fato de o desemprego estar aumentando no período recente e por estar em crescimento a quantidade de pessoas com graduação em Psicologia (Bastos et al., 2010). No entanto, há um conjunto de explicações para esse resultado. Uma hipótese talvez seja as demandas decorrentes da pandemia de Covid-19, que podem ter levado à contratação de psicólogas(os) para atuação em diferentes contextos (escolar, hospitalar, saúde, assistência, clínica) em função das medidas de distanciamento social. Outra hipótese explicativa para esse resultado pode relacionar-se ao teletrabalho de psicólogas(os) pode ter facilitado a entrada de profissionais recém-formados.

No entanto, a hipótese explicativa mais provável diz respeito à expansão de atuação da área de Psicologia. Apesar de ainda imperar uma formação

tradicional, com foco elitista e que defende os interesses da classe dominante (Keppler & Yamamoto, 2020; Lacerda, 2013), a formação e a atuação na área vêm mudando. No passado, a Psicologia esteve inserida predominantemente na área clínica – voltada para a classe média e a elite – e no contexto escolar e das organizações (Gondim et al., 2010; Yamamoto, 2012). Apesar de ainda haver um longo caminho a ser percorrido em busca de uma formação mais crítica na área, a Psicologia vem sendo aprendida e exercida de forma a fortalecer a compreensão histórico-social do ser humano (Rechtman & Bock, 2019).

No entanto, houve expressivas mudanças na prática efetiva do(a) psicólogo(a). A pesquisa de 2010, sobre quem era o(a) psicólogo(a) brasileiro(a), que resultou no livro organizado por Bastos e Gondim (2010), indicava que 67% dos(os) psicólogos(as) se vinculava a apenas uma área de atuação, sendo predominante a área clínica. Naquela época, 53% dos participantes atuavam na área clínica, seja de forma exclusiva ou combinada com outras áreas. Mas os dados da pesquisa divulgada em 2010 já sinalizavam que a área de saúde absorvia 27,9% das(os) psicólogas(os), seguida da área do trabalho e das organizações (25,1%) e da área educacional (9,8%). Chamava a atenção o fato de 40% dos(as) psicólogas(os) estarem inseridos profissionalmente no setor público e um quantitativo expressivo (25%) no terceiro setor, indicando uma ampliação das áreas de atuação profissional.

Nesse sentido, a abertura de um leque maior de possibilidades de atuação dos psicólogos(as) pode ser a principal razão para a redução do tempo médio necessário para as(os) psicólogas(os) se inserirem no mundo do trabalho. Assim, ainda cabe a reflexão se estamos conseguindo transcender a lógica da racionalidade técnica com foco em uma proposta que privilegia a ênfase na dupla especialização prevista nas diretrizes curriculares nacionais? Em que medida estamos conseguindo adotar uma perspectiva do perfil generalista na formação? (Bernardes, 2012). Essa reflexão encontra amparo no estabelecimento

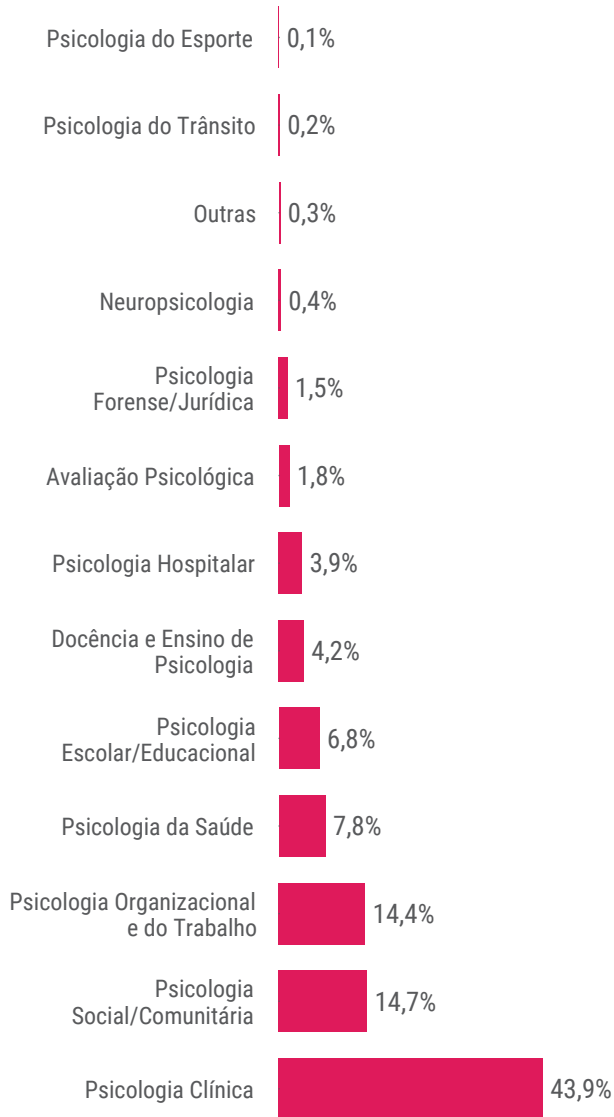
das principais competências da(o) psicóloga(o) no mapeamento realizado por Cruz e Schultz (2009), a partir de pesquisa realizada com professores, estagiárias(os) e psicólogas(os) egressas(os) de um curso de Psicologia. As competências consideradas imprescindíveis à atuação das(os) psicólogas(os) remetem à dimensão ética profissional (manter sigilo dos dados fornecidos pelo seu cliente), à comunicação (atuar em equipes multiprofissionais) e ao relacionamento social e profissional (assumir responsabilidade pelos resultados do seu trabalho).

Áreas em que as(os) psicólogas(os) iniciaram a carreira

Os dados relativos às áreas em que as(os) psicólogas(os) iniciaram a carreira confirmam a predominância da área clínica amplamente discutida em vários estudos (Bastos et al., 2010; Keppler & Yamamoto, 2020; Mourão et al., 2020). De fato, essa área foi a principal porta de entrada dos(as) profissionais da Psicologia (Figura 10). As demais áreas que se destacaram, embora com uma distância grande para a área clínica, foram a Psicologia Social/Comunitária (14,7%) e a Psicologia Organizacional e do Trabalho (14,4%). As áreas de Psicologia da Saúde e de Psicologia Escolar/Educacional responderam, respectivamente, por 8,8% e 7,8% das áreas em que os(as) psicólogos(as) iniciaram a carreira. A contribuição das demais áreas para a inserção profissional das(os) psicólogas(os) foi menor (todas com menos de 5% de indicações como áreas de início da carreira).

Essa análise da inserção das(os) psicólogas(os) no mundo do trabalho pode também ser complementada com o dado de que 85% das(os) participantes do CensoPsi 2022 estão atuando em atividades que envolvem práticas da Psicologia. Esse dado refere-se às(aos) mais de 20 mil participantes do CensoPsi e sinaliza para uma adesão grande das(os) participantes à atuação profissional na área. Entre os que não se encontram nesses 85% que praticam atividades laborais na área de Psicologia, há os que não estão trabalhando no momento, mas

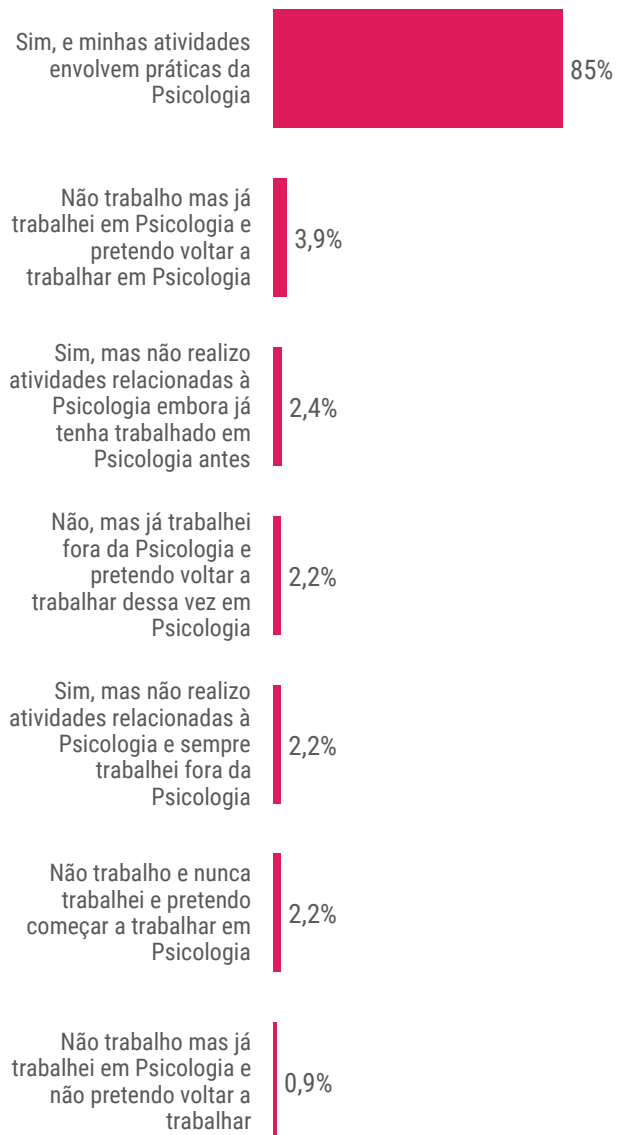
Figura 10: Áreas em que as(os) psicólogas(os) iniciaram a carreira



já trabalharam em Psicologia e pretendem voltar a trabalhar na área (3,9%). Há também os que atualmente não realizam atividades relacionadas à Psicologia, embora já tenham trabalhado na área antes (2,4%). Um grupo de pesquisados já trabalhou fora da Psicologia, não está trabalhando no momento, mas pretende voltar a trabalhar, dessa vez em Psicologia (2,2%). Há também as(os) psicólogas(os) que, embora tenham se graduado na área, não realizam atividades relacionadas à Psicologia e sempre trabalharam fora dessa área

(2,2%). O grupo que nunca trabalhou e pretende começar a trabalhar em Psicologia corresponde àquelas(es) que estão em busca de uma inserção na área (Figura 11).

Figura 11: Atuação na área de Psicologia ou em outras áreas



Precarização do trabalho no início da carreira

A dificuldade de inserção leva muitas pessoas a aceitarem, como primeira atividade laboral, uma ocupação com demandas aquém de suas qualificações, formando um contingente dos chamados “trabalhadores sobre educados”, ou seja, que desem-

penham funções que exigem abaixo de seu nível de escolaridade (Santos et al., 2021).

Um estudo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e da Classificação Brasileira das Ocupações (CBO) indicou que ter um primeiro emprego aquém de sua qualificação profissional aumenta em 43,6% a probabilidade de o trabalhador manter-se em um emprego incompatível uma década depois (Santos et al., 2021). Nesse sentido, as consequências da dificuldade de inserção laboral podem impactar não apenas no estágio inicial da carreira, mas ao longo de toda a trajetória laboral.

No CensoPsi, foram levantadas informações sobre trabalho precário, mensurando quatro diferentes tipos de inseguranças a que as(os) psicólogas(os) podem estar sujeitos. São elas: (i) insegurança em relação à manutenção de vínculo de trabalho/clientes; (ii) insegurança em relação às condições de exercício profissional (riscos de acidente e/ou adoecimento); (iii) insegurança em relação à possibilidade de defesa dos direitos como categoria profissional; e (iv) insegurança em relação à possibilidade de exercer as habilidades e aplicar os conhecimentos profissionais.

No CensoPsi foi perguntado às(os) psicólogas(os) com que frequência seu trabalho lhes deixava inseguros(as) em relação a cada uma dessas dimensões. As respostas possíveis eram: Sempre inseguras(os); Muitas vezes inseguras(os); Algumas vezes inseguras(os); e nunca inseguras(os). Para realizar as análises dessas inseguranças de acordo com o estágio de carreira, as respostas foram agrupadas de tal sorte que quem respondeu estar sempre ou muitas vezes insegura(o) formou a categoria “muito insegura(o)” e quem respondeu estar algumas vezes ou nunca insegura(o) formou a categoria “pouco insegura(o)”.

De um modo geral, as análises demonstram que as faixas iniciais de estágio de carreira são as que têm maior frequência de profissionais que percebem um trabalho precarizado ou inseguro. Esse sentimento de insegurança vai se reduzindo na medida em que as(os) psicólogas(os) avançam em suas trajetórias profissionais. No entanto, em alguns casos, aquelas(es)

que têm de três a cinco anos de trabalho apresentaram um percentual maior de psicólogas(os) com inseguranças em seus contextos de trabalho do que aquelas(es) que têm até dois anos de formadas(os). A Figura 12 apresenta os resultados para cada uma dessas dimensões do trabalho precarizado/inseguro e deixa evidente que a principal insegurança vivenciada pelas(os) psicólogas(os) de diferentes estágios de carreira refere-se à possibilidade de defesa dos direitos como categoria profissional. No outro extremo, a insegurança menos frequente refere-se à possibilidade de exercer as habilidades e aplicar os conhecimentos profissionais.

O elevado percentual de psicólogas(os) que se sentem inseguros em relação à possibilidade de defesa de seus direitos como categoria profissional é um ponto que chama a atenção para o papel exercido pelo Conselho Federal e pelos Conselhos Regionais de Psicologia. Essa insegurança não diz respeito apenas a determinados contextos de trabalho e, mesmo para aqueles que já possuem uma carreira bastante consolidada, o percentual de psicólogas(os) que se sentem muito inseguros é expressivo (29,4%).

Por fim, a análise da precarização da profissão também foi feita à luz da renda mensal das(os) psicólogas(os). Como seria de se esperar, houve uma correlação estatisticamente significativa e de elevada magnitude (0,44) entre a renda e o estágio de carreira. Apesar de esse ser um fato já esperado, chama a atenção o fato de muitas(os) recém-formadas(os) terem uma renda excessivamente baixa, pois 39,2% recebem até dois salários-mínimos (SM) e 76,6% das(os) psicólogas(os) têm renda mensal de até quatro salários-mínimos. Os dados de renda do CensoPsi mostram também que, embora a renda mais baixa tenda a ser mais frequente entre as(os) que estão no início de carreira, há um percentual de psicólogas(os) nos demais estágios de carreira que continuam com uma renda mensal de baixo valor. Por exemplo, quase 20% das(os) que têm 26 ou mais anos de carreira recebem até 4 salários-mínimos. A Figura 13 apresenta o detalhamento da renda de acordo com o estágio da carreira, mostrando que,

Figura 12: Inseguranças percebidas no trabalho, de acordo com o estágio de carreira

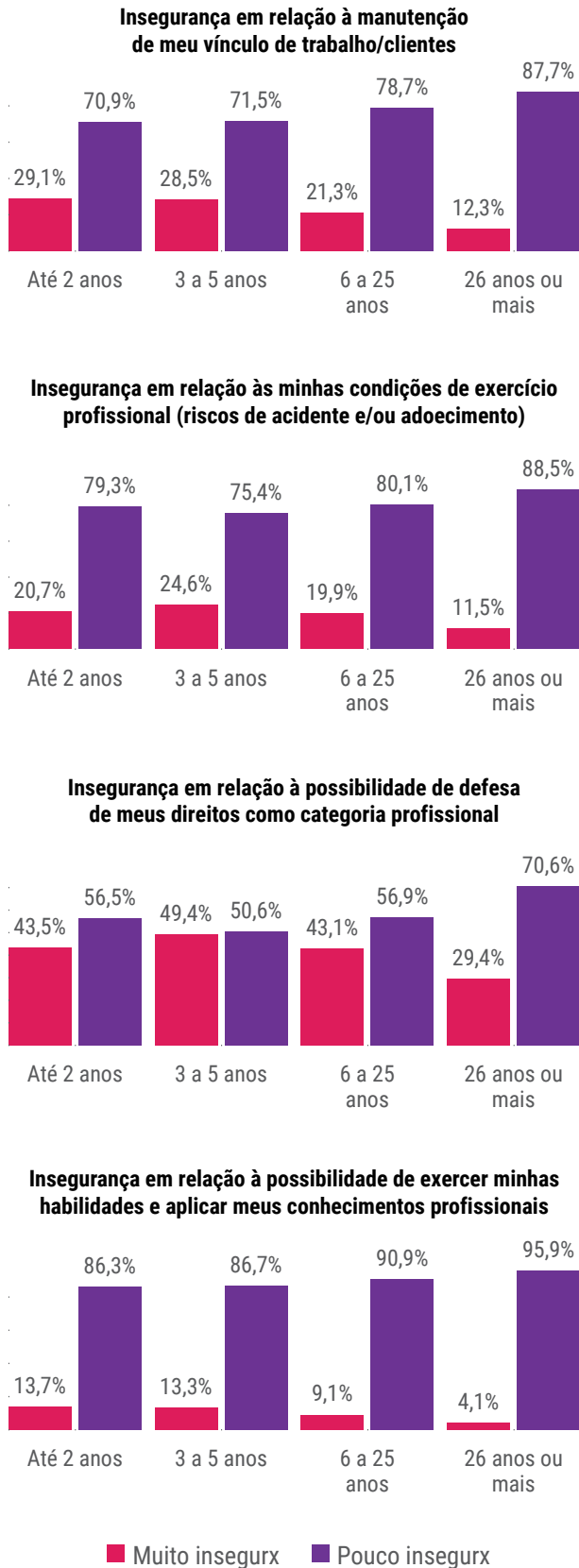
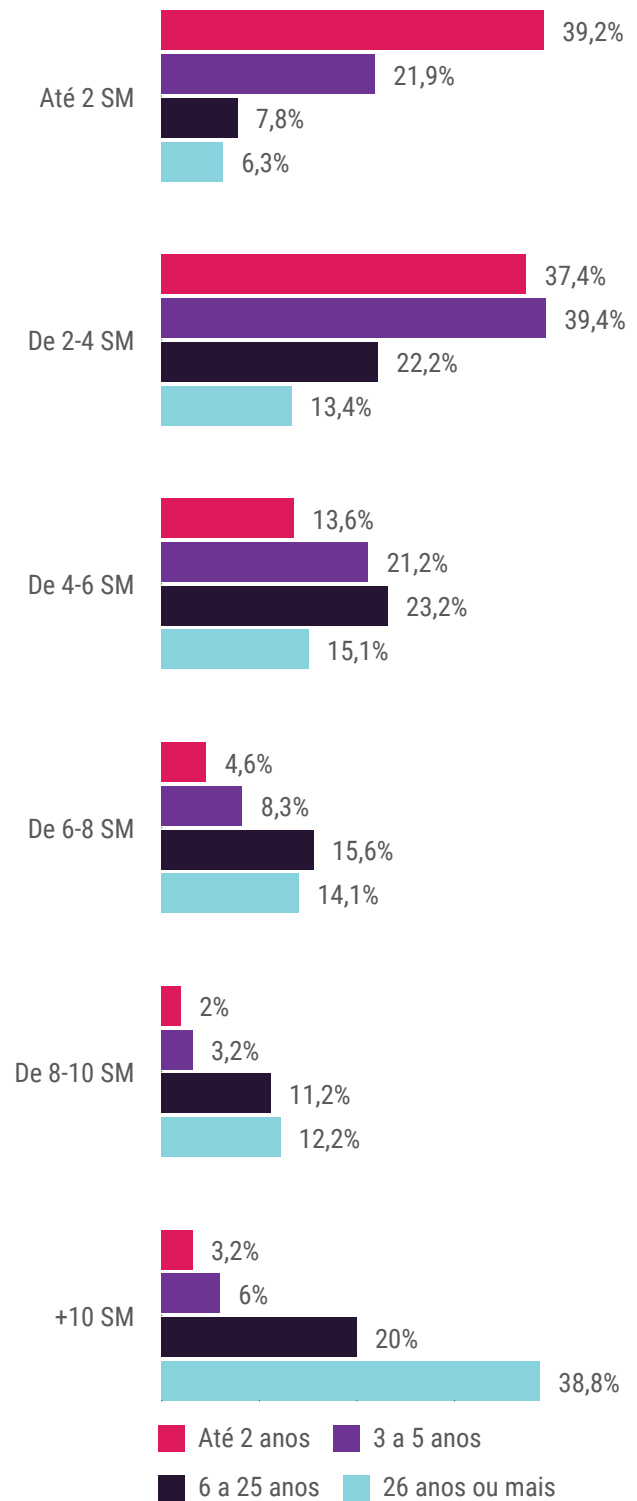


Figura 13: Renda mensal das(os) psicólogas(os), de acordo com o estágio de carreira



entre as(os) que recebem mais de 10 salários-mínimos há uma concentração daquelas(es) que têm mais de seis anos de carreira, em especial, as(os) que possuem mais de 26 anos de trajetória na profissão.

Considerações finais

O início da vida profissional muitas vezes apresenta desafios de inserção. Em um contexto de desemprego como o atual, a primeira oportunidade de trabalho pode ser ainda mais difícil e muitas pessoas acabam aceitando ocupações com demandas aquém de suas qualificações. No caso da Psicologia, cerca de um a cada quatro psicólogas(os) com dois anos de carreira estão sem trabalho. O perfil de quem está em busca de inserção profissional na Psicologia, contudo, não apresenta diferenças de gênero, mas há disparidades em termos de faixa etária e região. A inserção é menos favorável para recém-formadas(os) a partir de 60 anos, enquanto o público entre 30 e 49 anos tem maior facilidade de inserção. Em termos regionais, as(os) psicólogas(os) no estágio inicial de carreira do Nordeste e do Centro-Oeste apresentam mais dificuldade para se inserir no mundo laboral, enquanto as(os) da região Sul apresentam percentual maior de inserção.

Entre as possíveis causas para essa dificuldade de inserção podem estar a taxa elevada de desemprego, as consequências da pandemia da Covid-19 e possíveis deficiências na formação graduada. Um elevado quantitativo de psicólogas(os) recém-graduadas(os) investem em formação complementar, sobretudo cursos livres de aperfeiçoamento e cursos de especialização ou MBA. Há também investimentos em cursos de pós-graduação *stricto sensu* – inclusive para fugir do desemprego – e residência multiprofissional.

Em média, as(os) psicólogas(os) demoraram pouco mais de um ano para conseguir o primeiro trabalho em Psicologia, mas há muita variedade no tempo transcorrido entre a formação e o início da vida laboral, sendo as(os) psicólogas(os) da região Sudeste as(os) que levam mais tempo para a inserção e as(os) da região Sul as(os) que conseguem uma

inserção mais célere. A comparação com o estágio de carreira evidencia que o tempo decorrido até conseguir o primeiro trabalho em Psicologia era maior no passado do que atualmente. Esse resultado pode estar relacionado à expansão de áreas de atuação da Psicologia e ao crescimento de sua inserção no setor público e no terceiro setor.

Em termos das áreas em que as(os) psicólogas(os) iniciaram a carreira, ainda fica evidente a predominância da área clínica. A Psicologia Social/Comunitária e a Psicologia Organizacional e do Trabalho ocupam as posições seguintes, seguidas da Psicologia da Saúde e da Psicologia Escolar/Educacional.

Na análise da precarização do trabalho no início da carreira, fica evidenciado que as(os) psicólogas(os) podem estar sujeitos a diferentes tipos de inseguranças, com destaque para aquela relacionada à possibilidade de defesa dos direitos como categoria profissional. De um modo geral, aqueles que têm até cinco anos de formados sentem-se mais inseguros não só em relação à defesa dos direitos da categoria, mas também em relação à possibilidade de exercer as habilidades e aplicar os conhecimentos profissionais, em relação à manutenção de vínculo de trabalho/clientes; e em relação às condições de exercício profissional (riscos de acidente e/ou adoecimento).

A renda mensal dos psicólogos(as) – como acontecem em várias outras profissões – apresenta relação direta com o estágio de carreira. No entanto, chamou a atenção o fato de três entre quatro psicólogas(os) no início da carreira (até dois anos de formadas(os)) terem renda mensal de no máximo quatro salários-mínimos. O percentual de psicólogas(os) com renda abaixo desse patamar em outros estágios da carreira também chama a atenção para uma possível desvalorização da profissão.

De um modo geral, o conjunto de resultados obtidos no CensoPsi 2022 em relação à inserção profissional das(os) psicólogas(os) sinalizam para algumas mudanças favoráveis na inserção em Psicologia e, conseqüentemente, na formação. No entanto, há necessidade de continuar o caminho no sentido de

uma maior reflexão acerca do papel social da profissão e das possibilidades de sua contribuição para a sociedade, nas diversas subáreas que a compõem. Há também a preocupação com a valorização atual dessa categoria profissional, uma vez que muitas(os) psicólogas(os) sentem-se inseguras(os) em seu trabalho por diferentes razões e algumas(uns) recebem uma renda mensal que pode ser considerada baixa para profissionais que têm Ensino Superior. Esse quadro ainda desfavorável para os profissionais pode ser modificado por meio de políticas de melhoria do ensino de graduação e da ampliação da oferta de oportunidades de educação permanente e requalificação profissional contínua às(aos) psicólogas(os).

