

SER PSICÓLOGO O INÍCIO DA CARREIRA EM PSICOLOGIA

PISTAS PARA QUEM ESTÁ A DAR OS PRIMEIROS
PASSOS NUMA CARREIRA EM PSICOLOGIA

1º VOLUME DA COLECÇÃO DE ARTIGOS PSICARREIRAS OPP

ÍNDICE

04	Prefácio
05	Notas Prévias
06	Perspectivas sobre o Início da Carreira em Psicologia - Artigos Inéditos de Convidados
07	Ser-se e Fazer-se Psicólogo
09	A Provedora do Psicólogo Júnior no papel de Psicóloga Júnior
11	(Des)Construir o prelúdio do nosso percurso profissional – Cartografia de uma viagem
14	Da teoria à prática em cinco competências
16	Sonhos e Projectos de Vida no Início da Carreira
18	A (Quase) Receita de Bolso para o Sucesso na Carreira: O primeiro passo no Desenvolvimento Profissional Contínuo
20	Terminei a faculdade... e agora?
22	Com que Lentes quero ver o meu Futuro?
24	Ano Profissional Júnior... um contributo determinante para a qualidade da carreira em Psicologia
26	Por onde Começar? Autoconhecimento
27	Ser Psicólogo / Tornar-se Pessoa
29	A Psicologia é uma Viagem
31	Escutar por Dentro
33	Interesses, Carreira e Vocação
35	Competências Suaves, Competências Cruciais
37	Um Percurso em Retrospectiva (e a tomada de decisão na carreira)
40	O que Dizem as suas Crenças?
42	Postura e Atitude do (futuro) Psicólogo
43	O Caminho faz-se Caminhando
45	O Papel da Sorte na Gestão de Carreira
47	Não Há Soluções, Há Caminhos
49	Assumir Preferências: A (in)Diferença na Gestão de Carreira
51	Em Caso de Dúvida, Mantenha o (este) Charme
53	Alta Fidelidade
55	Mindset fixo ou mindset de crescimento? Eis a (grande) questão!
58	Reflexões para Estudantes (mas não só)
59	Finalista em Tempos de Pandemia
61	De Estudante a Membro Efectivo...em Pandemia
63	Sou estudante de Psicologia (O que gostava que me tivessem dito)
66	O lado selvagem (para estudantes de Psicologia)
68	Empreendedorismo em Psicologia (para estudantes) – da atitude à acção
71	Abordar o Mercado de Trabalho
72	Guia de Sobrevivência - A Adaptação a um Novo Emprego
74	Os Fantasmas do Início da Carreira
77	Psicologia 2021: Necessidades vs. Oportunidades
79	Júnior, com muito Orgulho - 10 Anos de Estágios Profissionais
81	O Psicólogo e os Outros – Redes Profissionais
82	Dar e Receber
84	Nutrir a Relação, Nutrir a Carreira
86	Job Shadowing: Espreitar a Profissão
88	A Supervisão ao Longo da Vida

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Ser Psicólogo — O Início da Carreira em Psicologia
1º Volume da Coleccção de Artigos PsiCarreiras OPP

AUTORES

Ordem dos Psicólogos Portugueses

COLABORAÇÃO

Ana Catarina Dias
Ana Catarina Silva
Ana Fraga Silva
Ana Leonor Baptista
Ana Sofia Nobre
Edite Queiroz
Joana