As discrepâncias regionais e etárias para a inserção também devem ser alvo de atenção, seja no sentido de fomentar espaços para a Psicologia em algumas regiões, seja no sentido de campanhas que inibam comportamentos de ageísmo⁴ em relação às(aos) psicólogas(aos) em estágio inicial de carreira. A redução do tempo transcorrido entre a titulação na área e o início da trajetória laboral em Psicologia pode ser um sinal positivo de uma crescente demanda da sociedade em relação às(aos) psicólogas(os), em suas diferentes áreas de atuação. ■

4 Discriminação contra pessoas ou grupos com base na idade.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G. S., & Mourão, L. M. (2010). Competências profissionais e estratégias de qualificação e requalificação. In A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Orgs.). *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 380-401). Porto Alegre: Artmed.
- Araújo, T. M. D., & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e27. Doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- Bardagi, M. P., Bizarro, L., Andrade, A. M. J. D., Audibert, A., & Lassance, M. C. P. (2008). Avaliação da formação e trajetória profissional na perspectiva de egressos de um curso de psicologia. *Psicologia: ciência e profissão*, 28, pp. 304-315. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932008000200007>
- Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., Gondim, S. M. G., & Rodrigues, A. C. A. (2010). Uma categoria profissional em expansão: quantos somos e onde estamos? In A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Orgs.). *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 32 – 44). Porto Alegre: Artmed.
- Bernardes, J. S. A. (2012). Formação em Psicologia após 50 anos do Primeiro Currículo Nacional da Psicologia: alguns desafios atuais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32, pp. 216-231. Doi: [10.1590/S1414-98932012000500016](https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000500016)
- Blanch, J. M. (2014). La juventud NINI, un agujero negro psicosocial. *Revista Psicologia Organizaciones e Trabajo*, 14(4), pp. 355-366. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400003&lng=pt&tlng=pt.
- Cruz, R. M., & Schultz, V. (2009). Avaliação de competências profissionais e formação de psicólogos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 61(3), pp. 117-127. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arbp/v61n3/v61n3a13.pdf>
- Demetri, G. A. A. P. (2021). *O desemprego juvenil no Brasil no século XXI* (Tese de Doutorado). Instituto Universitário de Lisboa, Portugal. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10071/23858>
- Gondim, S. M. G., Bastos, A. V. B., & Peixoto, L. S. A. (2010). Áreas de atuação, 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.

- INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2019). Enade 2018 Resultados e Indicadores. Recuperado de <https://bit.ly/3u3X6zd>
- Keppler, I. L. D. S., & Yamamoto, O. H. (2020). Perfil e atuação de psicólogos nos centros de referência em saúde do trabalhador. *Psicologia & Sociedade*, 32, e185774. Doi: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2020v32185774>
- Lacerda, F. (2013). Capitalismo dependente e a psicologia no Brasil: das alternativas à psicologia crítica. *Revista Teoria y Crítica de la Psicología*, 3, 216-263. Recuperado de <https://bit.ly/3BZ12nY>
- Lima, M. J., & Cervený, C. M. O. (2012). A competência social do Psicólogo: estudo com profissionais que atuam em instituições. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 284-303. Doi: 10.1590/S1414-98932012000200003
- Mattos, V. (2011). Pós-graduação em tempos de precarização do trabalho: alongamento da escolaridade e alternativa ao desemprego. São Paulo: Xamã, 2011.
- Mourão, L., & Abbad, G. (2016). As lacunas de competências na formação em Psicologia e os riscos para a atuação profissional. In A. B. Soares, L. Mourão, & M. P. E. Mota (Orgs.). *O estudante universitário brasileiro: características cognitivas, habilidades relacionais e transição para o mercado de trabalho*. Curitiba: Appris.
- Mourão, L., Carvalho, L., & Monteiro, A. (2020). Planejamento do desenvolvimento profissional na transição entre universidade e mercado de trabalho. Em A. Soares, L. Mourão, & M. Monteiro (Eds.), *O estudante universitário brasileiro: saúde mental, escolha profissional, adaptação a Universidade e desenvolvimento de carreira* (pp. 255–272). Curitiba: Appris.
- Paulino, D. D. S., Dutra-Thomé, L., & Bendassolli, P. F. (2021). Adulterez e o fenômeno nem-nem: gênero, educação e mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 22(1), pp. 1-15. Doi: <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2021v22n101>
- Paulino, D. D. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Significado do trabalho e busca de emprego para jovens nem-nem. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(2), pp. 373-388. Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5112>
- Rechtman, R., & Bock, A. M. B. (2019). Formação do Psicólogo para a Realidade Brasileira: Identificando Recursos para Atuação Profissional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e3551. Doi: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3551>
- Reis, M. (2015). Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 69 (pp. 125-143). Doi: <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20150006>

Santos, M. M. D., Mariano, F. Z., Arraes, R. D. A., & Oliveira, C. S. D. (2021). A armadilha da sobreeducação no primeiro emprego: evidências para o Brasil. *Estudos Econômicos* (São Paulo), 51, (pp. 415-452). Doi: <https://doi.org/10.1590/0101-41615131mfr>

Travassos, R., & Mourão, L. (2017). Resultados do Enade e Avaliação da Formação em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 16(3), pp. 318-327. Doi: 10.15689/ap.2017.1603.12576

Travassos, R., & Mourão, L. (2018). Lacunas de Competências de Egressos do Curso Psicologia na Visão dos Docentes. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(2), pp. 233-248. Doi: 10.1590/1982-3703004472016

Wickert, L. F. (2006). Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. *Psicologia: ciência e profissão*, 26 (pp. 258-269). Doi: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932006000200008>

Yamamoto, O. H. (2012). 50 anos de profissão: responsabilidade social ou projeto ético-político? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(num. esp.), pp. 6-17. Doi: 10.1590/S1414-98932012000500002

11 CONTEXTOS DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL DA PSICOLOGIA: UMA ANÁLISE DOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO A PARTIR DOS MARCADORES DE RAÇA/COR/ETNIA

Neuza Maria de Fátima Guareschi¹

Giovana Barbieri Galeano²

Mateus de Castro Castelluccio³

Camilla Fernandes Marques⁴

Introdução

No ano de 1962, mediante a implementação da Lei n 4.119, a Psicologia é regulamentada como ciência e profissão no Brasil. Este texto, materializado no CensoPsi 2022, é parte de um exercício coletivo de celebração destes 60 anos de existência que visita a história para construir o futuro. Convocadas pela interrogação “quem faz a Psicologia brasileira?”, a fim de que seja possível produzirmos “um olhar sobre o presente para construir o futuro”, nossa escrita se dedica à análise da atuação profissional de psicólogas e psicólogos que atuam no território brasileiro.

Historicamente, a atuação profissional da Psicologia no contexto brasileiro tem sido agenciada pelas demandas políticas, sociais e econômicas (oportunidades de mercado e remuneração) com as

quais nos encontramos enquanto ciência e profissão. Inicialmente, as principais áreas de atuação se concentravam em três campos predominantes, quais sejam a clínica, a indústria e a escola. Esse quadro se alterou substancialmente no decorrer desses 60 anos (Conselho Federal de Psicologia, 1988; Bastos & Gondim, 2010), especialmente, no que diz respeito ao acesso e permanência de profissionais pretas(os), pardas(os) e indígenas em tais âmbitos de atuação. Até o presente momento em 2022, somos mais de 420 mil profissionais psicólogas(os) inseridas(os) nos diversos setores (público, privado e terceiro setor) e campos/áreas de atuação cujos marcadores sociais da diferença têm produzido impacto em nossas bases epistemológicas, metodológicas e, especialmente, ético-políticas de escuta e intervenção.

1 Professora adjunta do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Doutora em Educação pela University of Wisconsin, nos Estados Unidos. Mestra e psicóloga pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS).

2 Doutora em Psicologia Social e Institucional pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com período Sanduíche no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Mestra em Psicologia, área de concentração Psicologia da Saúde, pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). Bacharel em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB).

3 Sociólogo (UFMS), assistente social (UnB), especialização em Administração Pública (UCDB) e em Direitos Humanos (UCB). Supervisor do Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP) do Conselho Federal de Psicologia.

4 Psicóloga, Mestra e Doutora em Psicologia, com ênfase em Saúde, pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), com período de estágio doutoral na Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Co-líder do grupo de pesquisa Psicologia da Saúde, Políticas da Cognição e da Subjetividade - CNPq.

Produzimos psicologia, hoje, em diferentes espaços: políticas públicas de assistência social, saúde, segurança, habitação, educação, no trânsito. Estamos, cotidianamente, constituindo a prática psicológica em organizações, empresas, na clínica, na docência. Fazemo-nos presentes no terceiro setor em entidades de representação de categorias profissionais. A Psicologia – as psicologias – e suas múltiplas formas de inserção nos setores de atuação profissional preservam, entretanto, elementos em comum: o exercício cotidiano pautado em conhecimentos científicos e em prol da democracia, combate às violências e, especialmente, produção de saúde de maneira ampliada, respeitando, sempre, as diferenças e a garantia do acesso e operacionalização dos direitos.

Os dados analisados neste texto são produto de uma pesquisa realizada com psicólogas(os), mediante amostragem por conveniência. Responderam ao questionário 20.207 profissionais de todas as regiões do país. Contudo, cabe ressaltar que o número de profissionais não é equivalente ao número/percentual de respostas, já que o formulário - Questionário do Censo da Psicologia Brasileira 2021, trabalhava com itens não obrigatórios para respostas e com questões que aceitavam respostas múltiplas, por isso, assumimos o termo “respondentes”, ou seja, aquelas(es) que responderam os itens do questionário e respostas para considerar o número das respostas múltiplas.

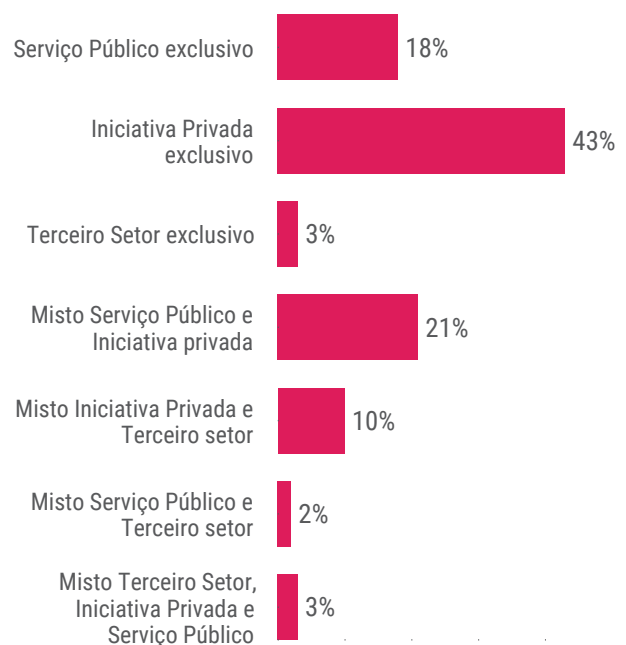
Nossa discussão tem como foco analisar a atuação profissional, especialmente a partir de três setores: público, privado e terceiro setor. Decidimos cruzar os dados da atuação profissional com os marcadores de raça/cor/etnia, trabalhando tais dados por região geográfica e por Unidade Federativa (UF). Essa decisão metodológica é, primordialmente, ético-política, especialmente pelo modo como o racismo e a branquitude que estruturam as relações raciais no Brasil tendendo, dentre outras formas de apagamento, por um lado a silenciar a diversidade por outro lado transformando a diferença em desigualdade (Bento, 2002, 2014; hooks,

2019, 2021; Krenak, 2015, 2020; Schucman, 2012, 2014). Partimos, então, inicialmente, dos dados gerais e, posteriormente, apresentamos os dados segundo raça/cor/etnia.

Apresentação dos dados

Em termos gerais no âmbito nacional, a atuação da Psicologia brasileira se concentra em 45% (6.413) das respostas no serviço público de caráter exclusivo ou não, 77% (10.958) na iniciativa privada também de maneira exclusiva ou não e 18% (2.534) no terceiro setor com exclusividade ou não. Conforme poderemos verificar na Figura 1, o contexto de trabalho no que corresponde ao caráter exclusivo no setor público obteve 18% (2.630) das respostas, a iniciativa privada também de modo exclusivo apresentou 43% (6.063) das respostas e apenas 3% (397) se refere ao setor privado.

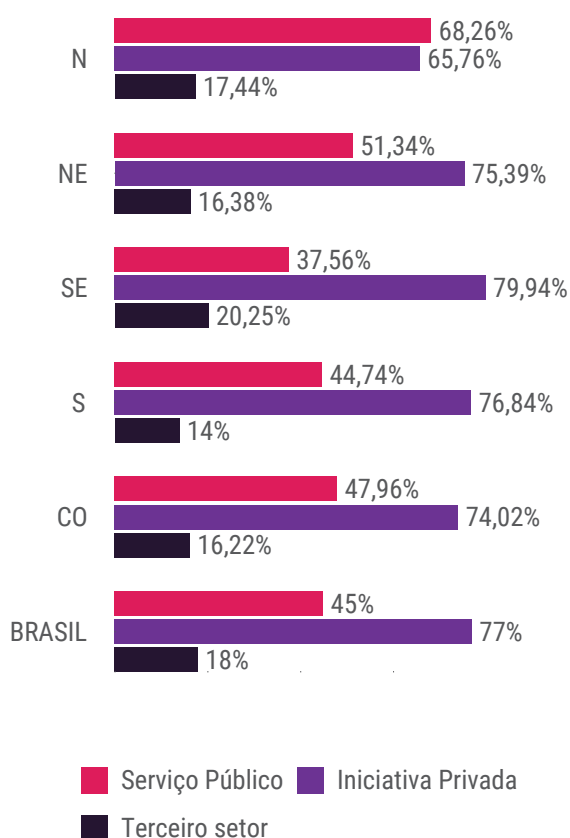
Figura 1: Contexto amplo de trabalho



Já no contexto amplo dos trabalhos combinados: 18% (2.630 respostas) das(os) psicólogas(os) se encontram no serviço público exclusivo, 43% (6.063 respostas) são trabalhadoras(es) exclusivas(os)

da iniciativa privada, 3% (397 respostas) se dedicam exclusivamente ao trabalho no terceiro setor. Na modalidade mista, 21% (3.026 respostas) estão inseridas(os) tanto no serviço público quanto na iniciativa privada; 10% (1.380 respostas) se dedicam ao trabalho na iniciativa privada em conjunto ao terceiro setor, 2% (268 respostas) estão no serviço público e no terceiro setor e 3% (489 respostas) estão tanto no terceiro setor quanto na iniciativa privada e serviço público.

Figura 2: Contexto de trabalho (exclusivamente)



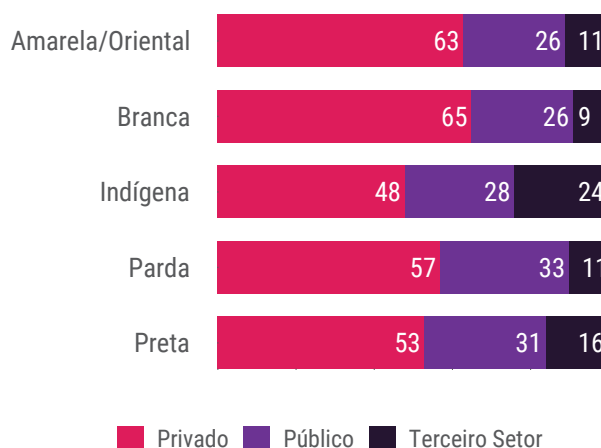
A distribuição por região geográfica aponta que, no âmbito do serviço público, 68% (630) das(os) respondentes se concentram no Norte, 51% (1.796) no Nordeste, 38% (2.372) no Sudeste, 45% (991) no Sul e 48% (624) no Centro-Oeste. A iniciativa privada, na Região Norte, corresponde a 66% (607) da atuação das(os) respondentes. 75% (2.637) do Nordeste, 80% (5.049) do Sudeste, 77% (1.702) do

Sul e 74% (963) do Centro-Oeste. Por fim, no terceiro setor, as respostas apontam para 17% (161) no Norte, 16% (573) no Nordeste, 20% (1.279) no Sudeste, 14% (310) no Sul e 16% (211) no Centro-Oeste.

De modo geral, a Figura 2 permite visualizar, a partir dos dados das(os) respondentes, que o contexto de atuação da Psicologia na iniciativa privada ainda se faz em maior número em quase todo território brasileiro, isso porque grande parte da(os) profissionais não assumem apenas um contexto de trabalho, conforme apresentado anteriormente.

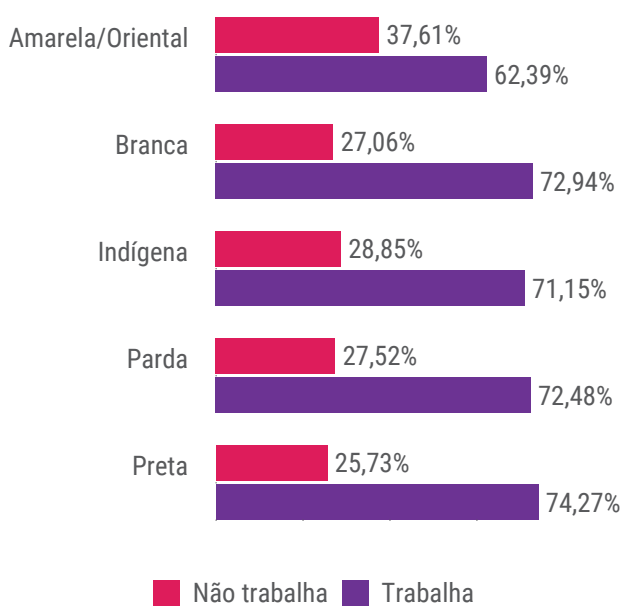
Os dados referentes à raça/cor/etnia se expressam diante da possibilidade de cada respondente poder indicar mais de uma resposta no âmbito da inserção no trabalho. Assim, no âmbito da iniciativa privada, 63% (212) das respostas foram de pessoas que se auto identificam como Amarela/Oriental, 65% (14.017) de pessoas Brancas, 48% (53) de pessoas Indígenas, 57% (4.734) de pessoas Pardas e 53% (1.416) de pessoas Pretas. Já no serviço público, temos 26% (90) de pessoas Amarela/Oriental, 26% (5.490) de pessoas Brancas, 28% (31) de pessoas Indígenas, 33% (2.644) de pessoas Pardas e 31% (785) de pessoas Pretas. Por fim, no terceiro setor, temos 11% (44) de pessoas Amarela/Oriental, 9% (1.951) de pessoas Brancas, 24% (26) de pessoas Indígenas, 11% (889) de pessoas Pardas e 16% (436) de pessoas Pretas.

Figura 3: Contexto de atuação, por raça/cor/etnia



No que diz respeito ao estágio da carreira, 60% (141) das respostas advieram de pessoas que se auto identificam como Amarela/Orientam e estão em exercício profissional de 6 a 25 anos, 54% (6.923) são respostas de pessoas Brancas, 54% (30) de pessoas Indígenas, 51% (2.655) de pessoas Pardas e 46% (779) de pessoas Pretas. No que diz respeito à Instituição de Ensino Superior (Figura 4), 38% (82) das pessoas que se auto identificam como Amarela/Orientam realizaram sua formação em instituições públicas enquanto 62% (136) realizaram em instituições privadas; 27% (3.257) das respostas advindas de pessoas Brancas indicam que vieram de instituições públicas e 73% (8.779) de instituições privadas; as respostas vindas de pessoas Indígenas mostram que 29% (15) se formaram em instituições públicas e 71% (37) em instituições privadas; as formações de pessoas Pardas correspondem a 28% (1.282) realizadas em instituições públicas e 72% (3.376) em instituições privadas; por fim, 26% (408) das pessoas Pretas que responderam ao CensoPsi 2022 indicam que sua formação foi realizada em instituições públicas e 74% (1.178) em instituições privadas.

Figura 4: Instituições de Ensino Superior, por raça/cor/etnia



Estes dados são importantes, embora nosso foco seja a área de atuação, porque não é possível pensar modificações na categoria em termos de produção de conhecimento e práticas (portanto, inserção profissional), sem verificar as alterações em termos de acesso e permanência no Ensino Superior. Ademais, como discutido em outros momentos desta escrita, não se trata apenas da inserção de pessoas pretas, pardas e indígenas em tais âmbitos, mas a mudança urgente e fundamental das epistemologias, metodologias e escuta ético-política da diferença o que, portanto, implica o tipo de prática realizada no âmbito da atuação profissional, aberturas de frente de trabalho e criação de espaços profissionais.

Em âmbito nacional, gostaríamos de destacar os contextos da iniciativa privada cujas taxas de resposta foram mais expressivas. Um total de 12.060 respostas indicou que a Clínica é o contexto de inserção com maior concentração de profissionais, seguida da Educação superior (docência e pesquisa) com 2.555 respostas e inserção em Empresa privada/organizações com 1.974 respostas. Por região geográfica, a Clínica apresenta 5.788 respostas advindas do Sudeste, 1.882 respostas do Sul, 2.718 respostas do Nordeste, 610 respostas do Norte e 1.039 respostas do Centro-Oeste. No contexto da Educação superior (docência e pesquisa), um total de 1.097 respostas se vinculam ao Sudeste, 446 ao Sul, 621 ao Nordeste do país, 142 do Norte e 245 do Centro-Oeste. Por fim, as respostas relacionadas ao trabalho em Empresa privada/organizações contaram com 900 respostas relacionadas ao Sudeste do país, 306 ao Sul, 441 ao Nordeste, 118 ao Norte e 207 ao Centro-Oeste. Por sua vez, três campos de inserção ainda pouco expressivos nas respostas dos participantes são interessantes de serem indicadas: Mobilidade humana/trânsito obteve 116 respostas em âmbito nacional, Sistema S (SESC, SENAC, SENAR, SEST, SENAT, SESI, SENAI, SESCOOP, SEBRAE) obteve 83 respostas e Clubes esportivos (ou a eles vinculados) recebeu 58 respostas.

No que se relaciona ao Serviço Público, destacamos, também, as três inserções de maior taxa de

resposta. Em âmbito nacional, temos a Saúde (atenção primária e secundária) com um total de 2.090 respostas, a Assistência Social com 1.542 respostas e a Educação superior (docência e pesquisa) com 1317 respostas. Regionalmente, tivemos a inserção na Saúde com 809 respostas provenientes do Sudeste, 329 do Sul, 550 do Nordeste, 196 do Norte e 204 do Centro-Oeste. Já a Assistência Social apresentou 465 respostas relacionadas ao Sudeste, 247 do Sul, 525 do Nordeste, 177 do Norte e 126 do Centro-Oeste. Finalmente, no âmbito da Educação superior (docência e pesquisa) obtivemos um total regional de 522 respostas advindas do Sudeste, 180 do Sul, 352 do Nordeste, 109 do Norte e 147 do Centro-Oeste. Neste contexto, as respostas menos expressivas foram Desenvolvimento rural com 10 respostas em âmbito nacional, Habitação com 12 respostas e Esporte com 12 respostas.

Discussão

Para a nossa discussão/análise, gostaríamos de destacar, diante dos dados apresentados anteriormente, 2 principais questões: os setores privados e públicos de trabalho e suas três principais, quais sejam a clínica, a educação superior e as empresas e organizações (no setor privado) e a saúde, a assistência social e a educação superior (no setor público); e os dados referentes ao ano de formação e os marcadores de raça/cor/etnia, por estágio de carreira. Tais dados foram escolhidos não apenas pela expressão numérica apresentada, mas, especialmente, pelos impactos na Psicologia enquanto ciência e profissão, o que implica compreender a Psicologia como um campo múltiplo de produção de conhecimentos e práticas.

Retomando alguns dados, em âmbito nacional, destacamos os contextos da iniciativa privada cujas taxas de resposta foram mais expressivas. Um total de 12.060 respostas indicou que a Clínica é o contexto de inserção com maior concentração de profissionais, seguida da Educação superior (docência e pesquisa) com 2.555 respostas e inserção em Empresa privada/

organizações com 1.974 respostas. Tais dados mostram para um universo já conhecido em termos de área de atuação da Psicologia, centrados nos âmbitos que, historicamente, foram construídos como espaços, por excelência, que demandam a presença/intervenção da nossa profissão, ainda que mediante paradigmas distintos de nossa entrada inicial nos territórios da clínica, da educação e das empresas.

Embora estejamos acostumados aos espaços da Clínica, da Empresa/Organizações e da Educação Superior, não é possível afirmar que tais espaços tenham continuado estáticos ou sem tensionamentos, ao contrário: temos tensionado tais contextos do mesmo modo como somos tensionadas(os) enquanto ciência e profissão pela forma de produzir práticas nessas áreas. Como indica Teixeira (1997, p. 52) “a expressão Psicologia Clínica foi usada pela primeira vez em 1896, por Witmer, ao se referir a procedimentos de avaliação empregados com crianças” no contexto das deficiências intelectuais e físicas. Coincide, assim, a emergência da clínica psicológica com o que Figueiredo (1995) chamou de criação do espaço psicológico no século XIX.

Certamente, ainda nos constituímos enquanto sujeitos produtos dessa ontologia dos “espaços psicológicos”, entretanto, a clínica, em muitas instâncias, passou a expressar não um lugar isolado encarregado do tratamento do ser individual, mas um espaço de tensionamento e implicação social e política. Meira e Nunes (2005) nos alertam para o fato de que há um fascínio pela área clínica dada sua suposta possibilidade de penetrar o outro, conhecer esse outro e, eventualmente, contribuir para a produção de saúde mental. Não raro, também, vincula-se a essa área uma certa vontade de saber a verdade do sujeito (Foucault, 2016) que não se descola das regiões de poder que incidem sobre a interioridade dos indivíduos (Galeano, Guareschi, Reis, & Souza, 2021).

Ecker (2021) destaca a história da noção de clínica em Psicologia no Brasil, dando destaque tanto à imprecisão do termo quanto à diversidade presente nesse campo de atuação atrelado, de maneira geral,

às práticas de avaliação, orientação e atendimentos terapêuticos das mais diversas ordens. A necessidade por estabelecer diretrizes éticas em torno da prática da psicoterapia demandou com que o Conselho Federal de Psicologia emitisse a Resolução n.º 13 de 15 de junho de 2022 a fim de dispor o exercício da psicoterapia por profissionais da Psicologia. Trabalho que exigiu a consideração das diversas abordagens em Psicologia e suas singularidades acerca da concepção de clínica e, especialmente, psicoterapia. Tais modificações e tensionamentos apontam para a implicação, eminentemente, político-social da clínica psicológica, bem como a urgência em problematizarmos nossa escuta qualificada e sempre crítica com relação às ontologias históricas que nos levam, enquanto ciência e profissão, a modificar nossas inserções profissionais a partir do compromisso ético da Psicologia.

No que diz respeito à atuação em Empresas e Organizações, nossa história de atuação também é antiga. Martins-Silva, Silva Junior e Libardi (2015) indicam que nossa inserção nesse campo é contemporânea do processo de industrialização que passa a ocorrer, especialmente, a partir da terceira década do século XX. Nosso foco, nesse momento, era contribuir para alcançar maior eficiência, melhorando as condições de trabalho dos operários (Zanelli & Bastos, 2004), mas ainda em uma abordagem normalizadora e com o objetivo de ajustar comportamentos desajustados ou que pudessem comprometer a eficácia laboral. Os trabalhos mais atuais nessa área têm se preocupado com a gestão estratégica de pessoas, especialmente levando em consideração a qualidade de vida no trabalho, satisfação, bem-estar dos trabalhadores, análise crítica dos aspectos psicossociais do trabalho, desempenho de gestores e, fundamentalmente, combate à violência nos espaços de trabalho (Goulart Júnior & Campos, 2021).

Dado que o campo de atuação da Psicologia no âmbito da Educação Superior (ensino e pesquisa) aparece tanto no setor privado quanto no setor público, gostaríamos de realizar uma discussão dessa presença em conjunto. Trata-se de uma presença

complexa: o ensino em Psicologia demanda a inseparabilidade entre o conhecimento e a prática; são cotidianas as exigências por atualização das ações de ensino; também é cotidiano o contexto de atuações múltiplas que exige com que a(o) psicóloga(o) que atua no Ensino Superior de maneira não exclusiva realize horas extras de trabalho em suas diversas áreas de atuação.

Diversos desafios estão presentes às(aos) psicólogas(os) que trabalham na Educação Superior. Dentre tais desafios estão as pressões acerca da produtividade, precarização das condições de trabalho asseveradas pelas políticas capitalistas-neoliberais, a redução dos investimentos em pesquisa e o enfrentamento às desigualdades na educação superior (Gomes & Oliveira, 2019). Em especial, é importante destacar as desigualdades em termos de raça/cor/etnia tanto das(os) discentes quanto da representatividade docente no âmbito da educação superior que, pelo modo como as hierarquizações raciais funcionam no país, não estão descoladas das questões de gênero e classe. O operacionalização do racismo institucional brasileiro atrelada aos pactos da branquitude (Bento, 2002) tornam natural à sociedade a presença numerosa de professoras(es) brancas(os) na docência no ensino superior público e privado, enquanto se toma como exceção a presença de professoras(es) negras(os) e indígenas. O cenário de naturalização da branquitude e do racismo não é distinto quando falamos da representatividade discente. Além disso, tais profissionais enfrentam a desvalorização e o vilipêndio do campo científico, desvalorização do trabalho e da formação acadêmica (Almeida, Oliveira, & Seixas, 2021), sem deixar de mencionar o processo de adoecimento docente (Oliveira, Pereira, & Lima, 2017; Nunes, Gonçalves & Torga, 2022) advindo desse contexto de violências.

Imprescindível mencionar a mobilização empreendida pelo Conselho Federal de Psicologia e demais entidades acerca da Portaria do Ministério da Educação n.º 749 emitida em 14 de julho de 2022 que autorizava a abertura de cursos de gra-

duação em Psicologia na modalidade de Ensino à Distância (EaD). Sabe-se que a possibilidade de realizar graduações em modalidade on-line permitiu com que muitas(os) cidadãs(ãos) tivessem acesso ao Ensino Superior. Entretanto, a expansão capitalista-neoliberal de tal modalidade on-line não se dá isoladamente, ela vem atrelada à uma lógica de lucro máximo que é desacompanhada da qualidade do ensino e, especialmente, pelo desinvestimento no ensino público superior.

Novamente, se tomarmos as questões estruturais de raça/cor/etnia, é possível constatar que as políticas de cotas foram fundamentais para o acesso de estudantes e docentes no Ensino Superior. Esse acesso representou não apenas uma mudança na dimensão individual dessas vidas, mas o início de uma mudança coletiva em direção à justiça social. O desinvestimento no ensino público superior, o aumento da oferta de vagas e cursos em instituições particulares e as tentativas de privatização do ensino público superior são expressões das lógicas da branquitude cujo foco é a manutenção das qualificações e hierarquizações das vidas e, fundamentalmente, dos lugares de privilégio social, econômico e cultural.

Ademais, as investidas em possibilitar o ensino de Psicologia na modalidade on-line são a expressão de desrespeito e ausência de cuidado com relação ao processo de construção coletiva das indicações dos órgãos competentes relacionados ao ensino de Psicologia, assim como às recomendações feitas pelo Conselho Nacional de Saúde sobre os cursos de graduação nessa área. Ao final, o próprio Ministério da Educação liberou uma nova normativa tornando a anterior sem efeito e retirando a Psicologia da lista de cursos autorizados a serem realizados on-line alegando “erro material” (Conselho Federal de Psicologia, 2022).

Já no que se relaciona ao Serviço Público, ao destacarmos, também, as três inserções de maior taxa de resposta tivemos, em âmbito nacional, a Saúde (atenção primária e secundária) com um total de 2.090 respostas, a Assistência Social com 1.542 respostas

e a Educação superior (docência e pesquisa) com 1.317 respostas. Pensar a área de atuação da Saúde e da Assistência Social implicam, necessariamente, pensar as lutas por direitos, a emergência das políticas públicas e o encontro entre estas e a Psicologia.

As políticas públicas emergem, no Brasil, em um contexto democrático, portanto, após a proclamação da Constituição Federal de 1988. Referem-se, então, a um conjunto de estabelecimentos e ações governamentais que visam, através do trabalho com a população, operacionalizar o acesso aos direitos à saúde, educação, segurança e assistência. Entretanto, as lutas por direitos que constituíram as condições históricas e políticas que permitiram a redemocratização do país e a existência das políticas públicas são efeitos de lutas anteriores à existência da Constituição. Isto significa dizer que foi em um contexto de enfrentamento dos movimentos sociais contra o regime autoritário no período da década de 70 que as questões relacionadas às demandas por direitos foram mais sensivelmente visibilizadas.

Ademais, cabe ressaltar que, nesse período, diversas denúncias sobre violações de Direitos Humanos no Brasil foram realizadas. Além disso, vivia-se em uma situação política e social marcada pelos anos de repressão e negação de direitos associada às péssimas condições nas quais viviam a população, especialmente aquela já marginalizada e empobrecida. Dentre as lutas e enfrentamentos, destaca-se o Movimento da Reforma Sanitária bem como a realização, em 1986, da VIII Conferência Nacional de Saúde, onde se estabeleceram novas diretrizes para a reorganização do sistema de saúde no Brasil. O objetivo principal era a garantia constitucional do direito à saúde, “o reconhecimento dos determinantes históricos e sociais no processo saúde-doença, a constituição de um campo de saber interdisciplinar que respeite a pluralidade da existência humana e a efetivação dos princípios e diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS)” (Ferrazza, 2016, pp. 17-18).

Cabe indicar, também, o Movimento da Reforma Psiquiátrica Brasileira que realizou todo um desloca-

mento no que diz respeito a estrutura de aprisionamento manicomial dirigidos à Saúde Mental, muito embora ainda no presente tenhamos uma série de problemas em como a reforma efetivamente se deu e tem se realizado com as(os) usuárias(os) dos estabelecimentos de saúde mental. As políticas públicas não são, assim, um conceito abstrato ou domínio teórico. Muito pelo contrário: elas operam uma série de estratégias no coletivo e em todas as dimensões do que chamamos de espaço público, além dos efeitos tanto nas nossas “vidas privadas” quanto em nós enquanto sujeitos.

Já no que diz respeito à Assistência Social, localizar nosso encontro não é apenas construir cronologicamente seu percurso de elaboração e implementação, mas tomar do elemento histórico as rupturas que nos mobilizam a pensar a forma como temos nos constituído enquanto sujeitos e, além disso, instituído objetificações de certas figuras históricas. A partir do final da década de 1930, com a declaração dos direitos trabalhistas e a criação do Conselho Nacional de Serviço Social - CNSS, podemos acompanhar a modificação das intervenções do Estado em termos de regulação, organização e coordenação. Nesse contexto, o CNSS tinha como objetivos realizar investigações sobre os problemas sociais, além de controlar as ações realizadas pelas iniciativas públicas e privadas (Cruz & Guareschi, 2014).

Inicialmente, a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (Lei n.º 8.742, 1993) se configurou, nesse aspecto, como um dispositivo que operava o combate à desigualdade social, tendo como objetivo a proteção da família, sendo esta seu foco de atenção, através da vigilância socioassistencial visando “analisar territorialmente a capacidade protetiva das famílias e nela a ocorrência de vulnerabilidades, de ameaças, de vitimização e danos” (Lei n.º 8.742, 1993). Já em 2004 o Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, elaborou o Plano Nacional de Assistência Social – PNAS durante a IV Conferência Nacional de Assistência Social com o objetivo de estabelecer um sistema público descentralizado. No ano de 2005 o Sistema Único de Assistência Social é instituído.

No que concerne à organização da Assistência Social, dentre seus objetivos temos a proteção social visando a garantia da vida, redução de danos e prevenção da incidência de riscos, principalmente no que diz respeito à proteção à família, maternidade, infância, adolescência e velhice (Lei n.º 12.435, 2011).

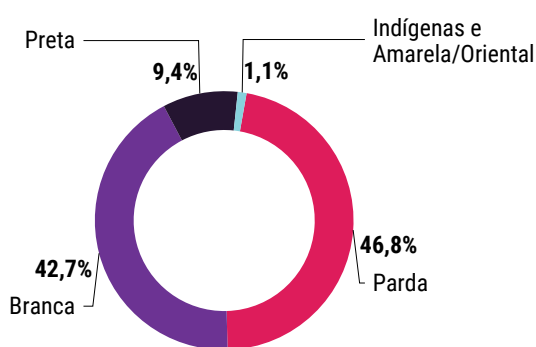
Temos lutado pelo acesso e garantia de direitos, cotidianamente, no âmbito das políticas públicas. Além disso, temos lutado contra os desmontes que precarizam o trabalho nesse campo de atuação. Dentre tais desinvestimentos se faz relevante mencionar a Proposta de Emenda à Constituição - PEC n.º 241 aprovada no ano de 2016 que visou instituir um novo regime fiscal, estabelecendo um teto de gastos para os próximos 20 anos, a contar do ano de 2018. Tal estabelecimento limita o crescimento das despesas do governo com a finalidade de restabelecer o equilíbrio das contas públicas. As justificativas e estratégias de corte de gastos públicos extrapolam, no entanto, o âmbito financeiro contido na dimensão econômica. Dentre os setores mais afetados pelas medidas indicadas anteriormente estão à saúde, educação e assistência social. Tais setores, ademais, têm sido alvos de persistentes ações de desinvestimento que recaem, como podemos constatar, na operacionalização dos serviços prestados e nos sujeitos que deles fazem uso (Granemann, 2016; Piana, 2009).

Os dados referentes ao ano de formação e os marcadores de raça/cor/etnia, por estágio de carreira se mostraram bastante interessantes. Esses dados apontam que as respostas das(os) profissionais formados há 26 anos ou mais (ou seja, até o ano de 1996) correspondem a 12% (28) de pessoas que se auto identificam como Amarela/Oriental, 22% (2.798) Brancas, 13% (7) Indígenas, 10% (524) Pardas e 7% (118) Pretas. Já os dados referentes a pessoas formadas entre 6 e 25 anos (isto é, entre 1997 e 2016) são de 60% (141) auto identificadas como Amarela/Oriental, 54% (6.923) Brancas, 54% (30) Indígena, 51% (2.655) Parda e 46% (779) Pretas. Aquelas pessoas formadas entre 3 e 5 anos (2017 e 2019) correspondem a 12% (28) auto identificadas como Amarela/Oriental, 11% (1.398)

Branca, 5% (3) Indígena, 17% (917) Parda e 20% (336) Preta. Por fim, as(os) profissionais formadas(os) até 2 anos que responderam à pesquisa correspondem a: 16% (37) auto identificadas(os) como Amarela/Oriental, 13% (1.726) Branca, 29% (16) Indígena, 22% (1.156) Parda e 28% (468) Preta.

Verificamos sim um crescente significativo, apesar de numericamente pequeno, nesta amostra do CensoPsi 2022 de profissionais da Psicologia pretas(os), pardas(os) e indígenas nos últimos cinco anos. Pequeno crescimento se comparado aos dados referentes a tais categorias em termos de população brasileira apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] e conjunto com a Diretoria de Pesquisa, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua [PNAD] (IBGE - PNAD, 2019), conforme podemos ver na Figura 5.

Figura 5: Raça/cor/etnia - Brasil (IBGE - PNAD 2019)



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisa, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019, 2019.

Um elemento importantíssimo para compreender a mudança no perfil das(dos) profissionais da Psicologia, especialmente, em termos de formação e, portanto, acesso e permanência ao Ensino Superior é a implementação da Lei n.º 12.711 promulgada no ano de 2012 e regulamentada pelo Decreto n.º 7.824/2012. Os impactos não são, entretanto, apenas

em termos numéricos: a inclusão e a permanência tensionam o campo da educação superior e dos espaços de trabalho também em termos de não silenciamento. O silêncio é um privilégio daquelas(es) que não precisam lutar para garantir sua existência diante de práticas de violência que não incidem, majoritariamente, sobre seus corpos por causa das suas cores/etnias. Nós, autoras(res), somos lidas(os) como brancas(os) e todas as experiências de nossas vidas nos levaram a acreditar em mais essa história fantástica da constituição brasileira da branquira, uma “fantasia da imaginação europeia que o Ocidente se esforçou para naturalizar e universalizar” (Mbembe, 2018, p. 88), bem como a ignorar minha participação na construção e manutenção da violência.

O mito da democracia racial brasileira que tem sido falseado de maneira contundente, escancara uma realidade já conhecida tanto por estudiosos da área, quanto de maneira ainda mais sensível por aquelas pessoas que sofrem os efeitos do longo processo de escravização, abolição e ausência de políticas efetivas de justiça social: ao silenciamento imposto às populações não brancas, corresponde, também um silenciamento da população branca – colonialmente forjada – nesta terra brasileira. Mattos (2017, p. 196) afirma que as políticas de cotas implementadas no Brasil representam o “reconhecimento do racismo pelo governo brasileiro e pela sociedade, tensionando a ideia largamente aceita da ‘democracia racial’”.

Portanto, como dito anteriormente, é muito importante destacar que essa diversidade, indicada nas respostas das(dos) participantes da pesquisa, não deve ser reduzida a números. Sim, é importante visibilizar os números que nos sinalizam mudanças, mas o mais importante é o que tais números significam para o campo da Psicologia como ciência e profissão. Assim, como discutido anteriormente neste texto, tais dados apontam para a potência das alianças epistemológicas e políticas que tensionam a Psicologia em termos dos referenciais teóricos utilizados em sala de aula, das perspectivas eurocentradas que são, paulatinamente, analisadas criticamente, pelo recentramento das rela-

ções de poder e saber, fundamentalmente, trazendo para a discussão e análise nossa complexa ontologia histórica do Sul Global e, principalmente, demanda o posicionamento político e ético da Psicologia acerca das relações raciais, das violências e em prol de um exercício de cuidado que se faz pela afirmação da vida e da multiplicidade dos saberes.

Considerações finais

Neste capítulo objetivamos analisar a relação público e privado no âmbito da inserção/atuação das(dos) profissionais da Psicologia. Nossa discussão levou em consideração tanto dados nacionais quanto regionais e, especialmente, tomando os marcadores de raça/cor/etnia como fundamentais para compreendermos de que maneira a Psicologia é representada nos diversos contextos de atuação profissional.

Pudemos constatar que dois principais contextos amplos se destacam: a inserção no setor privado e no setor público. Ramificados destes, a clínica, a educação superior e a atuação em empresas e organizações se destacam como campos privilegiados de atuação no setor privado. Por sua vez, a saúde, a assistência social e a educação superior são as áreas de maior inserção do setor público.

As respostas das(os) participantes indicam, ainda, um maior número de psicólogas(os) brancas(os) em atuação no país. Contudo, essa tendência é mais acentuada nos dados que representam profissionais formadas(os) há mais de 25 anos. Conforme indicado, profissionais com formação superior em Psicologia com até 25 anos apontam para um número crescente na presença de pessoas que se auto identificam como Amarelas/Orientais, Indígenas, Pardas e Pretas. Tais indicadores, argumentamos, são efeito de políticas educacionais de ações afirmativas para acesso e permanência no Ensino Superior.

Evidenciando, também, que a Psicologia no decorrer desses 60 anos de ciência e profissão tem buscado estratégias para construir e lutar por uma Psicologia democrática e ética que considere a plu-

ralidade e diversidade, contudo, cabe ressaltar que o caminho tem sido longo e com diversos desafios, especialmente, diante de alguns retrocessos em termos de políticas públicas, direitos sociais e humanos. Os dados discutidos neste texto nos mostram, portanto, que precisamos olhar para os setores atuação profissional, seja no campo do privado ou público, a partir de lentes não hegemônica e coloniais, considerando as múltiplas maneiras de perguntar e analisar. ■

REFERÊNCIAS

- Almeida, M. R., Oliveira, I. F., & Seixas, P. S. (2021). Formação acadêmica e prática profissional dos psicólogos que trabalham em universidades federais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41, pp. 1-13. Doi: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003220014>
- Bastos, V. A. B. & Gondim, S. M. G. (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Armed.
- Bento, M. A. S. (2002). *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*. (Tese Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo – SP. Recuperado de https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/publico/bento_do_2002.pdf
- Bento, M. A. S. (2014). Branqueamento e branquitude no Brasil. In I. Carone, & M. A. S. Bento. *Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil* (pp. 25-58). Petrópolis: Vozes.
- Conselho Federal de Psicologia. (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON.
- Conselho Federal de Psicologia. (2022). CFP e entidades repudiam Portaria MEC que autorizava curso EAD de Psicologia – normativa foi tornada sem efeito. Recuperado de <https://site.cfp.org.br/cfp-e-entidades-repudiam-portaria-mec-que-autorizava-curso-ead-de-psicologia-normativa-foi-tornada-sem-efeito/#:~:text=O%20Conselho%20Federal%20de%20Psicologia%20e%20as%20demais%20entidades%20que,em%20Psicologia%20na%20modalidade%20EaD>
- Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). Brasília - DF: Senador Federal.
- Cruz, L. R. & Guareschi, N. M. de F. (2014). A constituição da assistência social como política pública: interrogações à psicologia. In N. M. de F. Guareschi & L. R. Cruz (Orgs.), *Políticas públicas e assistência social: diálogo com as práticas psicológicas* (pp. 13-40). Petrópolis – RJ: Editora Vozes.
- Decreto nº 7.824, de 11 de outubro de 2012. (2012). Regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. *Diário Oficial da União*, Brasília - DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7824.htm
- Ecker, D. D. (2021, abril). Pensando a noção de clínica em Psicologia no Brasil: clínica, clínico, terapêutico e terapêutica. *Conhecimento & Diversidade*, 13(29), 50-62. Recuperado de https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/7184

Ferrazza, D. A. (2016). Psicologia e políticas públicas: desafios para superação de práticas normativas. *Revista Polis e Psique*, 6(3), pp. 36-58. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpps/v6n3/n6a04.pdf>

Figueiredo, L. C. M. (1995). Quem é o psicólogo Clínico? In L. C. M. Figueiredo (Org.), *Revisitando as psicologias: da epistemologia à ética das práticas e discursos psicológicos*. São Paulo: EDUC; Petrópolis: Vozes.

Foucault, M. (2016). *Subjetividade e verdade: curso dado no Collège de France (1980 – 1981)*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes.

Galeano, G. B., Guareschi, N. M. F., Reis, C. dos, & Souza, L. H. S. (2021). Psicologia, Políticas Públicas e processos de subjetivação: enfrentamentos em tempos urgentes. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 73(1), pp. 87-103. Doi: <http://dx.doi.org/10.36482/1809-5267.ARB2021v73i1p.87-103>

Gomes, L. M. L. S. & Oliveira, A. A. S. (2019, agosto). Psicologia e a desigualdade social na educação superior: as artimanhas de (re)produções sócio-históricas. *Psicologia em Revista*, 25(2), 742-758. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v25n2/v25n2a23.pdf>

Goulart Júnior, E. & Campos, D. C. (2021). *Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Araraquara: Letraria.

Granemann, S. (2016). O desmonte das políticas de seguridade social e os impactos sobre a classe trabalhadora: as estratégias e a resistência. *Serviço Social em Revista*, 19(1), pp. 171-184. Doi: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/28165/20357>

hooks, b. (2019). *Olhares negros: raça e representação*. São Paulo: Elefante.

hooks, b. (2021). *Tudo sobre o amor: novas perspectivas*. São Paulo: Elefante.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística & Diretoria de Pesquisa, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (2019). *Conheça o Brasil - População: COR OU RAÇA*. IBGE. Recuperado de <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,1%25%20como%20amarelos%20ou%20ind%C3%ADgenas>

Krenak, A. (2015, abril). Se o bicho avançar, vamos encarar de pé. Carta Capital [Website]. Recuperado de <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/201cse-o-bicho-avancar-vamos-encarar-de-pe201d-diz-ailton-krenak-1118/>

Krenak, A. (2020). *A vida não é útil*. São Paulo. Companhia das Letras.

Lei n.º 8.742 de 7 de dezembro de 1993. (1993). Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília – DF.

Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011. (2011). Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Diário Oficial da União, Brasília – DF. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm

Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. (2012). Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília - DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm

Martins-Silva, P. O., Silva, A., & Libardi, M. B. A. O. (2015). Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de Experiência em Estágio Supervisionado. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(4), pp. 1327-1339. Doi: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000722014>

Mbembe, A. (2018). *Crítica da razão negra*. São Paulo: n-1 edições.

Mattos, G. (2017). Flagrantes de racismo: imagens da violência policial e as conexões entre o ativismo no Brasil e nos Estados Unidos. *Revista de Ciências Sociais*, 48(2), pp. 185-217. Recuperado de <http://www.periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/19498>

Meira, C. H. M. G. & Nunes, M. L. T. (2005). Psicologia clínica, psicoterapia e o estudante de psicologia. *Paidéia*, 15(32), pp. 339-343. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2005000300003>

Ministério da Saúde (1986, março). VIII Conferência de Saúde - Relatório Final. Brasília: Ministério da Saúde. Recuperado de https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8_conferencia_nacional_saude_relatorio_final.pdf

Nunes, T. S., Gonçalves, J., & Torga, E. M. M. F. (2022). Precarização e Função Social: análise dos significados do trabalho de docentes da pós-graduação. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior*, 27(1), pp. 68-90. Recuperado de <https://periodicos.uniso.br/avaliacao/article/view/4922/4552>

Oliveira, A. S. D., Pereira, M. S., & Lima, L. M. de. (2017). Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21(3), pp. 609-619. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/pee/a/V3Twyq9cC536hK6PyGqhQBQ/?lang=pt&format=pdf#:~:text=Depreende%2Dse%20a%20necessidade%20de,%3B%20universidades%3B%20sa%3BAde%20do%20trabalhador>

Piana, M. C. (2009). As políticas sociais no contexto brasileiro: natureza e desenvolvimento. In M. C. Pianna (Org.), *A construção do perfil do assistente social no cenário educacional* (pp. 21-56). São Paulo: Editora UNESP/Cultura Acadêmica. Recuperado de <http://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830389-02.pdf>

Portaria nº 749, de 14 de julho 2022. (2022). Autorizava a abertura de curso de graduação em Psicologia na modalidade de Ensino à Distância (EaD). *Diário Oficial da União, Brasília-DF*. Recuperado de <https://laboro.edu.br/wp-content/uploads/PORTARIA-No-749-DE-14-DE-JULHO-2022-AUTORIZACAO-DE-CST-GESTAO-DE-RECURSOS-HUMANOS-EAD-600-vagas.pdf>

Proposta de Emenda à Constituição - PEC nº 241-A, de 2016. (2016). Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Câmara dos Deputados, Brasília – DF, 2016. Recuperado de https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1495741

Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 13, de 15 de junho de 2022. (2022). Dispõe sobre diretrizes e deveres para o exercício da psicoterapia por psicóloga e por psicólogo. *Diário Oficial da União, Brasília-DF*. Recuperado de <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-13-de-15-de-junho-de-2022-408911936>

Schucman, L. V. (2012). Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. (Tese Doutorado em Psicologia – Psicologia Social). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, SP. Recuperado de https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/publico/schucman_corrigida.pdf

Schucman, L. V. (2014). Sim, nós somos racistas: estudo psicossocial da branquitude paulistana. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), pp. 83-94. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ZFbbkSv735mbMC5HHCsG3sF/?format=pdf&lang=pt>

Teixeira, R. P. (1997, fevereiro/agosto). Repensando a Psicologia clínica. *Paidéia FFCLRP-USP*, pp. 51-62. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/paideia/a/r8GDmq76Sfs9hdvZntH4BJg/?format=pdf&lang=pt>

Zanelli, J. & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos. (Org.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 446-491). Porto Alegre: Artmed.

APÊNDICE A – O CENSO DA PSICOLOGIA BRASILEIRA: CONCEPÇÃO, ESTRUTURA E DECISÕES METODOLÓGICAS

Hugo Sandall¹

Antonio Virgílio B. Bastos²

O presente apêndice busca oferecer informações metodológicas pertinentes referentes ao desenvolvimento do Censo da Psicologia Brasileira, o CensoPsi. Essa pesquisa foi motivada pelo diagnóstico de que temos uma profissão diversa e que, ao longo da sua existência, vem passando por importantes transformações. A transformação mais expressiva é o seu crescimento absoluto em termos de profissionais graduadas(os) e atuando. Há, no entanto, um conjunto bem mais amplo de transformações que não são tão visíveis, como é o caso da multiplicidade de vínculos de trabalho, atuação em mais de uma área, e ampliação do seu escopo em termos de contextos em que se insere, das clientelas a que presta serviços, a sua interiorização e assim por diante.

A missão institucional do Conselho Federal de Psicologia ou, melhor dizendo, do Sistema Conselhos impõe que essas transformações, nas suas múltiplas dimensões sejam acompanhadas, avaliadas e amparadas por ações relevantes no sentido de assegurar a construção sólida da profissão. Na consolidação desse

processo, cabe ao Sistema Conselhos se balizar pelos valores e diretrizes enunciadas em nosso Código de Ética. Cabe a ele também atuar, com outras entidades, no sentido de ampliar o reconhecimento, a valorização e a melhoria das condições de trabalho de psicólogas/os/es brasileiros.

A razão principal do CensoPsi, portanto, é lançar luz sobre quem tem a psicologia como profissão em toda sua diversidade, de forma cíclica, no sentido de evidenciar as transformações da profissão. Para além de um diagnóstico pontual, o censo foi concebido para ser um levantamento realizado de tempos em tempos proporcionando um olhar longitudinal para dentro da nossa comunidade. Assim, ele parte de um compromisso da gestão do XVII Plenário do CFP assumido desde a plataforma da Frente em Defesa da Psicologia Brasileira, ainda como chapa. Espera-se que essa iniciativa estratégica tenha continuidade em futuras gestões do CFP. Assim, o presente apêndice se propõe a apresentar os critérios adotados na concepção

1 Doutor em Psicologia (UnB, 2022), Mestre em Ciência do Comportamento (UnB, 2007) e Psicólogo. Vice-Presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT, 2022-2024). Pesquisa autogestão do desempenho profissional e criou o Performapa, um mapa de desempenho que oferece um panorama da atuação do trabalhador e aponta oportunidades de autodesenvolvimento, além da Performétrica, uma escala com um olhar abrangente sobre o desempenho de profissionais em múltiplos contextos. Com longa experiência em organizações de serviço e da indústria no Brasil e no Reino Unido, atua conectando a perspectiva do consumidor à do trabalhador propondo soluções a partir da voz desses dois atores. <http://lattes.cnpq.br/1610165164635357>

2 Psicólogo. Mestre em Educação (UFBA, 1984). Doutor em Psicologia (UnB, 1994). Prof. Titular aposentado Universidade Federal da Bahia. Pesquisador I-A do CNPq. Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia/UFBA. Dedicou-se a pesquisa no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com ênfase no estudo dos vínculos do indivíduo com diversas facetas do seu mundo de trabalho. Dedicou-se, também, ao estudo sobre a formação e exercício profissional na Psicologia, tendo coordenado e conduzido pesquisas de âmbito nacional sobre o trabalho da(o) psicóloga(o) no Brasil. Atualmente é membro do XVI Plenário do Conselho Federal de Psicologia.

da coleta e organização dos dados. Ele poderá servir também para orientar futuras edições dessa iniciativa de modo a assegurar aquilo que é mais fundamental: o monitoramento das transformações em curso no exercício profissional da Psicologia no Brasil.

Ainda nesse momento, cabe deixar explícito que, embora para efeito de divulgação tenhamos usado o termo “censo”, a pesquisa aqui relatada é, de fato, uma survey baseada em uma amostra representativa da população de profissionais da psicologia. Feita tal ressalva técnica, passemos às principais características da pesquisa realizada, fundamental para que os resultados apresentados ao longo desse livro possam ser compreendidos na sua verdadeira extensão. A seguir, faremos a descrição do método adotado em três partes, a saber: a concepção do instrumento; o procedimento de coleta de dados; e os procedimentos de análise.

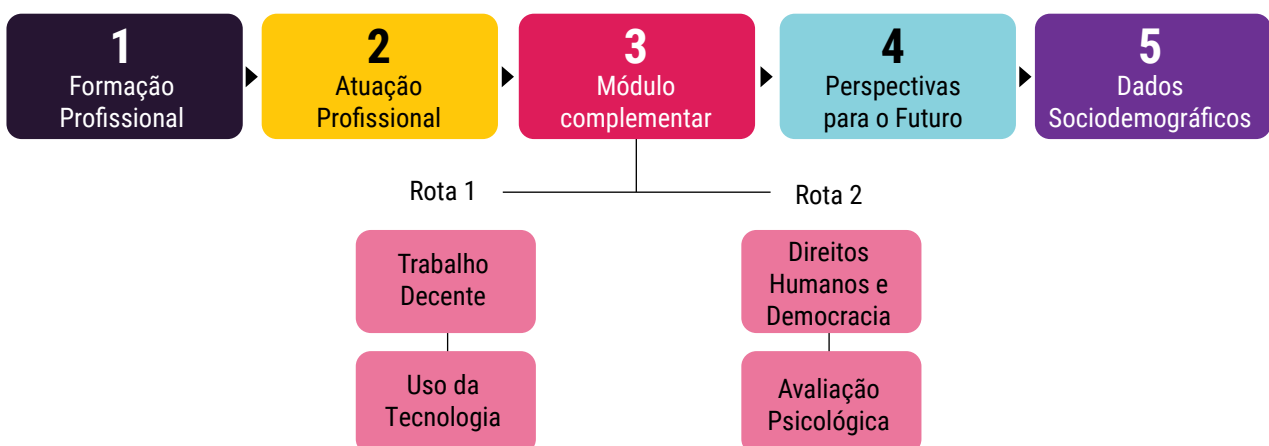
O questionário: concepção e construção

O questionário da presente pesquisa foi concebido combinando uma busca de continuidade em relação às pesquisas sobre a profissão realizadas anteriormente (Bastos, & Gondin, 2010, CFP, 1988) com uma busca de refletir multiplicidades do universo de profissionais brasileiros com formação em psicologia (Guareschi et al., 2020, Rose, 2008). O instrumento elaborado foi apresentado aos participantes que clicavam em um link amplamente divulgado, o qual abria com

um preâmbulo em que cada participante indicava o gênero com o qual se identificava (masculino, feminino e não binário). Essa definição fez com que o questionário inteiro fosse acomodado à identidade de cada participante de forma a elevar o engajamento. A todo momento, a experiência foi desenhada como voltada àquela pessoa respondendo em vez de uma chamada coletiva e genérica. Assim, conforme o gênero selecionado, apresentamos um vídeo correspondente em que a Presidente do XVIII Plenário do CFP (2019-2022) Ana Sandra Fernandes Arcoverde Nóbrega apontava os objetivos da pesquisa. Para participar, cada respondente precisou assinalar o RCLE (Registro de Consentimento Livre e Esclarecido) confirmando que compreendia a finalidade da pesquisa.

Após o aceite, o questionário se iniciava em seu primeiro módulo, voltado à formação profissional. A Figura 1 elenca os cinco módulos integrantes da pesquisa. Além do módulo mencionado, os demais eram direcionados à atuação profissional (2); a perspectivas futuras (4) e dados sociodemográficos (5). Esses quatro módulos, que deveriam ser respondidos por todos as(os) participantes da pesquisa, consistiram no núcleo básico do CensoPsi e buscavam caracterizar a formação e o exercício profissional de modo permitir alguma comparação com outros estudos nacionais realizados sobre a(o) profissional de Psicologia, em especial os dois citados anteriormente.

Figura 1: Módulos integrantes do instrumento do CensoPsi



O terceiro módulo era apresentado a partir de uma seleção de rota em que se alternaram dois conjuntos de temáticas complementares em que foram abordadas temáticas de interesse atual, mas que não necessariamente serão retomadas em futuras edições do censo. São rotas que investigam aspectos importantes do exercício profissional, mas que estão sendo tratados pela primeira vez em uma pesquisa de abrangência nacional. Uma rota continha perguntas acerca do trabalho decente e do uso de novas tecnologias na prática profissional. Essa rota se volta para avaliar os impactos das transformações em curso no mundo do trabalho sobre o exercício profissional da Psicologia. Como analisados nos capítulos 18 e 19, os conceitos de trabalho decente e trabalho precário são duas noções relevantes para analisar os contextos e as condições de trabalho da(o) psicóloga(o), podendo fornecer insumos importantes para decisões políticas do conjunto das entidades da Psicologia.

A outra rota, por sua vez, apresentava perguntas acerca de noções de direitos humanos e democracia bem como avaliação psicológica e atendeu a projetos de pesquisa de duas comissões permanentes do CFP. O bloco proposto pela Comissão Consultiva de Avaliação Psicológica (CCAP) avaliava a importância de se conhecer em maior profundidade a atividade de avaliação psicológica, tão central para um enorme contingente de profissionais da Psicologia, independentemente de áreas ou contextos em que se inserem. Por outro lado, o bloco elaborado pela Comissão de Direitos Humanos (CDH) proporcionou conhecer melhor como a categoria lida com dois conceitos centrais para o conjunto de ações desenvolvidas no Sistema Conselhos: democracia e direitos humanos, ambos centrais na configuração do modelo de atuação profissional pautado pela ética e responsabilidade social. A esse módulo foram incorporadas questões que exploravam, adicionalmente, o engajamento da(o) profissional da Psicologia com questões sociais relevantes na atualidade e o quanto seus serviços atendiam usuários ou clientela tradicionalmente pouco atendidas pela Psicologia.

O Apêndice C reproduz o instrumento adotado e seus 79 itens. Vale destacar que a experiência de responder o questionário foi bastante personalizada para além da identidade de gênero já mencionada. Diversos itens eram apresentados de forma condicional ou continham respostas fornecidas de forma a reiterar o diálogo facilitando a memorização e a reflexão de quem os respondia. Por exemplo: perguntas referentes ao trabalho atual não eram apresentadas para quem havia informado não estar trabalhando no momento. Quando os respondentes elencaram dois trabalhos e os nomearam, toda pergunta que pedia informações adicionais apresentava alternativas para apenas dois trabalhos, sempre reiterando o nome dado pela(o) respondente. Semelhantemente uma(um) respondente que tenha listado quatro trabalhos, teria quatro a descrever, sendo que alguns itens consideravam os trabalhos na psicologia e apresentavam perguntas correspondentes apenas para esses casos. Dessa forma, a experiência de responder o questionário foi adaptada a quem o preenchia, tornando a interação mais fluída e facilitando a tarefa.

A elaboração das perguntas ficou a cargo de três especialistas doutoras(es) em psicologia vinculados ao Grupo de Trabalho Configurações do Trabalho na Contemporaneidade e a Psicologia Organizacional e do Trabalho (83) da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). Tais profissionais dispunham de vasta experiência na criação de instrumentos de pesquisa. Os itens dos módulos complementares foram elaborados por especialistas nos temas abordados e revisados pelo mesmo painel. Após a etapa de elaboração, construímos um protótipo do questionário que simulava a experiência de responder concebida. Este protótipo foi submetido a um painel de juízas(es) que experienciaram a interação com o questionário e forneceram críticas e sugestões de melhoria que foram assimiladas. Esses juízes/as eram, em sua maioria, doutores em psicologia vinculados ao Grupo de Trabalho já mencionado, além de dois representantes da equipe de gestão do CFP.

Após sua divulgação, o questionário sofreu alguns ajustes em função da detecção de situações que mereciam atenção. Tais ajustes incluíram, além de erros de digitação, alguns alinhamentos relativos a alternativas para que ganhassem em acurácia. Também contaram com a inclusão de alternativas em função da alta frequência de resposta em itens de listas limitadas que permitiam adição livre de respostas na forma de uma opção “outros” às quais era solicitado que respondentes especificassem suas respostas. Semelhantemente, listas com numerosas alternativas em que algumas delas eram pouco ou nada marcadas tiveram essas alternativas suprimidas. As mudanças foram implementadas com a finalidade de aumentar a favorecer a experiência de responder, zelando para que não houvesse prejuízo à coleta de dados. Alguns exemplos de alterações aplicadas incluem:

- Para reduzir o número excessivo de alternativas das áreas de atuação, suprimimos três com baixíssima frequência: “Psicologia do Trânsito”; “Psicologia do Esporte” e “Psicologia Ambiental”. Uma vez que a alternativa permitia o preenchimento manual de uma área adicional, avaliamos que não houve perda.
- Incluímos as alternativas “ateu/eia” e “protestante” no item Religião. Nesse mesmo item, suprimimos as alternativas “budismo”; “judaísmo”; “testemunha de jeová” e “islamismo” pouco marcadas. Uma vez que a alternativa permitia o preenchimento manual de “outra”, avaliamos que não houve perda.
- A escala de trabalho decente foi desmembrada em duas, de modo a possibilitar que fosse obrigatória e facilitar a indicação dos cinco itens mais valorizados.
- O item que complementava a identidade de gênero fornecida no início do questionário indicando a condição “cis” ou “trans” foi reformulado de modo a lembrar a resposta dada no início.
- Mudança das cores que determinavam as rotas paralelas de perguntas que compunham o Módulo 3. O direcionamento das rotas era feito sobre uma escolha entre duas cores, proposta para evitar qualquer relação com dados pessoais. Entretanto, o primeiro par de cores produziu um viés na escolha. Como a cor em si não importava, e sim a distribuição semelhante, procedemos a diversas mudanças na combinação para equilibrar as respostas.
- Acrescentamos um espaço de manifestação livre ao final do questionário.
- Baseados nos preenchimentos da alternativa “outra”, acrescentamos a alternativa “pansexual” no item de orientação sexual.
- Acrescentamos uma coleta de dados de contato a respondentes com deficiência, LGBTQIA+ ou não brancos/as/es com vistas a sua participação em grupos focais.
- Inserimos dois itens relacionados ao início da carreira voltados ao tempo que levaram para começar a trabalhar na psicologia e a área de entrada.

O processo de coleta de dados e a amostra atingida

Para responder o questionário, era necessário um registro de consentimento livre e informado com base na apresentação em vídeo dos objetivos da pesquisa. Apenas após essa confirmação é que o questionário se iniciava. O questionário foi amplamente divulgado nas redes sociais do CFP além de redes de contatos de cientistas envolvidos no projeto e voluntários. Essa

estratégia pode sugerir o grande volume de acadêmicos respondentes bem como a proporção diminuta de graduados não inscritos que participaram.

A coleta de dados recebeu constante monitoramento do progresso por meio de um painel on-line (dashboard) atualizado em tempo real. Tal painel continha variáveis de atenção a serem acompanhadas como a proporção de respondentes das duas rotas paralelas do Módulo 3, participação por regional, gênero e outros dados sociodemográficos, bem como algumas questões abertas para verificação do potencial de revisão de alternativas disponíveis.

A coleta contou com algumas ondas de divulgação em que assumimos o objetivo de garantir 95% como mínimo grau de confiança, conforme mostrou a Figura 1 do Capítulo 2 deste livro. A última onda caracterizou-se por uma busca ativa de participantes de regionais com realizada por meio telefônico realizada por estagiárias(os) mobilizados pelo CFP e orientados pelos coordenadores da pesquisa. A busca ativa consistiu em realizar ligações telefônicas para inscritas(os) aleatoriamente selecionadas(os) entre as sete regionais que se encontravam com amostras aquém do critério estabelecido, a saber: 14 (MS); 15 (AL); 17 (RN); 19 (SE); 22 (MA); 23 (TO); 24 (RO e AC).

O roteiro do contato limitava-se a, seguido a uma saudação e apresentação pessoal, informar os objetivos do CensoPsi e orientar as(os) profissionais a acessarem link do site do CPF contendo o questionário. Assim sendo, as(os) participantes mobilizadas(os) ativamente, após um estímulo ativo, respondiam da mesma forma que os demais participantes. Durante a realização de tal ação, o monitoramento foi acentuado e, a cada regional que atingia o critério, cessavam as ligações para o grupo. Esse procedimento assegurou as amostras representativas de todas as regionais do Sistema Conselhos.

A construção do banco de dados e o processo de análise

Finalizada a coleta, aplicamos um procedimento de limpeza do banco de dados de que envolveu cinco

psicólogas estudantes de cursos de pós-graduação devidamente treinadas. Ao conduzir tal procedimento, nós nos debruçamos sobre o banco de dados resultante da exclusão de estudantes, grupo que não atendiam o requisito da pesquisa de ter graduação em psicologia. Esse primeiro filtro nos fez chegar à amostra final de 20.207 participantes. A partir de então, a limpeza se concentrou em variáveis que receberam tratamentos de acordo com a situação, sendo:

- Alternativas de itens de múltipla escolha ou de escolha única com frequências inferiores a 5% foram agregadas a alternativas “outras”.
- Respostas livres fornecidas em itens limitados a listas – de múltipla escolha ou de escolha única – analisadas e categorizadas seja como alternativas apropriadas, nos casos em que respondentes usaram um termo sinônimo ou afim o suficiente para ser considerado parte da categoria existente ou, quando frequente o suficiente, criamos categorias contendo tais respostas.
- Analisamos e descartamos, quando necessário, casos considerados impossíveis como quando a soma da carga horário de vários trabalhos excedia 60h.
- Itens qualitativos de resposta textual livre foram trabalhados à parte a fim de compor um corpus para análise de conteúdo. Esses resultados foram descritos em capítulos do livro que adotaram análises de similitude ou análises de rede valendo-se de softwares de apoio como o Iramuteq ou o Gephy.
- Itens objetivos de preenchimento livre por evocação como elencar autores de referência (Capítulo 17), atividades (Capítulo 14) ou práticas integrativas (Capítulo 15) foram categorizados de forma unificar termos. Cada

participante respondeu livremente e o procedimento de limpeza consistiu em atribuir uma só forma a cada conceito para permitir contagens. Alguns casos, como nas atividades, além de unificar a forma, as ocorrências foram também reduzidas a fim de revelar conceitos agrupáveis.

Adicionalmente, a parte do Módulo 3 que englobou itens dos temas trabalho decente e trabalho precário foram utilizados em análises de evidências de validade das escalas propostas pelo grupo responsável por tais escalas. Esses estudos cumpriram o propósito do Grupo de Trabalho 83 da ANPEPP e resultaram no Capítulo 19 e parte do Capítulo 18.

Finalmente, após os procedimentos de limpeza de dados, a base foi refinada suplementarmente com a intenção de facilitar o trabalho dos autores que ficariam encarregados de descrever os capítulos que preenchem os dois volumes da presente obra. Cientes de que o material atenderia um grupo extenso de escritores, buscamos esmiuçar ao máximo os subsídios para que a escrita não encontrasse obstáculos em função dos dados. Assim, criamos variáveis adicionais de apoio e os dados foram disponibilizados duas versões, uma em formato destinado a análises pelo SPSS e outras por Excel.

O banco foi desenvolvido com apoio do software SPSS em que asseguramos que a totalidade das variáveis estivesse dotada de rótulos autoexplicativos e detalhados. Também renomeamos variáveis e criamos diversas delas, tanto de forma preemptiva, como sob demanda de autores à medida que se debruçavam sobre seus materiais. Desse modo chegamos a um total de 593 variáveis. Uma vez criado o banco de dados, ele foi exportado integralmente para o Excel. Em paralelo, criamos um dicionário dessas variáveis descrevendo minuciosamente o instrumento e as variáveis do banco, incluindo alternativas, codificação e natureza. Esses materiais foram disponibilizados em uma pasta em um disco virtual a que

todos tinham acesso para servirem-se dos recursos e trabalharem paralelamente.

Finalmente, realizamos um seminário com os autores para apresentação do material. Realizado remotamente, tal seminário foi disponibilizado na mesma pasta de materiais para aqueles que não puderam estar presentes. Um grupo de WhatsApp foi também criado para dar assistência e tirar dúvidas de autores. Assim, a elaboração do instrumento, coleta e análises de dados e a escrita dos volumes que chegam às suas mãos contaram com mais de uma centena de pessoas. Foram colaboradoras(es) interessadas e dedicadas a produzir conhecimento de qualidade e relevante acerca da profissão que partilhamos e queremos ver cada vez mais consolidada no país. Os autores dos diversos capítulos, é importante registrar, tiveram a liberdade para realizar análises julgadas importantes para desenvolver as discussões das questões que ficaram sob a sua responsabilidade. Assim, apesar de todo o apoio em termos de acesso e análise do banco de dados, os capítulos trazem a marca dos seus autores, no tocante àquilo que consideraram mais relevante trazer para a discussão e debate. ■

REFERÊNCIAS

Bastos, A. V. B., & Gondin, S. M. G. (2010). O trabalho do psicólogo no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho. *Artmed*.

Conselho Federal de Psicologia [CFP] (Org.). (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* Brasília, DF: EDICON.

Guareschi, N. M. de F., Galeano, G. B., & Bicalho, P. P. G. de. (2020). 40 anos: O que a Psicologia tem produzido enquanto ciência e profissão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 40, e237742. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1982-3703003237742>

Rose, N. (2008). Psicologia como uma ciência social. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 155-64. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000200002>

APÊNDICE B - DADOS REGIONAIS

Dados demográficos

Nível de análise	Recorte	Faixa etária										Idade Média
		até 29 anos		30 a 39 anos		40 a 49 anos		50 a 59 anos		60 anos e acima		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Amostra geral	Respondentes	3618	18,0%	6560	32,6%	4459	22,1%	3225	16,0%	2289	11,4%	42
	01 - DF	90	14,0%	219	34,2%	169	26,4%	101	15,8%	62	9,7%	42
	02 - PE	110	16,2%	220	32,3%	161	23,6%	119	17,5%	71	10,4%	42
	03 - BA	469	24,8%	666	35,2%	358	18,9%	249	13,2%	148	7,8%	39
	04 - MG	165	13,4%	417	33,9%	292	23,7%	206	16,7%	151	12,3%	43
	05 - RJ	226	10,3%	531	24,1%	503	22,8%	503	22,8%	440	20,0%	47
	06 - SP	621	12,5%	1445	29,2%	1175	23,7%	868	17,5%	846	17,1%	45
	07 - RS	164	13,0%	427	33,8%	293	23,2%	238	18,8%	141	11,2%	43
	08 - PR	182	18,1%	387	38,4%	207	20,5%	153	15,2%	79	7,8%	40
	09 - GO	92	22,2%	139	33,5%	88	21,2%	72	17,3%	24	5,8%	40
Regional CRP	10 - PA AP	75	19,3%	128	32,9%	83	21,3%	73	18,8%	30	7,7%	41
	11 - CE	164	28,7%	208	36,4%	100	17,5%	70	12,2%	30	5,2%	38
	12 - SC	106	16,2%	255	38,9%	163	24,9%	89	13,6%	42	6,4%	40
	13 - PB	107	28,2%	129	34,0%	69	18,2%	52	13,7%	22	5,8%	38
	14 - MS	86	22,1%	137	35,2%	79	20,3%	53	13,6%	34	8,7%	40
	15 - AL	81	28,8%	86	30,6%	60	21,4%	30	10,7%	24	8,5%	39
	16 - ES	100	24,5%	145	35,5%	85	20,8%	55	13,5%	23	5,6%	39
	17 - RN	99	25,7%	169	43,9%	65	16,9%	32	8,3%	20	5,2%	37
	18 - MT	118	30,9%	151	39,5%	65	17,0%	37	9,7%	11	2,9%	36
	19 - SE	62	23,0%	95	35,2%	72	26,7%	29	10,7%	12	4,4%	38
	20 - AM RR	80	20,8%	123	32,0%	106	27,6%	53	13,8%	22	5,7%	40
	21 - PI	124	33,1%	127	33,9%	76	20,3%	31	8,3%	17	4,5%	36
	22 - MA	123	31,4%	143	36,5%	71	18,1%	45	11,5%	10	2,6%	37
	23 - TO	97	34,8%	92	33,0%	51	18,3%	23	8,2%	16	5,7%	36
	24 - RO AC	70	26,1%	103	38,4%	50	18,7%	35	13,1%	10	3,7%	38

Nível de análise	Recorte	Situação civil							
		Solteiras(os)		Casadas(os)		Separadas(os)		Viúvas(os)	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Amostra geral	Respondentes	6860	33,9%	11035	54,6%	2009	9,9%	303	1,5%
	01 - DF	202	31,5%	364	56,8%	70	10,9%	5	0,8%
	02 - PE	261	38,2%	340	49,8%	71	10,4%	11	1,6%
	03 - BA	803	42,4%	918	48,5%	152	8,0%	20	1,1%
	04 - MG	397	32,1%	700	56,7%	119	9,6%	19	1,5%
	05 - RJ	619	28,0%	1225	55,4%	312	14,1%	56	2,5%
	06 - SP	1512	30,4%	2820	56,7%	541	10,9%	102	2,1%
	07 - RS	343	27,1%	779	61,5%	127	10,0%	17	1,3%
	08 - PR	324	32,0%	586	58,0%	89	8,8%	12	1,2%
	09 - GO	150	36,1%	230	55,4%	30	7,2%	5	1,2%
Regional CRP	10 - PA AP	147	37,8%	203	52,2%	31	8,0%	8	2,1%
	11 - CE	260	45,3%	258	44,9%	47	8,2%	9	1,6%
	12 - SC	174	26,4%	426	64,7%	53	8,1%	5	0,8%
	13 - PB	154	40,5%	182	47,9%	43	11,3%	1	0,3%
	14 - MS	119	30,6%	225	57,8%	39	10,0%	6	1,5%
	15 - AL	128	45,2%	131	46,3%	21	7,4%	3	1,1%
	16 - ES	141	34,6%	233	57,1%	31	7,6%	3	0,7%
	17 - RN	158	40,9%	177	45,9%	46	11,9%	5	1,3%
	18 - MT	119	31,2%	236	61,8%	26	6,8%	1	0,3%
	19 - SE	117	43,3%	130	48,1%	23	8,5%	0	0,0%
	20 - AM RR	143	37,1%	203	52,7%	32	8,3%	7	1,8%
	21 - PI	187	49,7%	166	44,1%	21	5,6%	2	0,5%
	22 - MA	181	46,2%	176	44,9%	32	8,2%	3	0,8%
	23 - TO	121	43,2%	136	48,6%	22	7,9%	1	0,4%
	24 - RO AC	91	34,0%	152	56,7%	25	9,3%	0	0,0%

Nível de análise	Recorte	Gênero com os quais se identificam						
		Feminino		Masculino		Não-binário		
		N	%	N	%	N	%	
Amostra geral	Respondentes	16000	79,2%	4057	20,1%	150	0,7%	
	01 - DF	496	77,4%	140	21,8%	5	0,8%	
	02 - PE	539	78,9%	137	20,1%	7	1,0%	
	03 - BA	1535	81,1%	351	18,5%	7	0,4%	
	04 - MG	949	76,8%	279	22,6%	7	0,6%	
	05 - RJ	1780	80,5%	415	18,8%	17	0,8%	
	06 - SP	3956	79,5%	980	19,7%	39	0,8%	
	07 - RS	1049	82,9%	208	16,4%	9	0,7%	
	08 - PR	826	81,7%	176	17,4%	9	0,9%	
	09 - GO	316	76,1%	98	23,6%	1	0,2%	
	10 - PA AP	297	76,3%	89	22,9%	3	0,8%	
	11 - CE	423	73,7%	145	25,3%	6	1,0%	
	Regional CRP	12 - SC	529	80,4%	122	18,5%	7	1,1%
		13 - PB	295	77,6%	80	21,1%	5	1,3%
		14 - MS	309	79,4%	80	20,6%	0	0,0%
		15 - AL	213	75,3%	67	23,7%	3	1,1%
		16 - ES	293	71,8%	113	27,7%	2	0,5%
		17 - RN	294	76,2%	91	23,6%	1	0,3%
		18 - MT	321	84,0%	57	14,9%	4	1,0%
		19 - SE	198	73,3%	71	26,3%	1	0,4%
		20 - AM RR	284	73,8%	98	25,5%	3	0,8%
		21 - PI	302	80,3%	69	18,4%	5	1,3%
		22 - MA	319	81,4%	68	17,3%	5	1,3%
		23 - TO	229	81,8%	51	18,2%	0	0,0%
24 - RO AC		203	75,7%	61	22,8%	4	1,5%	

Nível de análise	Recorte	Identidade de gênero										
		Homens cisgêneros		Homens transgêneros		Mulheres cisgêneras		Mulheres transgêneras		Travestis		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Amostra geral	Respondentes	3916	19,8%	24	0,1%	15787	79,9%	22	0,1%	5	0,0%	
	01 - DF	139	22,0%	0	0,0%	492	78,0%	0	0,0%	0	0,0%	
	02 - PE	132	19,9%	1	0,2%	529	79,7%	2	0,3%	0	0,0%	
	03 - BA	336	18,1%	2	0,1%	1521	81,7%	2	0,1%	0	0,0%	
	04 - MG	268	22,3%	1	0,1%	934	77,6%	1	0,1%	0	0,0%	
	05 - RJ	399	18,5%	2	0,1%	1755	81,3%	3	0,1%	1	0,0%	
	06 - SP	943	19,4%	8	0,2%	3900	80,3%	6	0,1%	1	0,0%	
	07 - RS	202	16,2%	1	0,1%	1041	83,7%	0	0,0%	0	0,0%	
	08 - PR	172	17,3%	2	0,2%	821	82,5%	0	0,0%	0	0,0%	
	09 - GO	96	23,6%	0	0,0%	310	76,4%	0	0,0%	0	0,0%	
	10 - PA AP	86	22,5%	0	0,0%	296	77,5%	0	0,0%	0	0,0%	
	11 - CE	143	25,5%	0	0,0%	413	73,8%	2	0,4%	2	0,4%	
	Regional CRP	12 - SC	120	18,7%	1	0,2%	520	81,1%	0	0,0%	0	0,0%
		13 - PB	75	20,4%	1	0,3%	292	79,3%	0	0,0%	0	0,0%
		14 - MS	76	19,8%	1	0,3%	306	79,9%	0	0,0%	0	0,0%
		15 - AL	67	24,3%	0	0,0%	209	75,7%	0	0,0%	0	0,0%
		16 - ES	111	27,5%	1	0,2%	291	72,2%	0	0,0%	0	0,0%
		17 - RN	88	23,3%	1	0,3%	288	76,4%	0	0,0%	0	0,0%
		18 - MT	56	15,0%	0	0,0%	317	85,0%	0	0,0%	0	0,0%
		19 - SE	69	26,0%	0	0,0%	196	74,0%	0	0,0%	0	0,0%
		20 - AM RR	92	24,7%	0	0,0%	280	75,1%	0	0,0%	1	0,3%
		21 - PI	65	17,9%	1	0,3%	297	81,6%	1	0,3%	0	0,0%
		22 - MA	65	17,2%	0	0,0%	312	82,3%	2	0,5%	0	0,0%
		23 - TO	47	17,2%	0	0,0%	225	82,4%	1	0,4%	0	0,0%
24 - RO AC		59	22,8%	1	0,4%	197	76,1%	2	0,8%	0	0,0%	

Nível de análise	Recorte	Raça										
		Amarela/ Oriental		Branca		Indígena		Parda		Preta		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Amostra geral	Respondentes	234	1,2%	12845	63,9%	56	0,3%	5252	26,1%	1701	8,5%	
	01 - DF	11	1,7%	373	58,6%	1	0,2%	197	31,0%	54	8,5%	
	02 - PE	3	0,4%	321	47,2%	3	0,4%	269	39,6%	84	12,4%	
	03 - BA	10	0,5%	651	34,5%	7	0,4%	833	44,2%	385	20,4%	
	04 - MG	6	0,5%	779	63,6%	2	0,2%	344	28,1%	93	7,6%	
	05 - RJ	8	0,4%	1498	68,2%	9	0,4%	473	21,5%	209	9,5%	
	06 - SP	104	2,1%	3988	80,6%	12	0,2%	596	12,0%	250	5,1%	
	07 - RS	2	0,2%	1150	91,6%	0	0,0%	69	5,5%	34	2,7%	
	08 - PR	30	3,0%	831	82,4%	1	0,1%	109	10,8%	38	3,8%	
	09 - GO	5	1,2%	230	55,8%	2	0,5%	138	33,5%	37	9,0%	
	10 - PA AP	1	0,3%	129	33,6%	1	0,3%	202	52,6%	51	13,3%	
	11 - CE	10	1,8%	293	51,3%	2	0,4%	219	38,4%	47	8,2%	
	Regional CRP	12 - SC	7	1,1%	572	87,6%	2	0,3%	57	8,7%	15	2,3%
		13 - PB	6	1,6%	180	47,6%	1	0,3%	149	39,4%	42	11,1%
		14 - MS	8	2,1%	254	65,8%	2	0,5%	99	25,6%	23	6,0%
		15 - AL	2	0,7%	131	47,0%	1	0,4%	112	40,1%	33	11,8%
		16 - ES	1	0,2%	239	58,9%	0	0,0%	124	30,5%	42	10,3%
		17 - RN	1	0,3%	220	57,4%	1	0,3%	133	34,7%	28	7,3%
		18 - MT	3	0,8%	200	52,4%	1	0,3%	135	35,3%	43	11,3%
		19 - SE	0	0,0%	111	41,4%	1	0,4%	129	48,1%	27	10,1%
		20 - AM RR	5	1,3%	130	33,9%	5	1,3%	212	55,2%	32	8,3%
		21 - PI	3	0,8%	142	37,9%	1	0,3%	193	51,5%	36	9,6%
		22 - MA	2	0,5%	150	38,6%	0	0,0%	187	48,1%	50	12,9%
		23 - TO	2	0,7%	116	41,6%	0	0,0%	131	47,0%	30	10,8%
24 - RO AC		4	1,5%	121	45,5%	1	0,4%	125	47,0%	15	5,6%	

Nível de análise	Recorte	Orientação Sexual											
		Homossexuais		Heterossexuais		Bissexuais		Pansexuais		Assexuais		Outras	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Amostra geral	Respondentes	1603	8,0%	16747	83,8%	1430	7,2%	147	0,7%	66	0,3%	0	0,0%
	01 - DF	47	7,4%	525	82,9%	54	8,5%	5	0,8%	2	0,3%	0	0,0%
	02 - PE	67	9,9%	543	80,2%	59	8,7%	4	0,6%	4	0,6%	0	0,0%
	03 - BA	131	7,0%	1578	84,0%	147	7,8%	17	0,9%	5	0,3%	0	0,0%
	04 - MG	98	8,0%	1044	85,4%	74	6,1%	6	0,5%	1	0,1%	0	0,0%
	05 - RJ	168	7,7%	1840	84,3%	158	7,2%	11	0,5%	5	0,2%	0	0,0%
	06 - SP	381	7,7%	4139	84,1%	339	6,9%	46	0,9%	18	0,4%	0	0,0%
	07 - RS	72	5,7%	1086	86,5%	84	6,7%	9	0,7%	5	0,4%	0	0,0%
	08 - PR	79	7,9%	835	83,3%	76	7,6%	9	0,9%	3	0,3%	0	0,0%
	09 - GO	45	10,9%	333	80,8%	31	7,5%	2	0,5%	1	0,2%	0	0,0%
Regional CRP	10 - PA AP	28	7,3%	308	80,2%	42	10,9%	3	0,8%	3	0,8%	0	0,0%
	11 - CE	69	12,3%	448	79,6%	42	7,5%	2	0,4%	2	0,4%	0	0,0%
	12 - SC	44	6,8%	558	86,0%	41	6,3%	5	0,8%	1	0,2%	0	0,0%
	13 - PB	45	11,9%	303	80,4%	28	7,4%	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
	14 - MS	31	8,1%	335	87,0%	16	4,2%	2	0,5%	1	0,3%	0	0,0%
	15 - AL	23	8,2%	232	82,9%	23	8,2%	0	0,0%	2	0,7%	0	0,0%
	16 - ES	38	9,4%	327	80,9%	33	8,2%	4	1,0%	2	0,5%	0	0,0%
	17 - RN	40	10,4%	309	80,5%	30	7,8%	5	1,3%	0	0,0%	0	0,0%
	18 - MT	34	9,0%	310	82,4%	28	7,4%	3	0,8%	1	0,3%	0	0,0%
	19 - SE	21	7,9%	224	84,2%	18	6,8%	3	1,1%	0	0,0%	0	0,0%
	20 - AM RR	43	11,3%	313	82,2%	24	6,3%	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
	21 - PI	32	8,6%	315	84,5%	19	5,1%	3	0,8%	4	1,1%	0	0,0%
	22 - MA	22	5,7%	342	87,9%	22	5,7%	2	0,5%	1	0,3%	0	0,0%
	23 - TO	17	6,2%	231	84,0%	25	9,1%	2	0,7%	0	0,0%	0	0,0%
	24 - RO AC	23	8,6%	226	85,0%	12	4,5%	2	0,8%	3	1,1%	0	0,0%

Formação

Nível de análise	Recorte	Categoria da IES				
		Públicas		Privadas		
		N	%	N	%	
Amostra geral	Respondentes	5.076	27,2%	13.581	72,8%	
	01 - DF	214	34,9%	399	65,1%	
	02 - PE	214	32,4%	446	67,6%	
	03 - BA	467	25,4%	1.375	74,6%	
	04 - MG	284	24,1%	892	75,9%	
	05 - RJ	653	30,5%	1.486	69,5%	
	06 - SP	873	17,9%	4.004	82,1%	
	07 - RS	168	13,5%	1.072	86,5%	
	08 - PR	321	33,2%	646	66,8%	
	09 - GO	75	18,7%	326	81,3%	
	10 - PA AP	146	44,1%	185	55,9%	
	11 - CE	179	32,3%	376	67,7%	
	Regional CRP	12 - SC	131	20,4%	511	79,6%
		13 - PB	173	56,4%	134	43,6%
		14 - MS	110	40,0%	165	60,0%
		15 - AL	91	42,7%	122	57,3%
		16 - ES	153	38,2%	248	61,8%
		17 - RN	157	47,1%	176	52,9%
		18 - MT	103	40,4%	152	59,6%
		19 - SE	74	40,2%	110	59,8%
		20 - AM RR	101	30,9%	226	69,1%
		21 - PI	147	48,2%	158	51,8%
		22 - MA	120	47,2%	134	52,8%
		23 - TO	32	36,0%	57	64,0%
24 - RO AC		76	34,5%	144	65,5%	

Nível de análise	Recorte	Satisfação com a qualidade do ensino recebido na graduação										
		Muito insatisfeitas(os)		Insatisfeitas(os)		Indiferentes		Satisfeitas(os)		Muito insatisfeitas(os)		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Amostra geral	Respondentes	73	0,4%	364	1,8%	2.347	11,6%	9.892	49,0%	7.531	37,3%	
	01 - DF	0	0,0%	8	1,2%	59	9,2%	287	44,8%	287	44,8%	
	02 - PE	0	0,0%	9	1,3%	64	9,4%	322	47,1%	288	42,2%	
	03 - BA	6	0,3%	53	2,8%	268	14,2%	984	52,0%	582	30,7%	
	04 - MG	7	0,6%	32	2,6%	151	12,2%	579	46,9%	466	37,7%	
	05 - RJ	5	0,2%	40	1,8%	238	10,8%	1.008	45,6%	921	41,6%	
	06 - SP	12	0,2%	70	1,4%	541	10,9%	2.387	48,0%	1.965	39,5%	
	07 - RS	6	0,5%	21	1,7%	137	10,8%	626	49,4%	476	37,6%	
	08 - PR	6	0,6%	17	1,7%	90	8,9%	523	51,7%	375	37,1%	
	09 - GO	3	0,7%	11	2,7%	46	11,1%	210	50,6%	145	34,9%	
	10 - PA AP	2	0,5%	7	1,8%	50	12,9%	197	50,6%	133	34,2%	
	11 - CE	3	0,5%	11	1,9%	69	12,0%	287	50,0%	204	35,5%	
	Regional CRP	12 - SC	4	0,6%	17	2,6%	80	12,2%	341	51,8%	216	32,8%
		13 - PB	1	0,3%	5	1,3%	44	11,6%	204	53,7%	126	33,2%
		14 - MS	1	0,3%	4	1,0%	46	11,8%	172	44,2%	166	42,7%
		15 - AL	0	0,0%	4	1,4%	35	12,4%	159	56,2%	85	30,0%
		16 - ES	3	0,7%	4	1,0%	52	12,7%	210	51,5%	139	34,1%
		17 - RN	1	0,3%	8	2,1%	56	14,5%	193	50,0%	128	33,2%
		18 - MT	2	0,5%	7	1,8%	57	14,9%	181	47,4%	135	35,3%
		19 - SE	1	0,4%	3	1,1%	36	13,3%	126	46,7%	104	38,5%
		20 - AM RR	2	0,5%	10	2,6%	57	14,8%	203	52,7%	113	29,4%
		21 - PI	2	0,5%	10	2,7%	40	10,6%	181	48,1%	143	38,0%
		22 - MA	3	0,8%	0	0,0%	40	10,2%	213	54,3%	136	34,7%
		23 - TO	1	0,4%	3	1,1%	43	15,4%	143	51,1%	90	32,1%
24 - RO AC		2	0,7%	9	3,4%	41	15,3%	130	48,5%	86	32,1%	

Situação de trabalho

Nível de análise	Recorte	Trabalham atualmente			
		Não		Sim	
		N	%	N	%
Amostra geral	Respondentes	2.112	10,5%	18.095	89,5%
Regional CRP	01 - DF	60	9,4%	581	90,6%
	02 - PE	58	8,5%	625	91,5%
	03 - BA	333	17,6%	1.560	82,4%
	04 - MG	131	10,6%	1.104	89,4%
	05 - RJ	246	11,1%	1.966	88,9%
	06 - SP	393	7,9%	4.582	92,1%
	07 - RS	81	6,4%	1.185	93,6%
	08 - PR	66	6,5%	945	93,5%
	09 - GO	45	10,8%	370	89,2%
	10 - PA AP	40	10,3%	349	89,7%
	11 - CE	73	12,7%	501	87,3%
	12 - SC	37	5,6%	621	94,4%
	13 - PB	50	13,2%	330	86,8%
	14 - MS	41	10,5%	348	89,5%
	15 - AL	41	14,5%	242	85,5%
	16 - ES	29	7,1%	379	92,9%
	17 - RN	45	11,7%	341	88,3%
	18 - MT	49	12,8%	333	87,2%
	19 - SE	41	15,2%	229	84,8%
	20 - AM RR	70	18,2%	315	81,8%
	21 - PI	53	14,1%	323	85,9%
	22 - MA	65	16,6%	327	83,4%
	23 - TO	26	9,3%	254	90,7%
	24 - RO AC	27	10,1%	241	89,9%

Nível de análise	Recorte	Categoria de corte da situação profissional							
		Atuam na Psicologia		Aspiram atuar na Psicologia		Atuaram na Psicologia		Atuação fora da Psicologia	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Amostra geral	Respondentes	17.176	85,0%	1.657	8,2%	740	3,7%	634	3,1%
Regional CRP	01 - DF	547	85,3%	47	7,3%	25	3,9%	22	3,4%
	02 - PE	595	87,1%	44	6,4%	23	3,4%	21	3,1%
	03 - BA	1.455	76,9%	301	15,9%	62	3,3%	75	4,0%
	04 - MG	1.050	85,0%	94	7,6%	54	4,4%	37	3,0%
	05 - RJ	1.849	83,6%	166	7,5%	122	5,5%	75	3,4%
	06 - SP	4.353	87,5%	265	5,3%	204	4,1%	153	3,1%
	07 - RS	1.149	90,8%	55	4,3%	39	3,1%	23	1,8%
	08 - PR	913	90,3%	51	5,0%	30	3,0%	17	1,7%
	09 - GO	356	85,8%	37	8,9%	12	2,9%	10	2,4%
	10 - PA AP	342	87,9%	32	8,2%	8	2,1%	7	1,8%
	11 - CE	478	83,3%	60	10,5%	18	3,1%	18	3,1%
	12 - SC	596	90,6%	26	4,0%	20	3,0%	16	2,4%
	13 - PB	312	82,1%	47	12,4%	11	2,9%	10	2,6%
	14 - MS	332	85,3%	32	8,2%	11	2,8%	14	3,6%
	15 - AL	228	80,6%	34	12,0%	11	3,9%	10	3,5%
	16 - ES	367	90,0%	28	6,9%	3	0,7%	10	2,5%
	17 - RN	324	83,9%	42	10,9%	11	2,8%	9	2,3%
	18 - MT	315	82,5%	42	11,0%	7	1,8%	18	4,7%
	19 - SE	208	77,0%	31	11,5%	14	5,2%	17	6,3%
	20 - AM RR	294	76,4%	59	15,3%	13	3,4%	19	4,9%
	21 - PI	308	81,9%	45	12,0%	8	2,1%	15	4,0%
	22 - MA	306	78,1%	63	16,1%	9	2,3%	14	3,6%
	23 - TO	246	87,9%	22	7,9%	7	2,5%	5	1,8%
	24 - RO AC	215	80,2%	24	9,0%	13	4,9%	16	6,0%

Áreas de Atuação Atuais

Nível de análise	Recorte	Avaliação Psicológica		Docência		Neuropsicologia		Clínica		Jurídica	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Amostra geral	Respondentes	2.037	11,9%	3.140	18,3%	980	5,7%	12.569	73,2%	976	5,7%
	01 - DF	67	12,2%	102	18,6%	35	6,4%	396	72,4%	37	6,8%
	02 - PE	51	8,6%	126	21,2%	22	3,7%	426	71,6%	39	6,6%
	03 - BA	145	10,0%	241	16,6%	68	4,7%	1.109	76,3%	53	3,6%
	04 - MG	136	12,9%	194	18,5%	55	5,2%	768	73,1%	54	5,1%
	05 - RJ	172	9,3%	332	18,0%	125	6,8%	1.502	81,2%	104	5,6%
	06 - SP	517	11,9%	777	17,9%	293	6,7%	3.320	76,3%	200	4,6%
	07 - RS	163	14,2%	214	18,6%	46	4,0%	885	77,0%	73	6,4%
	08 - PR	132	14,5%	174	19,1%	60	6,6%	631	69,1%	80	8,8%
	09 - GO	53	14,9%	88	24,8%	27	7,6%	248	69,9%	18	5,1%
Regional CRP	10 - PA AP	37	10,8%	71	20,8%	21	6,1%	204	59,6%	29	8,5%
	11 - CE	36	7,5%	112	23,4%	19	4,0%	342	71,5%	20	4,2%
	12 - SC	87	14,6%	100	16,8%	32	5,4%	393	65,9%	46	7,7%
	13 - PB	28	9,0%	51	16,3%	17	5,4%	233	74,7%	10	3,2%
	14 - MS	61	18,4%	48	14,5%	18	5,4%	211	63,6%	18	5,4%
	15 - AL	21	9,2%	43	18,9%	8	3,5%	155	68,0%	12	5,3%
	16 - ES	55	15,0%	56	15,3%	18	4,9%	242	65,9%	17	4,6%
	17 - RN	24	7,4%	65	20,1%	22	6,8%	218	67,3%	16	4,9%
	18 - MT	41	13,1%	48	15,3%	6	1,9%	206	65,6%	23	7,3%
	19 - SE	19	9,1%	31	14,9%	9	4,3%	161	77,4%	13	6,3%
	20 - AM RR	37	12,6%	54	18,4%	19	6,5%	191	65,0%	15	5,1%
	21 - PI	34	11,0%	69	22,4%	9	2,9%	214	69,5%	11	3,6%
	22 - MA	50	16,3%	58	19,0%	22	7,2%	201	65,7%	24	7,8%
	23 - TO	34	13,8%	35	14,2%	12	4,9%	137	55,7%	39	15,9%
	24 - RO AC	30	14,0%	41	19,1%	14	6,5%	146	67,9%	25	11,6%

Organizacional e do Trabalho		Social		Hospitalar		Saúde		Escolar/Educacional		Outras	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2.078	12,1%	3.463	20,2%	1.074	6,3%	3.262	19,0%	1.921	11,2%	373	2,2%
88	16,1%	87	15,9%	35	6,4%	96	17,6%	71	13,0%	7	1,3%
58	9,7%	148	24,9%	62	10,4%	130	21,8%	59	9,9%	9	1,5%
150	10,3%	312	21,5%	94	6,5%	267	18,4%	193	13,3%	24	1,7%
130	12,4%	231	22,0%	50	4,8%	203	19,3%	109	10,4%	25	2,4%
221	12,0%	297	16,1%	118	6,4%	266	14,4%	181	9,8%	46	2,5%
501	11,5%	781	18,0%	215	4,9%	808	18,6%	429	9,9%	104	2,4%
153	13,3%	231	20,1%	47	4,1%	207	18,0%	109	9,5%	24	2,1%
107	11,7%	178	19,5%	24	2,6%	165	18,1%	95	10,4%	22	2,4%
57	16,1%	69	19,4%	30	8,5%	73	20,6%	35	9,9%	10	2,8%
52	15,2%	91	26,6%	41	12,0%	95	27,8%	54	15,8%	4	1,2%
58	12,1%	106	22,2%	29	6,1%	86	18,0%	64	13,4%	7	1,5%
94	15,8%	128	21,5%	20	3,4%	116	19,5%	67	11,2%	24	4,0%
31	9,9%	70	22,4%	19	6,1%	77	24,7%	51	16,3%	4	1,3%
66	19,9%	73	22,0%	16	4,8%	59	17,8%	32	9,6%	4	1,2%
21	9,2%	52	22,8%	23	10,1%	57	25,0%	27	11,8%	4	1,8%
43	11,7%	72	19,6%	22	6,0%	73	19,9%	38	10,4%	8	2,2%
35	10,8%	85	26,2%	26	8,0%	76	23,5%	40	12,3%	11	3,4%
44	14,0%	66	21,0%	19	6,1%	73	23,2%	37	11,8%	8	2,5%
13	6,3%	56	26,9%	8	3,8%	34	16,3%	21	10,1%	3	1,4%
38	12,9%	82	27,9%	51	17,3%	61	20,7%	46	15,6%	6	2,0%
18	5,8%	74	24,0%	22	7,1%	61	19,8%	51	16,6%	7	2,3%
43	14,1%	59	19,3%	42	13,7%	65	21,2%	49	16,0%	11	3,6%
27	11,0%	64	26,0%	45	18,3%	61	24,8%	25	10,2%	0	0,0%
24	11,2%	46	21,4%	16	7,4%	49	22,8%	28	13,0%	1	0,5%

Vínculo de Trabalho

Nível de análise	Recorte	Descreveram-se como assalariadas(os) (exclusivamente ou combinados)		Descreveram-se como autônomas(os) (exclusivamente ou combinados)		Descreveram-se como bolsistas (exclusivamente ou combinados)		Descreveram-se como voluntárias(os) (exclusivamente ou combinados)	
		Sim		Sim		Sim		Sim	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Amostra geral	Respondentes	8.540	51,0%	13.064	78,1%	547	3,3%	3.179	19,0%
	01 - DF	309	56,0%	413	74,8%	24	4,3%	107	19,4%
	02 - PE	322	55,2%	443	76,0%	28	4,8%	118	20,2%
	03 - BA	649	44,3%	1.223	83,4%	50	3,4%	329	22,4%
	04 - MG	546	54,2%	769	76,3%	15	1,5%	172	17,1%
	05 - RJ	807	44,9%	1.466	81,5%	87	4,8%	335	18,6%
	06 - SP	2.038	48,3%	3.381	80,2%	88	2,1%	877	20,8%
	07 - RS	516	46,5%	873	78,7%	50	4,5%	178	16,1%
	08 - PR	484	55,6%	646	74,3%	29	3,3%	140	16,1%
	09 - GO	180	54,5%	261	79,1%	16	4,8%	55	16,7%
	10 - PA AP	217	66,0%	233	70,8%	21	6,4%	66	20,1%
	11 - CE	239	52,1%	355	77,3%	18	3,9%	76	16,6%
	12 - SC	298	53,2%	415	74,1%	12	2,1%	98	17,5%
Regional CRP	13 - PB	167	53,9%	245	79,0%	10	3,2%	62	20,0%
	14 - MS	185	57,1%	227	70,1%	11	3,4%	51	15,7%
	15 - AL	122	54,5%	173	77,2%	3	1,3%	47	21,0%
	16 - ES	189	54,8%	255	73,9%	12	3,5%	54	15,7%
	17 - RN	189	58,5%	225	69,7%	19	5,9%	62	19,2%
	18 - MT	175	57,9%	215	71,2%	7	2,3%	57	18,9%
	19 - SE	112	51,1%	183	83,6%	2	0,9%	35	16,0%
	20 - AM RR	187	61,9%	221	73,2%	13	4,3%	69	22,8%
	21 - PI	153	50,8%	240	79,7%	8	2,7%	51	16,9%
	22 - MA	182	58,7%	237	76,5%	8	2,6%	58	18,7%
	23 - TO	130	54,9%	184	77,6%	10	4,2%	32	13,5%
	24 - RO AC	134	62,3%	147	68,4%	5	2,3%	42	19,5%

Descreveram-se como aposentadas(os) (exclusivamente ou combinados)		Assalariadas(os) exclusivamente		Autônomas(os) exclusivamente		Misto Assalariadas(os) e Autônomas(os)		Assalariadas(os) e Autônomas(os)	
Sim		Sim		Sim		Sim		Sim	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
69	0,4%	3.018	18,0%	5.944	35,5%	4.124	24,6%	1.699	10,2%
3	0,5%	110	19,9%	170	30,8%	146	26,4%	43	7,8%
2	0,3%	103	17,7%	180	30,9%	157	26,9%	57	9,8%
6	0,4%	194	13,2%	579	39,5%	328	22,4%	182	12,4%
2	0,2%	208	20,6%	351	34,8%	263	26,1%	94	9,3%
10	0,6%	272	15,1%	711	39,5%	401	22,3%	202	11,2%
18	0,4%	693	16,4%	1.577	37,4%	1.000	23,7%	497	11,8%
5	0,5%	198	17,9%	438	39,5%	254	22,9%	106	9,6%
2	0,2%	192	22,1%	280	32,2%	231	26,6%	78	9,0%
0	0,0%	53	16,1%	104	31,5%	105	31,8%	31	9,4%
0	0,0%	76	23,1%	69	21,0%	101	30,7%	27	8,2%
3	0,7%	83	18,1%	165	35,9%	116	25,3%	37	8,1%
4	0,7%	124	22,1%	199	35,5%	128	22,9%	51	9,1%
1	0,3%	52	16,8%	104	33,5%	83	26,8%	31	10,0%
2	0,6%	85	26,2%	97	29,9%	80	24,7%	31	9,6%
0	0,0%	42	18,8%	75	33,5%	57	25,4%	24	10,7%
1	0,3%	72	20,9%	124	35,9%	84	24,3%	23	6,7%
4	1,2%	80	24,8%	90	27,9%	74	22,9%	23	7,1%
3	1,0%	70	23,2%	95	31,5%	74	24,5%	23	7,6%
1	0,5%	29	13,2%	88	40,2%	66	30,1%	15	6,8%
1	0,3%	58	19,2%	77	25,5%	88	29,1%	27	8,9%
0	0,0%	55	18,3%	112	37,2%	75	24,9%	30	10,0%
1	0,3%	62	20,0%	97	31,3%	87	28,1%	23	7,4%
0	0,0%	42	17,7%	84	35,4%	70	29,5%	16	6,8%
0	0,0%	60	27,9%	55	25,6%	53	24,7%	21	9,8%

Nível de análise	Recorte	Carga horária semanal (em horas) TOTAL	Faixa da carga horária semanal								
			Média	até 20h		21 a 35h		36 a 50h		mais de 50h	
				N	%	N	%	N	%	N	%
Amostra geral	Respondentes	38	2.457	15,7%	3.876	24,8%	6.505	41,5%	2.819	18,0%	
	01 - DF	40	72	13,7%	110	21,0%	218	41,6%	124	23,7%	
	02 - PE	41	74	13,7%	114	21,0%	224	41,3%	130	24,0%	
	03 - BA	38	246	18,2%	293	21,7%	530	39,3%	279	20,7%	
	04 - MG	37	152	15,9%	244	25,5%	422	44,1%	138	14,4%	
	05 - RJ	36	366	21,8%	373	22,2%	662	39,4%	278	16,6%	
	06 - SP	37	607	15,2%	1.157	29,0%	1.625	40,8%	595	14,9%	
	07 - RS	36	177	16,8%	303	28,7%	447	42,3%	129	12,2%	
	08 - PR	37	121	14,6%	238	28,8%	357	43,2%	111	13,4%	
	09 - GO	41	39	12,8%	58	19,1%	135	44,4%	72	23,7%	
	Regional CRP	10 - PA AP	44	27	9,3%	56	19,2%	113	38,8%	95	32,6%
11 - CE		37	83	19,1%	94	21,6%	190	43,7%	68	15,6%	
12 - SC		37	84	15,4%	145	26,7%	243	44,7%	72	13,2%	
13 - PB		40	41	14,2%	71	24,7%	116	40,3%	60	20,8%	
14 - MS		41	35	11,7%	60	20,1%	146	48,8%	58	19,4%	
15 - AL		41	28	13,5%	49	23,6%	79	38,0%	52	25,0%	
16 - ES		38	45	13,9%	86	26,5%	144	44,4%	49	15,1%	
17 - RN		41	32	10,6%	69	22,9%	126	41,9%	74	24,6%	
18 - MT		41	33	11,9%	55	19,9%	121	43,7%	68	24,5%	
19 - SE		38	42	19,9%	49	23,2%	76	36,0%	44	20,9%	
20 - AM RR		43	23	9,0%	52	20,3%	117	45,7%	64	25,0%	
21 - PI		41	43	15,1%	64	22,5%	103	36,1%	75	26,3%	
22 - MA		41	34	12,2%	61	21,9%	118	42,3%	66	23,7%	
23 - TO		43	25	12,2%	31	15,1%	88	42,9%	61	29,8%	
24 - RO AC		43	21	10,6%	32	16,2%	94	47,5%	51	25,8%	

Faixa de renda mensal

Nível de análise	Recorte	até R\$ 2.090,00 (2 SM)		De R\$ 2.091,00 até R\$ 4.180,00 (2-4 SM)		De R\$ 4.181,00 até R\$ 6.270,00 (4-6 SM)		De R\$ 6.271,00 até R\$ 8.360,00 (6-8 SM)	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Amostra geral	Respondentes	2.400	15,7%	4.096	26,8%	3.109	20,3%	1.966	12,8%
	01 - DF	55	11,0%	77	15,4%	94	18,8%	62	12,4%
	02 - PE	89	16,5%	168	31,1%	120	22,2%	63	11,7%
	03 - BA	329	24,7%	437	32,8%	235	17,6%	120	9,0%
	04 - MG	138	14,8%	294	31,6%	192	20,6%	105	11,3%
	05 - RJ	292	17,9%	363	22,3%	299	18,4%	213	13,1%
	06 - SP	447	11,9%	877	23,3%	799	21,2%	557	14,8%
	07 - RS	119	11,6%	244	23,7%	218	21,2%	159	15,5%
	08 - PR	98	12,2%	244	30,4%	167	20,8%	113	14,1%
	09 - GO	31	10,0%	77	24,8%	59	19,0%	46	14,8%
Regional CRP	10 - PA AP	29	9,3%	83	26,6%	68	21,8%	41	13,1%
	11 - CE	92	21,4%	135	31,5%	88	20,5%	37	8,6%
	12 - SC	65	12,3%	144	27,2%	134	25,3%	79	14,9%
	13 - PB	85	29,9%	92	32,4%	45	15,8%	28	9,9%
	14 - MS	37	12,4%	83	27,8%	65	21,7%	48	16,1%
	15 - AL	41	20,0%	62	30,2%	37	18,0%	26	12,7%
	16 - ES	74	22,6%	92	28,0%	70	21,3%	42	12,8%
	17 - RN	65	21,3%	98	32,1%	55	18,0%	38	12,5%
	18 - MT	31	11,0%	70	24,8%	68	24,1%	41	14,5%
	19 - SE	53	25,1%	60	28,4%	41	19,4%	14	6,6%
	20 - AM RR	41	15,6%	67	25,5%	49	18,6%	32	12,2%
	21 - PI	62	22,1%	99	35,4%	60	21,4%	26	9,3%
	22 - MA	48	17,0%	92	32,6%	56	19,9%	28	9,9%
	23 - TO	34	15,2%	68	30,5%	49	22,0%	19	8,5%
	24 - RO AC	38	19,1%	62	31,2%	37	18,6%	25	12,6%

De R\$ 8.361,00 até R\$ 10.450,00 (8-10 SM)		De R\$ 10.451,00 até R\$ 12.540,00 (8-10 SM)		R\$ 12.541,00 (12 SM) ou mais		Renda mensal aproximada TOTAL	Renda mensal na psicologia
N	%	N	%	N	%	Média	Média
1.344	8,8%	817	5,3%	1.576	10,3%	6239,73	5964,08
59	11,8%	50	10,0%	102	20,4%	8348,89	7602,81
41	7,6%	28	5,2%	31	5,7%	5471,34	5254,00
90	6,7%	47	3,5%	76	5,7%	4884,34	4702,73
82	8,8%	45	4,8%	75	8,1%	5823,88	5583,34
172	10,6%	84	5,2%	204	12,5%	6651,37	6367,93
349	9,3%	219	5,8%	521	13,8%	7000,80	6638,64
120	11,7%	66	6,4%	102	9,9%	6696,27	6463,32
71	8,8%	47	5,9%	63	7,8%	6037,71	5751,39
28	9,0%	19	6,1%	50	16,1%	7179,95	6667,43
32	10,3%	28	9,0%	31	9,9%	6649,94	6410,16
25	5,8%	16	3,7%	36	8,4%	5295,91	4882,06
43	8,1%	23	4,3%	41	7,8%	6032,63	5855,71
16	5,6%	8	2,8%	10	3,5%	4410,92	4110,20
21	7,0%	16	5,4%	29	9,7%	6379,90	5869,28
12	5,9%	12	5,9%	15	7,3%	5546,42	5526,11
23	7,0%	8	2,4%	19	5,8%	5117,07	4998,41
20	6,6%	14	4,6%	15	4,9%	5022,76	5038,53
23	8,2%	20	7,1%	29	10,3%	6557,92	6378,60
22	10,4%	6	2,8%	15	7,1%	5174,18	4922,88
23	8,7%	15	5,7%	36	13,7%	6684,23	6380,28
11	3,9%	6	2,1%	16	5,7%	4742,40	4427,46
19	6,7%	14	5,0%	25	8,9%	5688,33	5300,37
19	8,5%	18	8,1%	16	7,2%	5805,89	5994,76
17	8,5%	6	3,0%	14	7,0%	5429,88	5351,06

Avaliação da profissão

Fatores que pesaram na decisão pela profissão:

Nível de análise	Recorte	Fatores que pesaram na decisão pela profissão:										
		Interesse nos temas que envolve		Habilidades		Vocação pessoal		Oportunidades no mercado de trabalho		Contato prévio com profissionais da área		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Amostra geral	Respondentes	12.499	61,9%	5.811	28,8%	7.686	38,1%	1.017	5,0%	3.451	17,1%	
	01 - DF	435	68,0%	166	25,9%	246	38,4%	23	3,6%	105	16,4%	
	02 - PE	395	57,9%	199	29,2%	250	36,7%	27	4,0%	125	18,3%	
	03 - BA	1.123	59,4%	564	29,8%	743	39,3%	78	4,1%	260	13,7%	
	04 - MG	785	63,7%	354	28,7%	491	39,9%	56	4,5%	228	18,5%	
	05 - RJ	1.350	61,2%	609	27,6%	923	41,8%	101	4,6%	392	17,8%	
	06 - SP	3.139	63,1%	1.408	28,3%	1.971	39,6%	224	4,5%	1.015	20,4%	
	07 - RS	832	65,7%	348	27,5%	457	36,1%	56	4,4%	227	17,9%	
	08 - PR	671	66,4%	301	29,8%	341	33,7%	48	4,7%	168	16,6%	
	09 - GO	253	61,1%	116	28,0%	147	35,5%	20	4,8%	67	16,2%	
	10 - PA AP	208	53,7%	118	30,5%	131	33,9%	26	6,7%	59	15,2%	
	11 - CE	349	60,8%	201	35,0%	216	37,6%	29	5,1%	68	11,8%	
	Regional CRP	12 - SC	439	66,9%	183	27,9%	207	31,6%	37	5,6%	101	15,4%
		13 - PB	229	60,4%	107	28,2%	141	37,2%	25	6,6%	48	12,7%
		14 - MS	223	57,3%	125	32,1%	129	33,2%	24	6,2%	82	21,1%
		15 - AL	165	58,3%	83	29,3%	105	37,1%	13	4,6%	42	14,8%
		16 - ES	262	64,5%	115	28,3%	157	38,7%	17	4,2%	71	17,5%
		17 - RN	247	64,2%	94	24,4%	129	33,5%	35	9,1%	62	16,1%
		18 - MT	220	57,9%	107	28,2%	126	33,2%	25	6,6%	68	17,9%
		19 - SE	174	64,4%	90	33,3%	108	40,0%	12	4,4%	32	11,9%
		20 - AM RR	224	58,3%	120	31,3%	137	35,7%	37	9,6%	48	12,5%
		21 - PI	207	55,3%	104	27,8%	140	37,4%	29	7,8%	51	13,6%
		22 - MA	224	57,3%	124	31,7%	154	39,4%	33	8,4%	55	14,1%
		23 - TO	166	59,5%	81	29,0%	109	39,1%	23	8,2%	24	8,6%
24 - RO AC		146	54,7%	81	30,3%	104	39,0%	18	6,7%	37	13,9%	

Influência de familiares ou conhecidos		Admiração pela profissão		Queria ajudar as pessoas		Remuneração potencial		Reconhecimento social da profissão		Me conhecer melhor		Outros	
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.440	7,1%	9.198	45,6%	8.213	40,7%	406	2,0%	1.504	7,5%	1.408	7,0%	121	0,6%
52	8,1%	279	43,6%	283	44,2%	8	1,3%	46	7,2%	44	6,9%	4	0,6%
39	5,7%	331	48,5%	292	42,8%	6	0,9%	54	7,9%	43	6,3%	12	1,8%
113	6,0%	895	47,3%	720	38,1%	47	2,5%	146	7,7%	151	8,0%	14	0,7%
81	6,6%	537	43,6%	478	38,8%	24	1,9%	70	5,7%	89	7,2%	9	0,7%
158	7,2%	960	43,5%	846	38,3%	42	1,9%	140	6,3%	157	7,1%	8	0,4%
332	6,7%	2.136	42,9%	2.100	42,2%	67	1,3%	338	6,8%	326	6,6%	23	0,5%
95	7,5%	555	43,8%	598	47,2%	30	2,4%	95	7,5%	78	6,2%	5	0,4%
87	8,6%	425	42,0%	423	41,8%	25	2,5%	79	7,8%	69	6,8%	6	0,6%
37	8,9%	196	47,3%	159	38,4%	12	2,9%	30	7,2%	29	7,0%	5	1,2%
33	8,5%	191	49,4%	158	40,8%	11	2,8%	38	9,8%	33	8,5%	2	0,5%
47	8,2%	290	50,5%	259	45,1%	13	2,3%	49	8,5%	28	4,9%	3	0,5%
51	7,8%	297	45,3%	268	40,9%	20	3,0%	55	8,4%	43	6,6%	5	0,8%
33	8,7%	213	56,2%	159	42,0%	8	2,1%	26	6,9%	31	8,2%	2	0,5%
32	8,2%	178	45,8%	150	38,6%	6	1,5%	31	8,0%	30	7,7%	1	0,3%
19	6,7%	142	50,2%	118	41,7%	5	1,8%	28	9,9%	18	6,4%	1	0,4%
24	5,9%	188	46,3%	147	36,2%	17	4,2%	39	9,6%	38	9,4%	2	0,5%
33	8,6%	163	42,3%	153	39,7%	8	2,1%	36	9,4%	27	7,0%	5	1,3%
33	8,7%	199	52,4%	159	41,8%	12	3,2%	28	7,4%	34	8,9%	2	0,5%
20	7,4%	139	51,5%	97	35,9%	4	1,5%	24	8,9%	22	8,1%	1	0,4%
21	5,5%	177	46,1%	161	41,9%	7	1,8%	35	9,1%	25	6,5%	3	0,8%
24	6,4%	194	51,9%	130	34,8%	10	2,7%	36	9,6%	26	7,0%	3	0,8%
27	6,9%	195	49,9%	135	34,5%	5	1,3%	33	8,4%	22	5,6%	2	0,5%
22	7,9%	165	59,1%	100	35,8%	8	2,9%	25	9,0%	18	6,5%	0	0,0%
20	7,5%	134	50,2%	90	33,7%	10	3,7%	20	7,5%	21	7,9%	3	1,1%

Avaliação da imagem social da profissão

Nível de análise	Recorte	Nossa profissão é admirada na sociedade		Nossa profissão é mal remunerada, considerando os investimentos de formação e atualização		Nossa profissão possui status inferior, sendo ainda desvalorizada		Nossa profissão tem compromisso com questões político-sociais, contribuindo na sua solução.	
		SIM(N)	%	SIM(N)	%	SIM(N)	%	SIM(N)	%
Amostra geral	Respondentes	4343	21,6%	13936	69,3%	7505	37,3%	10691	53,1%
Regional CRP	01 - DF	157	24,6%	423	66,2%	274	42,9%	372	58,2%
	02 - PE	157	23,1%	527	77,5%	268	39,4%	370	54,4%
	03 - BA	426	22,6%	1437	76,3%	764	40,6%	1006	53,4%
	04 - MG	253	20,6%	864	70,2%	481	39,1%	658	53,5%
	05 - RJ	465	21,2%	1423	64,8%	772	35,2%	1127	51,3%
	06 - SP	994	20,1%	3186	64,4%	1874	37,9%	2614	52,8%
	07 - RS	316	25,0%	778	61,6%	466	36,9%	700	55,4%
	08 - PR	186	18,4%	652	64,6%	354	35,1%	537	53,2%
	09 - GO	92	22,3%	282	68,4%	149	36,2%	207	50,2%
	10 - PA AP	97	25,0%	289	74,5%	138	35,6%	228	58,8%
	11 - CE	125	21,8%	464	80,8%	226	39,4%	304	53,0%
	12 - SC	138	21,0%	409	62,2%	225	34,2%	364	55,3%
	13 - PB	81	21,4%	300	79,2%	129	34,0%	210	55,4%
	14 - MS	79	20,5%	268	69,4%	118	30,6%	209	54,1%
	15 - AL	55	19,6%	217	77,2%	102	36,3%	147	52,3%
	16 - ES	102	25,0%	319	78,2%	147	36,0%	212	52,0%
	17 - RN	104	27,1%	308	80,2%	135	35,2%	192	50,0%
	18 - MT	75	19,6%	253	66,2%	120	31,4%	188	49,2%
	19 - SE	49	18,1%	220	81,5%	115	42,6%	149	55,2%
	20 - AM RR	78	20,4%	269	70,4%	155	40,6%	183	47,9%
	21 - PI	83	22,1%	305	81,3%	159	42,4%	204	54,4%
	22 - MA	91	23,4%	300	77,1%	123	31,6%	202	51,9%
	23 - TO	78	28,0%	211	75,6%	80	28,7%	145	52,0%
	24 - RO AC	50	18,9%	196	74,0%	111	41,9%	139	52,5%

Nossa profissão é banalizada, tendo muitos maus profissionais		Nossa profissão se confunde com práticas sem embasamento científico		Nossa profissão é complexa, demandando muitas habilidades, conhecimentos e constante aprimoramento		Nossa profissão é muito diversificada, oferecendo inúmeras possibilidades de atuação	
SIM(N)	%	SIM(N)	%	SIM(N)	%	SIM(N)	%
6406	31,8%	8794	43,7%	12494	62,1%	13316	66,2%
224	35,1%	342	53,5%	446	69,8%	463	72,5%
215	31,6%	254	37,4%	408	60,0%	464	68,2%
531	28,2%	781	41,5%	1098	58,3%	1274	67,6%
404	32,8%	551	44,8%	797	64,8%	808	65,7%
666	30,3%	913	41,6%	1359	61,9%	1440	65,6%
1622	32,8%	2215	44,8%	3160	63,9%	3200	64,7%
404	32,0%	561	44,4%	856	67,8%	871	69,0%
357	35,4%	504	50,0%	676	67,0%	656	65,0%
151	36,7%	198	48,1%	254	61,7%	263	63,8%
117	30,2%	141	36,3%	233	60,1%	276	71,1%
175	30,5%	234	40,8%	348	60,6%	372	64,8%
211	32,1%	319	48,5%	448	68,1%	456	69,3%
109	28,8%	150	39,6%	217	57,3%	239	63,1%
119	30,8%	181	46,9%	223	57,8%	232	60,1%
108	38,4%	118	42,0%	161	57,3%	193	68,7%
130	31,9%	194	47,5%	252	61,8%	282	69,1%
134	34,9%	173	45,1%	243	63,3%	255	66,4%
120	31,4%	180	47,1%	197	51,6%	243	63,6%
92	34,1%	123	45,6%	149	55,2%	170	63,0%
133	34,8%	147	38,5%	202	52,9%	251	65,7%
115	30,7%	163	43,5%	218	58,1%	246	65,6%
98	25,2%	130	33,4%	215	55,3%	263	67,6%
68	24,4%	105	37,6%	151	54,1%	191	68,5%
89	33,6%	90	34,0%	156	58,9%	174	65,7%

APÊNDICE C – INSTRUMENTO DO CENSO DA PSICOLOGIA BRASILEIRA 2021¹

Preâmbulo

1. Antes de começarmos... Para que seu questionário flua melhor, indique abaixo como podemos nos referir a você. Você prefere psicólogo, psicóloga ou psicóloga? Marque a terminação adequada para psicólog___:*

a o e

[Conforme a identidade de gênero informada pela terminação, o vídeo de saudação da Presidente Ana Sandra Nóbrega correspondente era apresentado]

2. Para dar sua contribuição, clique abaixo e comece a responder. Contamos com você, psicólog[o/a/e]?!*

Estou ciente do objetivo da pesquisa e concordo em participar.

1 Legenda: * = item obrigatório;
☐ = alternativa de escolha única;
p = alternativa de múltipla escolha

2 O código [o/a/e] indica flexão de gênero conforme a identidade informada na primeira questão do questionário. Toda vez que esse sinal aparece, a(o) respondente visualizava a palavra flexionada de forma personalizada, por exemplo, quem se identificou no gênero masculino via “psicólogo”, aquelas que afirmaram se identificar com o gênero feminino, psicóloga, já es que se descreveram como não-binárias, “psicóloga”.

Bloco Formação Profissional

3. Em que ano você concluiu o seu curso de graduação em Psicologia?*

- | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 2021 | <input type="checkbox"/> 2020 | <input type="checkbox"/> 2019 | <input type="checkbox"/> 2018 | <input type="checkbox"/> 2017 | <input type="checkbox"/> 2016 |
| <input type="checkbox"/> 2015 | <input type="checkbox"/> 2014 | <input type="checkbox"/> 2013 | <input type="checkbox"/> 2012 | <input type="checkbox"/> 2011 | <input type="checkbox"/> 2010 |
| <input type="checkbox"/> 2009 | <input type="checkbox"/> 2008 | <input type="checkbox"/> 2007 | <input type="checkbox"/> 2006 | <input type="checkbox"/> 2005 | <input type="checkbox"/> 2004 |
| <input type="checkbox"/> 2003 | <input type="checkbox"/> 2002 | <input type="checkbox"/> 2001 | <input type="checkbox"/> 2000 | <input type="checkbox"/> 1999 | <input type="checkbox"/> 1998 |
| <input type="checkbox"/> 1997 | <input type="checkbox"/> 1996 | <input type="checkbox"/> 1995 | <input type="checkbox"/> 1994 | <input type="checkbox"/> 1993 | <input type="checkbox"/> 1992 |
| <input type="checkbox"/> 1991 | <input type="checkbox"/> 1990 | <input type="checkbox"/> 1989 | <input type="checkbox"/> 1988 | <input type="checkbox"/> 1987 | <input type="checkbox"/> 1986 |
| <input type="checkbox"/> 1985 | <input type="checkbox"/> 1984 | <input type="checkbox"/> 1983 | <input type="checkbox"/> 1982 | <input type="checkbox"/> 1981 | <input type="checkbox"/> 1980 |
| <input type="checkbox"/> 1979 | <input type="checkbox"/> 1978 | <input type="checkbox"/> 1977 | <input type="checkbox"/> 1976 | <input type="checkbox"/> 1975 | <input type="checkbox"/> 1974 |
| <input type="checkbox"/> 1973 | <input type="checkbox"/> 1972 | <input type="checkbox"/> 1971 | <input type="checkbox"/> 1970 | <input type="checkbox"/> 1969 | <input type="checkbox"/> 1968 |
| <input type="checkbox"/> 1967 | <input type="checkbox"/> 1966 | <input type="checkbox"/> 1965 | <input type="checkbox"/> 1964 | <input type="checkbox"/> 1963 | <input type="checkbox"/> 1962 |
| <input type="checkbox"/> 1961 | <input type="checkbox"/> 1960 | | | | |
- Ainda estou cursando (descartamos respondentes que marcaram essa alternativa)

4. Você fez sua graduação:*

- Toda em uma instituição pública
- Parte em uma instituição pública e parte em uma instituição privada
- Toda em uma instituição privada

5. Como você avalia a qualidade do ensino oferecido na sua graduação?*

- 
 
 
 
 

6. Marque até 3 principais motivos para a sua decisão pela profissão de Psicólogo[a/e]:*

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Interesse nos temas que envolve | <input type="checkbox"/> Reconhecimento social da profissão |
| <input type="checkbox"/> Remuneração potencial | <input type="checkbox"/> Oportunidades no mercado de trabalho |
| <input type="checkbox"/> Conhecer-me melhor | <input type="checkbox"/> Queria ajudar as pessoas |
| <input type="checkbox"/> Contato prévio com profissionais da área | <input type="checkbox"/> Habilidades |
| <input type="checkbox"/> Admiração pela profissão | <input type="checkbox"/> Vocação pessoal |
| <input type="checkbox"/> Influência de familiares ou conhecidos | <input type="checkbox"/> Outro. Qual? _____ |

7. Você completou alguma outra graduação além da Psicologia?

Não Sim. Qual o curso? _____

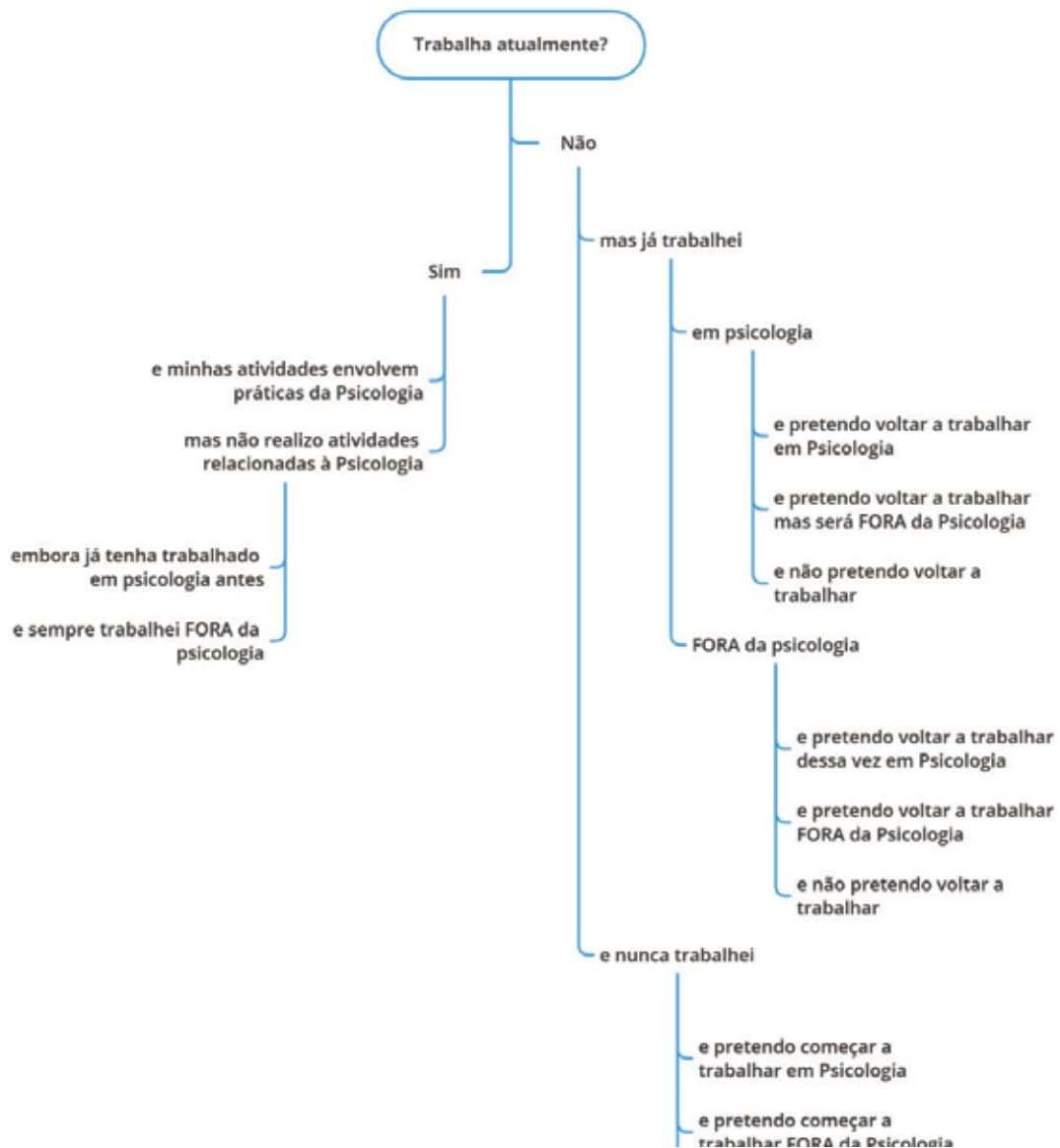
8. Formação Complementar: Qual o nível mais elevado de formação adicional, dentro ou fora da Psicologia, que você concluiu após a graduação?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Cursos livres de aperfeiçoamento | <input type="checkbox"/> Residência multiprofissional |
| <input type="checkbox"/> Especialização ou MBA | <input type="checkbox"/> Mestrado |
| <input type="checkbox"/> Doutorado | <input type="checkbox"/> Pós-Doutorado <input type="checkbox"/> Não tenho |

Bloco Atuação Profissional

Nesta seção, vamos abordar sua atuação profissional. Queremos saber sua experiência trabalhando na Psicologia e fora dela. E sobre seu trabalho como psicólog[o/a/e], vamos falar das áreas em que atua e sua prática.

9. Atualmente, você realiza alguma atividade profissional, mesmo que não seja relacionada à Psicologia?* [item respondido em etapas incrementais seguindo a árvore abaixo]



10. A que você atribui não estar trabalhando atualmente?

[Item exibido diante da resposta “Não” ao item nº 9]

- Falta oferta de trabalho
- Defasagem entre minhas habilidades e as demandas do mercado
- Proposta de trabalho de baixa remuneração
- Dificuldade de compatibilizar a profissão com o cuidado dos filhos
- Aposentadoria
- Outro. Qual? _____

11. Há quanto tempo você não está trabalhando?

[Item exibido diante da resposta “Não” ao item nº 9]

_____ anos e _____ meses

12. Há quanto tempo você não trabalha EM PSICOLOGIA?

[Item exibido diante da resposta “Não > mas já trabalhei > em Psicologia” ou “Sim > mas não realizo atividades relacionadas à Psicologia > embora já tenha trabalhado em Psicologia antes” ao item nº 9]

_____ anos e _____ meses

13. [O item exibia um dos enunciados listados, conforme o caso indicado]

Em que áreas da Psicologia você atua?* (até 3 alternativas)

[Enunciado exibido diante da resposta “Sim > e minhas atividades envolvem práticas da Psicologia” ao item nº 9]

Em que áreas da Psicologia você pretende atuar?*(até 3 alternativas)

[Enunciado exibido diante das respostas “Não > mas já trabalhei > FORA da Psicologia > e pretendo voltar a trabalhar dessa vez em Psicologia” e “Não > mas já trabalhei > em Psicologia > e pretendo voltar a trabalhar em Psicologia” e “Não > e nunca trabalhei > e pretendo começar a trabalhar em Psicologia” ao item nº 9]

Em que áreas da Psicologia você atuou?*(até 3 alternativas)

[Enunciado exibido diante das respostas “Não > mas já trabalhei > em Psicologia > e não pretendo voltar a trabalhar”; “Não > mas já trabalhei > em Psicologia > e pretendo voltar a trabalhar mas será FORA da Psicologia” e “Sim > mas não realizo atividades relacionadas à Psicologia > embora já tenha trabalhado em Psicologia antes” ao item nº 9]

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Avaliação Psicológica | <input type="checkbox"/> Psicologia da Saúde |
| <input type="checkbox"/> Psicologia Organizacional e do Trabalho | <input type="checkbox"/> Psicologia Social/Comunitária |
| <input type="checkbox"/> Psicologia Hospitalar | <input type="checkbox"/> Psicologia Clínica |
| <input type="checkbox"/> Psicologia Forense/Jurídica | <input type="checkbox"/> Docência e Ensino de Psicologia |
| <input type="checkbox"/> Neuropsicologia | <input type="checkbox"/> Psicologia Escolar/Educacional |
| <input type="checkbox"/> Outra área. Qual? _____ | |

14. Quanto tempo você levou para conseguir seu primeiro trabalho em Psicologia, a partir da sua formatura em [Resposta ao item nº 3]?

[Item exibido diante das respostas “Não > mas já trabalhei > em Psicologia” e “Sim > e minhas atividades envolvem práticas da Psicologia” ao item nº 9]

_____ anos e _____ meses

15. Em que área na Psicologia você começou a trabalhar após se formar em [Resposta ao item nº 3]?

[Item exibido diante das respostas “Não > mas já trabalhei > em Psicologia” e “Sim > e minhas atividades envolvem práticas da Psicologia” ao item nº 9]

- Iniciei na Docência e Ensino de Psicologia
- Iniciei na Psicologia Clínica
- Iniciei na Psicologia Social/Comunitária
- Iniciei na Psicologia da Saúde
- Iniciei na Psicologia Organizacional e do Trabalho
- Iniciei na Avaliação Psicológica
- Iniciei na Psicologia Forense/Jurídica
- Iniciei na Psicologia Hospitalar
- Iniciei na Neuropsicologia
- Iniciei na Psicologia Escolar/Educacional
- Iniciei em outra área. Qual? _____

16. Liste abaixo todos os seus trabalhos atuais. Você pode listar tudo mesmo: trabalhos formais, informais, temporários, voluntários, bicos etc. Queremos ter uma noção do conjunto do que você faz profissionalmente. Assim, escreva a denominação que você usaria ao contar sobre eles a colegas ou conhecidos (em cada lacuna abaixo, escreva uma ocupação):

[Item exibido diante das respostas “Sim” ao item nº 9]

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____

17. Para cada um de seus trabalhos, indique o vínculo e se eles envolvem atividades do campo da Psicologia:

[Trabalho 1] [Trabalho 2] [Trabalho 3] [Trabalho 4] [Trabalho 5] [Trabalho 6]	Marque o tipo de vínculo: <input type="checkbox"/> Bolsista; <input type="checkbox"/> Cargo público comissionado; <input type="checkbox"/> Carteira assinada (CLT); <input type="checkbox"/> Concursad[o/a/e]; <input type="checkbox"/> Contrato intermitente; <input type="checkbox"/> Contrato temporário; <input type="checkbox"/> Empresári[o/a/e]; <input type="checkbox"/> Estatutári[o/a/e]; <input type="checkbox"/> Informal (sem vínculo); <input type="checkbox"/> MEI ou Eireli; <input type="checkbox"/> Autônom[o/a/e] (profissional liberal); <input type="checkbox"/> Voluntári[o/a/e]; <input type="checkbox"/> Requer Psicologia	<input type="checkbox"/> Marque qual requer psicologia
--	---	--

18. Para cada um de seus trabalhos, indique quais são, aproximadamente, a carga horária semanal (em horas) e a renda mensal (bruta, em reais):

Preencha somente números, sem decimais.

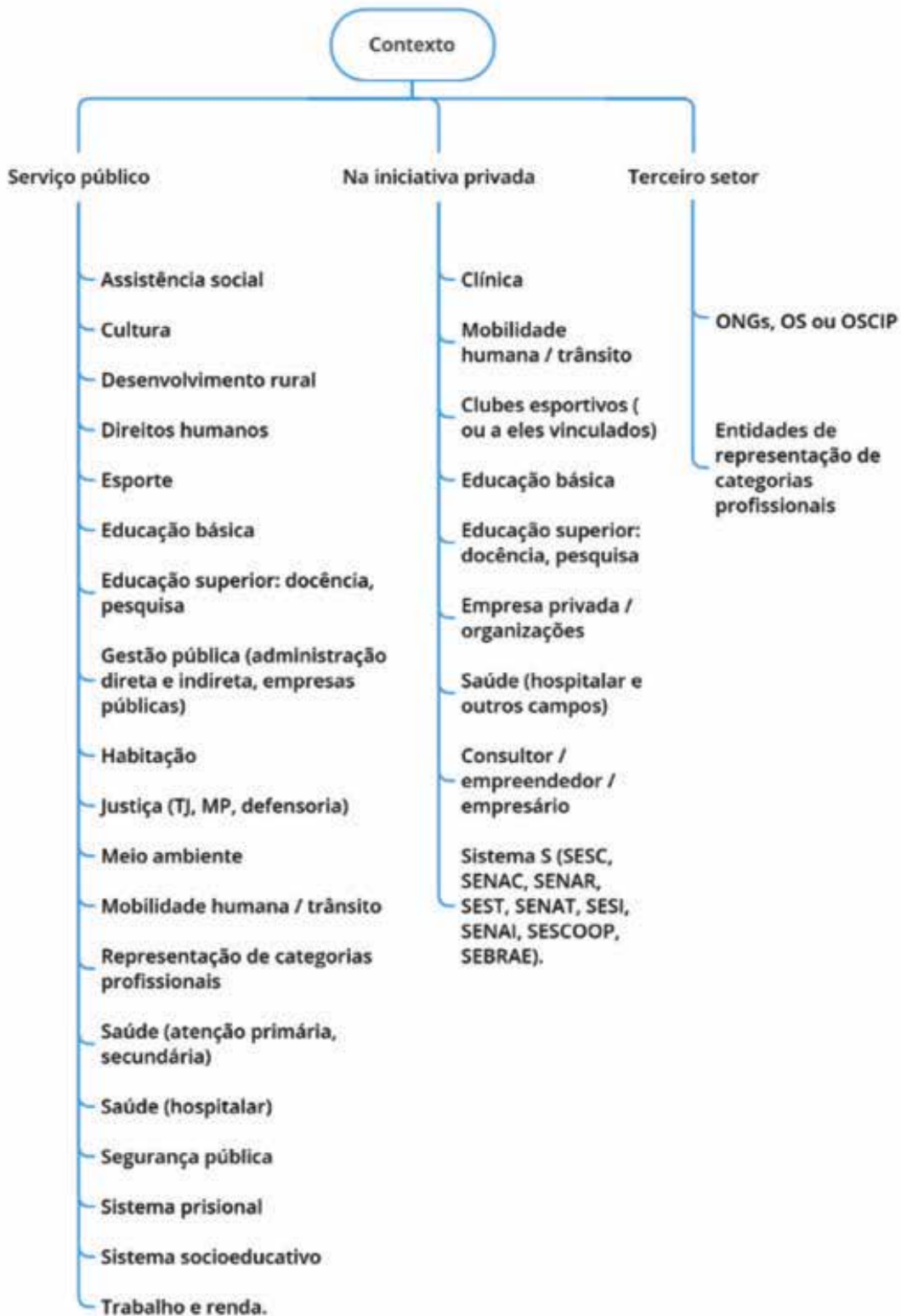
Exemplos:

Para R\$ 2.000,000, escreva 2000.

Para 30,5 ou 30:30 horas semanais, arredonde e escreva 30.

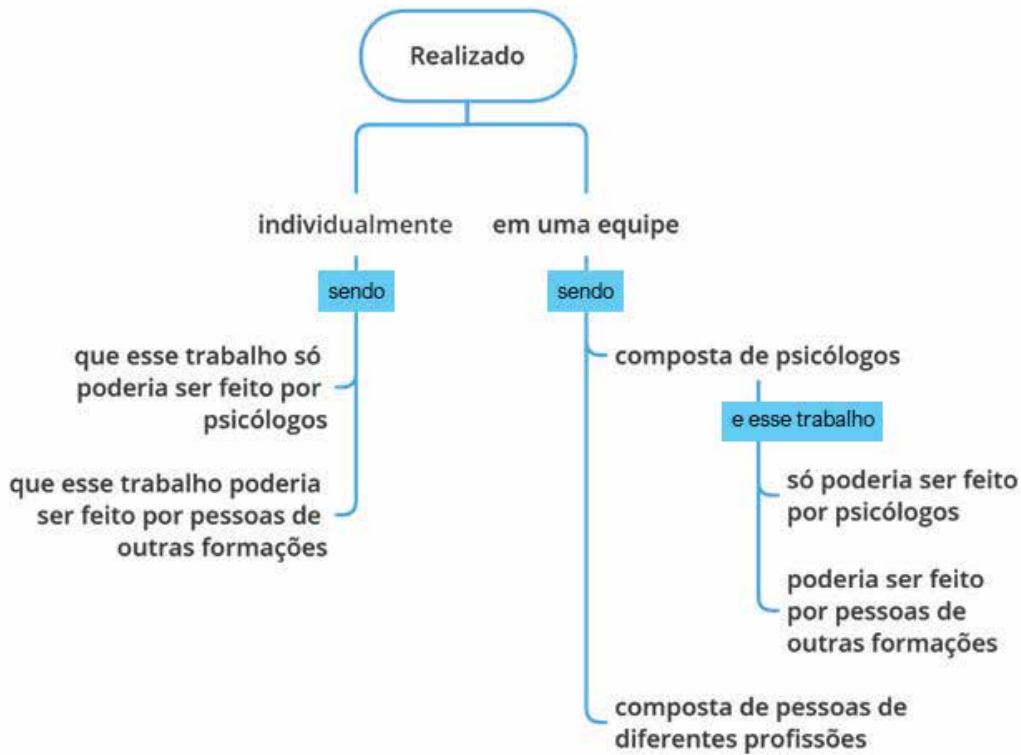
[Trabalho 1] [Trabalho 2] [Trabalho 3] [Trabalho 4] [Trabalho 5] [Trabalho 6]	_____ Carga horária semanal (em horas)	_____ Renda mensal aproximada (use números inteiros)
--	--	--

19. Em que contexto você realiza [Trabalho #]? [um item para cada trabalho informado a ser respondido em etapas seguindo a árvore abaixo]



20. E [Trabalho #] é um trabalho...

[um item para cada trabalho informado a ser respondido em etapas seguindo a árvore abaixo]



21. A quais desses recursos você já recorreu ao longo da sua carreira para aprimorar o seu desempenho profissional?

- Grupos de estudo
- Psicoterapia
- Supervisão (da sua prática)
- Outro. Qual? _____

22. Escreva até três atividades principais que você desempenha quando atua no trabalho...

- [Trabalho 1] – _____
- [Trabalho 2] – _____
- [Trabalho 3] – _____
- [Trabalho 4] – _____
- [Trabalho 5] – _____
- [Trabalho 6] – _____

23. Em quais dos processos de trabalho abaixo as atividades que você desempenha na Psicologia se enquadram?* (Você pode marcar até 5)

- Organizativos de coletivos sociais
- Clínicos
- Educativos
- Orientação e aconselhamento
- Gestão de pessoas em contextos de trabalho
- Mediação de conflitos
- Investigação científica
- Proteção social e desenvolvimento
- Promoção da saúde e bem-estar
- Avaliação psicológica (aplicar testes, fornecer laudos etc.)

24. Você adota práticas integrativas (exemplos: acupuntura, arteterapia, yoga, musicoterapia etc.) em algum de seus trabalhos?

- Não. Sim. Indique quais: _____

25. Qual dos seus trabalhos em Psicologia você considera o principal?*

[Apresenta apenas alternativas marcadas como “requer psicologia” no item nº 17]

- [Trabalho 1]
- [Trabalho 2]
- [Trabalho 3]
- [Trabalho 4]
- [Trabalho 5]
- [Trabalho 6]

26. Qual critério você usou para apontar o trabalho acima como principal?

- Realização Renda gerada Carga horária Segurança
- Outro. Qual? _____

27. Dentre as diversas abordagens teórico-metodológicas existentes no campo da Psicologia, qual fundamenta o seu trabalho principal?*

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Abordagens de base comportamental | <input type="checkbox"/> Abordagens de base cognitivista |
| <input type="checkbox"/> Abordagens de base existencialista | <input type="checkbox"/> Abordagens de base sócio-histórica |
| <input type="checkbox"/> Abordagens de base psicanalítica | <input type="checkbox"/> Abordagens de base fenomenológica/humanista |
| <input type="checkbox"/> Outra. Qual? _____ | |

28. Cite dois nomes de autores ou autoras cuja obra é importante para você e sua atuação profissional:

1 _____

2 _____

29. Nesse ponto do questionário, vamos sortear algumas perguntas para você responder. Escolha uma das alternativas abaixo e te encaminharemos para o próximo conjunto de perguntas.*

- Cor 1 (Bloco Trabalho Decente e Uso da Tecnologia)
- Cor 2 (Bloco Avaliação Psicológica Direitos Humanos e Democracia)

Bloco Trabalho Decente e Uso da Tecnologia

[Respondido pela parte da amostra que sorteou essa rota.]

Trabalho Decente

30. Em que medida as características abaixo estão presentes no seu trabalho?*

		Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente
a)	Sou livre para expressar o que penso sobre o meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	Sou tratad[o/a/e] com dignidade no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d)	O meu horário de trabalho me permite administrar bem a minha vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)	O meu trabalho me permite ter tempo para a minha família/vida pessoal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f)	Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g)	Através do meu trabalho, me desenvolvo profissionalmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h)	O meu trabalho contribui para a minha realização pessoal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i)	O trabalho que realizo contribui para a sociedade.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j)	O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k)	O que recebo pelo meu trabalho oferece bem-estar a mim e/ou aos que dependem de mim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l)	O que ganho com o meu trabalho me permite viver com um sentimento de bem-estar pessoal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m)	Tenho perspectivas de ter uma aposentadoria financeiramente tranquila.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n)	Sinto a minha família protegida pelos benefícios sociais do meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o)	Sinto que estarei protegid[o/a/e] no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p)	Tenho perspectivas de melhorar meus ganhos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q)	Atualmente, há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r)	Tenho possibilidades de progredir profissionalmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s)	Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t)	Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u)	As condições ambientais no meu trabalho (temperatura, ruído, umidade etc.) são seguras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Entre os aspectos que você avaliou acima, escolha os 5 que você mais valoriza:*

- O meu trabalho contribui para a minha realização pessoal.
- As condições ambientais no meu trabalho (temperatura, ruído, umidade etc.) são seguras.
- Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.
- O trabalho que realizo contribui para a sociedade.
- Sou tratad[o/a/e] com dignidade no meu trabalho.
- Sinto que estarei protegid[o/a/e] no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde etc.).
- Tenho perspectivas de ter uma aposentadoria financeiramente tranquila.
- Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.
- Atualmente, há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.
- Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.
- Através do meu trabalho, me desenvolvo profissionalmente.
- Tenho perspectivas de melhorar meus ganhos.
- O que recebo pelo meu trabalho oferece bem-estar a mim e/ou aos que dependem de mim.
- Sinto a minha família protegida pelos benefícios sociais do meu trabalho.
- Sou livre para expressar o que penso sobre o meu trabalho.
- O meu trabalho me permite ter tempo para a minha família/vida pessoal.
- O meu horário de trabalho me permite administrar bem a minha vida.
- O que ganho com o meu trabalho me permite viver com um sentimento de bem-estar pessoal.
- O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade.
- Tenho possibilidades de progredir profissionalmente.
- Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.

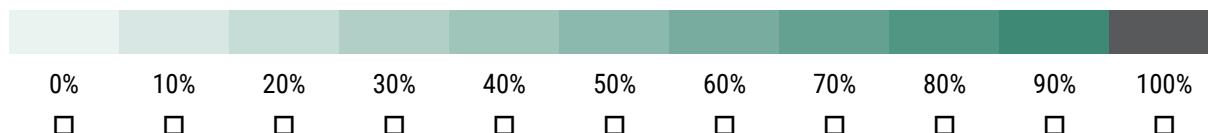
32. Com que frequência seu trabalho te deixa insegur[o/a/e] em relação à:

	Sempre insegur[o/a/e]	Muitas vezes insegur[o/a/e]	Algumas vezes insegur[o/a/e]	Nunca insegur[o/a/e]	Sempre insegur[o/a/e]
Manutenção de meu vínculo de trabalho/clientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minhas condições de exercício profissional (riscos de acidente e/ou adoecimento)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibilidade de defesa de meus direitos como categoria profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibilidade de exercer minhas habilidades e aplicar meus conhecimentos profissionais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Uso da Tecnologia

Outro tema de interesse dessa pesquisa é compreender os usos das tecnologias de informação e comunicação (TICs) na atuação da(o) profissional de psicologia.

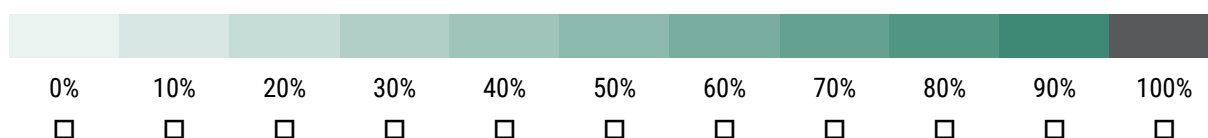
33. Refletindo sobre o seu trabalho antes da pandemia, indique a proporção em que era mediado por tecnologia (aplicativos de videoconferência, de mensagens, redes sociais etc.)?



34. Com que finalidade você utilizava as tecnologias de informação e comunicação antes da pandemia na sua prática profissional?

- Organização
- Aumento de renda
- Ampliação da rede de contatos
- Comunicação
- Busca de capacitação
- Criação de conteúdo
- Realização de minhas atividades laborais
- Outras. Quais? _____

35. Refletindo sobre o seu trabalho durante a pandemia, indique em que proporção ele passou a ser mediado por tecnologia (aplicativos de videoconferência, de mensagens, redes sociais etc.)?



36. Com que finalidade você vem utilizando as tecnologias de informação e comunicação durante da pandemia na sua prática profissional? (Marque quantos precisar)

- Realização de minhas atividades laborais
- Criação de conteúdo
- Comunicação
- Aumento de renda
- Organização
- Ampliação da rede de contatos
- Busca de capacitação
- Outras. Quais? _____

37. Indique tipos de tecnologia que você atualmente utiliza na sua prática profissional: (Marque quantas precisar)

- Recursos de vídeo para sessões
- Recursos de vídeo para treinamento
- Recursos de vídeo para reuniões e aulas
- Plataforma de testes psicológicos
- Aplicativos de comunicação por texto
- Prontuários eletrônicos
- Plataforma de auxílio no processo de Avaliação Psicológica
- Recursos de vídeo para supervisões
- Agendamento on-line
- Outros. Quais? _____

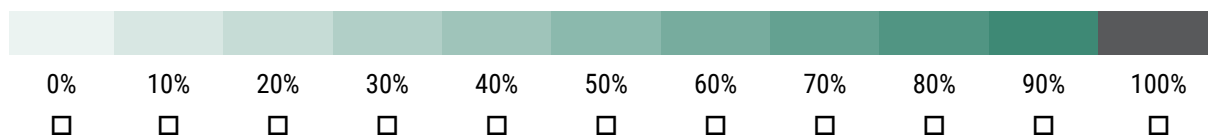
38. Considerando a aplicação/utilização das tecnologias de informação e comunicação na sua prática profissional, indique como você adquiriu a maior parte das competências necessárias para a seu uso: (Marque quantas precisar)

- Por conta própria
- Treinamentos específicos
- Mestrado/Doutorado
- Cursos de aperfeiçoamento
- Com ajuda de amigos/conhecidos
- Graduação
- Cursos de especialização
- Cursos ou vídeos na internet

39. Avalie o impacto da introdução de tecnologias em relação aos seguintes aspectos:

	0%	25%	50%	75%	100%
Ao local de onde você realiza o seu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
À forma como seu trabalho é realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ao tipo de produto ou serviço que você fornece/presta/desempenha	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
À sua carga horária de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
À sua remuneração	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
À sua disponibilidade de tempo livre para realização de atividades que não estão diretamente relacionadas com o seu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40. Imaginando como será o seu trabalho no futuro (daqui a cinco anos), em que proporção você imagina que ele será mediado por tecnologias (aplicativos de videoconferência, de mensagens, redes sociais, sistemas de acesso remoto etc.)?



41. Em relação a sua atuação profissional, quanto você imagina que as características abaixo sofrerão impacto da tecnologia, nos próximos 5 anos:

	0%	25%	50%	75%	100%
Local de realização do trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forma de realização do trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instrumentos para a realização do trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conteúdo do trabalho realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42. Quais as principais razões para utilizar a tecnologia no ambiente de trabalho? (Escolha quantas quiser)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Permite o acesso remoto a pessoas e dados | <input type="checkbox"/> Poupa tempo |
| <input type="checkbox"/> Agiliza processos | <input type="checkbox"/> Agrega método |
| <input type="checkbox"/> São recursos acessíveis | <input type="checkbox"/> Diminui o trabalho operacional |
| <input type="checkbox"/> Traz precisão | <input type="checkbox"/> Favorece a segurança de dados |
| <input type="checkbox"/> Permite análise de dados | |
| <input type="checkbox"/> Outras. Informe quais: _____ | |

43. Quais as principais objeções a respeito do uso de tecnologias na sua prática profissional como psicólogo(a/e)? (Marque quantas precisar)

- Percepção de ameaça à segurança/sigilo
- Tornam as relações mais impessoais
- Esses recursos são caros/pouco acessíveis
- Pouca familiaridade com a tecnologia
- Receio que a tecnologia substitua o psicólogo
- Insegurança/sinto falta de preparo técnico
- Dificultam a construção de vínculos necessários ao exercício profissional
- Outras. Informe quais: _____

Bloco Avaliação Psicológica, Direitos Humanos e Democracia

[Respondido pela parte da amostra que sorteou essa rota.] Nesse bloco, vamos nos aprofundar sobre o papel da Avaliação Psicológica como recurso nas suas atividades como psicólog[o/a/e].

Avaliação Psicológica

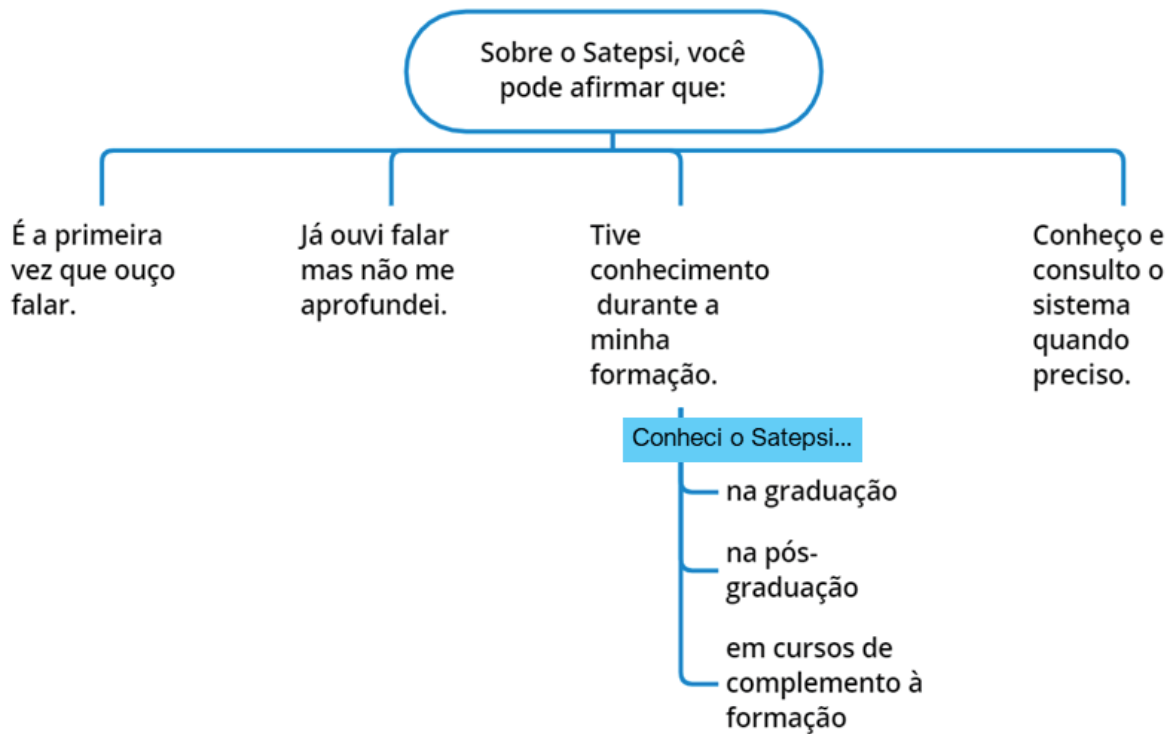
44. Quais métodos, técnicas ou instrumentos você utilizou como recurso de Avaliação Psicológica nos últimos seis meses?

- Entrevista
- Checklist
- Dinâmica de grupo
- Observação
- Testes psicológicos
- Técnicas não exclusivas da Psicologia
- Outro. Qual? _____

45. Falando de Avaliação Psicológica, indique as principais dificuldades que você enfrenta:

- Regulamentação e normativas de difícil compreensão.
- Ambientes inadequados para aplicação dos instrumentos.
- Recursos materiais insuficientes.
- Conhecimento insuficiente.
- Escolhas dos instrumentos conforme o caso.
- Escassez de instrumentos psicológicos nas minhas necessidades.
- Instruções insuficientes ou vagas.
- Interpretação dos dados após aplicação.
- Integração de diferentes técnicas e instrumentos.
- Elaboração de laudos e pareceres.
- Devolutiva de resultados.
- Outra. Qual? _____

46. Satepsi é o sistema do CFP que verifica a conformidade e atesta a qualidade dos testes psicológicos disponíveis no Brasil. [item respondido em etapas incrementais seguindo a árvore abaixo]



47. Assinale as situações em que você faz uso do Satepsi:

[Item exibido diante das respostas “Conheço e consulto o sistema quando preciso” ao item nº 46]

- Consulta aos pareceres dos testes psicológicos
- Consulta à situação de testes
- Leitura das fontes técnicas sobre Avaliação Psicológica
- Leitura das fichas-síntese dos testes psicológicos
- Consulta às dúvidas frequentes
- Leitura dos materiais produzidos pelo CFP sobre o tema

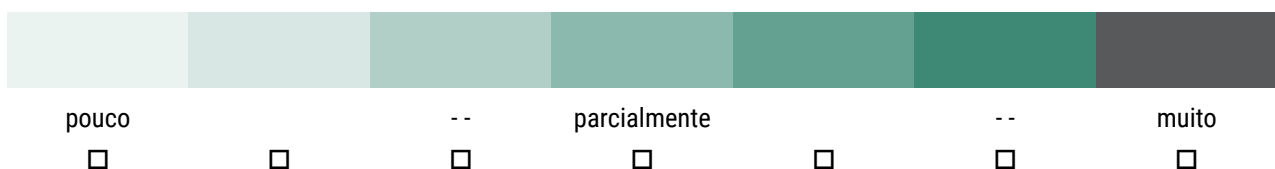
Direitos Humanos e Democracia

Prosseguindo com nossa pesquisa, as perguntas abaixo falam sobre temas que podem estar relacionados a sua atuação como psicólogo[a/e]: direitos humanos e democracia.

48. O primeiro princípio fundamental que orienta o código de ética da nossa profissão diz que “[o/a/e] psicólogo[a/e] baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos”

	Pouco	Parcialmente	Muito
Esse princípio é ___ importante para a minha prática profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esse princípio ajuda ___ na compreensão dos fenômenos e problemas psicológicos com os quais eu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

49. O quanto você avalia que conhece sobre direitos humanos e a sua relação com sua prática profissional na Psicologia?



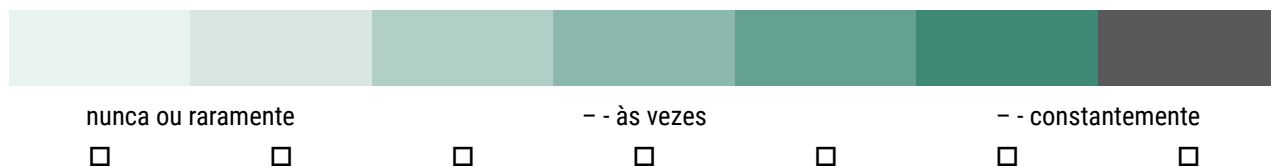
50. Os conhecimentos que você possui sobre direitos humanos foram adquiridos:

- Antes do meu curso de graduação
- No meu curso de graduação
- Em cursos de especialização/aperfeiçoamento
- Na minha prática profissional, em contato com colegas
- Por iniciativa própria (leituras, mídia, imprensa)
- Por estímulo de ações e publicações do Sistema Conselhos

51. Marque abaixo as frases que descrevem o que você acredita por "respeitar os direitos humanos":

- defender práticas inclusivas de segmentos minoritários nos mais diversos âmbitos do trabalho em Psicologia
- lutar por assegurar a todas(os) condições de vida saudáveis e dignas
- lutar por condições de trabalho dignas para todas(os) trabalhadoras
- buscar assegurar a todas(os) o acesso igualitário aos serviços de saúde, educação, assistência social e cultura
- proteger pessoas vitimizadas por indivíduos ou pela sociedade
- contribuir para eliminação de quaisquer formas de discriminação, negligência, exploração, violência, crueldade e opressão
- proteger pessoas que vitimizam outros indivíduos ou a sociedade
- assegurar o acesso de todas(os), sem distinção, a bens e benefícios na sociedade

52. Em que medida você se engaja em ações de defesa dos direitos humanos, no seu cotidiano?



53. Conte-nos sobre alguma dessas ações de defesa dos direitos humanos nas quais você se engaja: [Item exibido diante das respostas de "às vezes" a "constantemente" ao item nº 52]

54. No último ano...

Obs.: LGBTQIA+ = lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers, intersexos, assexuais etc.

	Gênero	Raça	LGBTQIA+	Deficiência
Engajei-me em coletivos e iniciativas com foco em questões de...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dediquei tempo (organizando, mobilizando pessoas etc.) para trabalhar com ou apoiar questões de...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assisti palestras, lives e eventos focados em questões de...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Usei ferramentas online (Instagram, YouTube, Facebook etc.) para aumentar a consciência sobre questões de...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doei parte de minhas horas de trabalho para um grupo/ organização que trata da conexão de questões sociais como justiça ou desigualdade com questões de...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

55. Nos últimos dois anos, você trabalhou com alguma clientela listada abaixo? Indique quais.

- Usuários do SUS
- Criança ou adolescentes em situação de violência
- Pessoas LGBTQIA+
- População indígena
- Povos quilombolas
- Pessoas com deficiência
- Usuários de álcool ou outras drogas
- Comunidades do campo, de floresta e/ou de áreas úmidas
- População preta
- Comunidades tradicionais
- Usuários e egressos dos serviços de assistência social
- Mulheres em situação de violência
- Pessoas em situação de rua
- Usuários e egressos do sistema prisional e de medidas socioeducativas
- Não trabalhei com essas populações

56. Quando defendemos o respeito aos direitos humanos como uma diretriz para a prática profissional em Psicologia, você avalia que essa diretriz é benéfica para que segmentos sociais?

- Pessoas pobres
- Crianças e adolescentes
- Pessoas com deficiência
- Políticas(os)
- Ninguém
- LGBTQIA+
- Idosas(os)
- Mulheres
- Pessoas ricas
- Infratores/as e criminosos
- Pessoas em sofrimento psíquico
- Pessoas pretas
- Todas(os)

57. Relembrando princípio que diz que “[o/a/e] psicólogo[o/a/e][o/a/e] baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos”, em que medida viver em uma democracia é um requisito para que tal princípio seja assegurado na nossa prática profissional?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nada	pouco	parcialmente	muito	totalmente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

58. Os conhecimentos que você possui sobre Democracia foram adquiridos:

	Pouco	Parcialmente	Muito
Antes do meu curso de graduação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No meu curso de graduação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Em cursos de especialização/aperfeiçoamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na minha prática profissional, em contato com colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por iniciativa própria (leituras, mídia, imprensa)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por estímulo de ações e publicações do Sistema Conselhos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

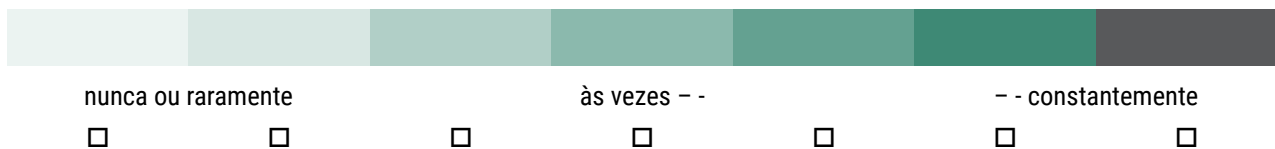
59. Democracia é um conceito que assume diferentes significados para as pessoas. Marque abaixo as frases que descrevem o que você pensa sobre democracia. A Democracia...

- É um regime político em que o povo, em eleições livres, escolhe os seus governantes e representantes
- Requer que o povo, além de votar, exerça a participação, o controle e a fiscalização das políticas públicas
- Exige liberdade de expressão e de imprensa
- Requer respeito à diversidade das pessoas e dos grupos sociais
- Impõe que todas as pessoas sejam iguais perante a lei e assim sejam tratadas
- É plena quando há o respeito a todos os direitos universais da pessoa humana
- Requer que os diferentes segmentos sociais estejam representados nas instâncias dos poderes
- É o governo da maioria, mas que respeita os direitos das minorias
- Tem como foco os direitos e não os deveres dos cidadãos
- Pode ser fonte de tensão e discórdias no país
- Significa respeito à Constituição do país
- Nem sempre é o melhor regime de governo para um país em algum momento da sua história

60. Marque elementos que você considera importantes para o bem-estar, qualidade de vida e saúde psíquica das pessoas na vida em sociedade:

- Direito de votar livremente e escolher seus governantes
- Acesso igualitário a saúde, educação e trabalho dignos
- Liberdade de expressar suas posições políticas e ideológicas
- Liberdade de ir e vir no território
- Liberdade de professar diferentes credos religiosos
- Liberdade de associação e mobilização para conquistar direitos sociais e políticos
- Livre circulação de informações nos diferentes tipos de mídias
- Segurança de que terá um tratamento igualitário perante a lei

61. Em que medida você se engaja em ações para a defesa da democracia, no seu cotidiano?







62. Conte-nos sobre alguma dessas ações de defesa da democracia nas quais você se engaja:

[Item exibido diante das respostas de “às vezes” a “constantemente” ao item nº 52]

Bloco Perspectivas para o Futuro

63. Quais dessas reportagens te despertam mais interesse em ler? (Marque até 3)

-  **RIO DE JANEIRO** < □
Museu Nacional lança campanha para reconstruir acervo destruído por incêndio há três anos
Objetivo é conseguir a doação de 10 mil itens
2 set. 2021 às 14h33
-  **Mundo**
Fotos mostram instalação na fronteira dos EUA lotada de crianças migrantes
Por **Da Redação** Atualizado em 22 mar 2021, 19h54 -
Publicado em 23 mar 2021, 08h00
- EMERGÊNCIA CLIMÁTICA**
 **Relatório da ONU sobre o clima responsabiliza a humanidade por aumento de fenômenos extremos**
MANUEL PLANELLES | Madrid | 09-08-2021 - 11:25
Especialistas do Painel Internacional sobre a Mudança Climática (IPCC) alertam que já ocorreram mudanças que serão "irreversíveis" durante "séculos ou milênios". Esse grande estudo defende reduções "profundas" e "rápidas" das emissões
-  **CELEBRIDADES** < □
Gretchen diz ter Anitta como referência para manter juventude
'Não sou obrigada a me inspirar nas mulheres mais velhas'
2 set. 2021 às 9h20

□



Ciência

Estudo: problemas psicológicos atingem 34% de quem teve Covid-19

Por **Sabrina Brito** Atualizado em 12 abr 2021, 12h05 -
Publicado em 12 abr 2021, 10h44

□



Inflação dispara na América Latina com incerteza política, crise climática e incentivos ao consumo

ISABELLA COTA | 31-08-2021 - 08:35

Brasil só fica atrás da Argentina no ranking do continente. Alimentos, bebidas, transporte e até eletricidade custam cada vez mais na região, mas especialistas dizem que a maior aceleração dos preços acabou e que uma estabilização está por vir.

□



ATLAS DA VIOLÊNCIA < □

Assassinatos de negros aumentam 11,5% e de não negros caem 12,9%, mostra Atlas da Violência

Total de homicídios foi o menor em 4 anos, com 57.956 casos; negros são 75,7% das vítimas

□



Saúde

A influência de alguns alimentos em doenças psiquiátricas

Por **Adriana Dias Lopes** Atualizado em 28 Maio 2021, 11h19 - Publicado em 28 Maio 2021, 06h00

Chegamos ao último bloco do questionário! Queremos saber mais sobre você, além de suas opiniões sobre a profissão como um todo.

64. Na minha opinião, a profissão de psicólogo[a/e]...

- ... é admirada na sociedade
- ... é mal remunerada, considerando os investimentos de formação e atualização
- ... possui status inferior em equipes multiprofissionais
- ... ajuda a solucionar problemas sociais
- ... é banalizada, tendo muitos maus profissionais
- ... se confunde com práticas sem embasamento científico
- ... é complexa, demandando muitas habilidades e conhecimentos
- ... é muito diversificada, oferecendo inúmeras possibilidades de atuação
- ... outra, complete: _____

65. Meus planos para o futuro próximo são...

- ... manter o que estou fazendo
- ... investir na minha formação em Psicologia
- ... investir na formação fora da Psicologia
- ... mudar de área de atuação dentro da Psicologia
- ... incorporar atividades de outras áreas da Psicologia
- ... incorporar uma outra profissão em paralelo à Psicologia
- ... migrar para outra profissão
- ... me preparar para a aposentadoria
- ... outro. Qual? _____

66. Quais são os principais obstáculos para o desenvolvimento da Psicologia no Brasil, atualmente?

Bloco Dados Sociodemográficos

Estamos quase no final!

Um pouco mais sobre você

67. Onde você mora?*

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Acre (AC) | <input type="checkbox"/> Alagoas (AL) | <input type="checkbox"/> Amapá (AP) |
| <input type="checkbox"/> Amazonas (AM) | <input type="checkbox"/> Bahia (BA) | <input type="checkbox"/> Ceará (CE) |
| <input type="checkbox"/> Distrito Federal (DF) | <input type="checkbox"/> Espírito Santo (ES) | <input type="checkbox"/> Goiás (GO) |
| <input type="checkbox"/> Maranhão (MA) | <input type="checkbox"/> Mato Grosso (MT) | <input type="checkbox"/> Mato Grosso do Sul (MS) |
| <input type="checkbox"/> Minas Gerais (MG) | <input type="checkbox"/> Pará (PA) | <input type="checkbox"/> Paraíba (PB) |
| <input type="checkbox"/> Paraná (PR) | <input type="checkbox"/> Pernambuco (PE) | <input type="checkbox"/> Piauí (PI) |
| <input type="checkbox"/> Rio de Janeiro (RJ) | <input type="checkbox"/> Rio Grande do Norte (RN) | <input type="checkbox"/> Rio Grande do Sul (RS) |
| <input type="checkbox"/> Rondônia (RO) | <input type="checkbox"/> Roraima (RR) | <input type="checkbox"/> Santa Catarina (SC) |
| <input type="checkbox"/> São Paulo (SP) | <input type="checkbox"/> Sergipe (SE) | <input type="checkbox"/> Tocantins (TO) |
| <input type="checkbox"/> Moro fora do país | | |

68. Sua situação no Conselho Regional de Psicologia (CRP) é:*

- Inscrit[o/a/e] e com cadastro ativo
- Inscrit[o/a/e] mas com cadastro inativo
- Nunca me inscrevi no CRP

69. Você é filiad[o/a/e] a algum sindicato?

- Não.
- Sim, mas não sei dizer qual.
- Sim, tenho filiação ao Sindicato

70. Marque caso tenha alguma dessas deficiências: (Indique quantas precisar)

- Psicossocial ou mental
- Neuroatípico ou neurodiverso
- Física
- Auditiva
- Intelectual
- Visual

71. Qual a sua raça?

- Indígena Amarela/Oriental Parda Preta Branca

72. E a sua religião?

- Católica Evangélica Espírita ou Espiritualista
 Umbanda ou Candomblé Protestante Ateu/Ateia
 Não tenho religião Outra. Qual? _____

73. No início do questionário, você informou que se identifica como sendo do gênero [masculino/feminino]. Qual das opções abaixo melhor corresponde a sua identidade de gênero?

- Homem cisgênero (eu me identifico com o gênero atribuído no meu nascimento)
 Homem transgênero (eu não me identifico com o gênero atribuído no meu nascimento)
 Mulher cisgênera (eu me identifico com o gênero atribuído no meu nascimento)
 Mulher transgênera (eu não me identifico com o gênero atribuído no meu nascimento)
 Travesti (não me identifico com o gênero atribuído no meu nascimento)

74. Orientação sexual:

- Homossexual Heterossexual Bissexual
 Pansexual Assexual Outra. Qual? _____

75. Situação civil*

- Solteir[o/a/e] Casad[o/a/e] / união estável / morando junto
 Separad[o/a/e] / divorciad[o/a/e] Viúv[o/a/e]

76. Além de você, quantas pessoas moram na sua residência?

- 0 1 2 3 4 5 6 7+

77. Quantos filhos ou filhas moram com você?

- 0 1 2 3 4 5 6 7+

78. Marque a sua idade:

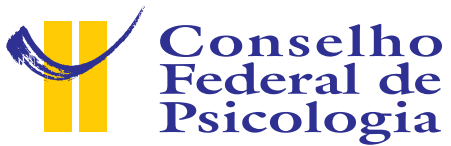
- 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33
 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46
 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59
 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72
 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85
 86 87 88 89 90+

79. Estamos terminando! Use o espaço abaixo caso você queira fazer algum comentário adicional sobre sua experiência atuando como psicólogo[a/e] ou algo que lembrou respondendo o questionário: (preenchimento opcional)

ISBN 978-65-89369-36-3



9 786589 369363



Parceria:



SBPOT

Associação Brasileira
de Psicologia Organizacional
e do Trabalho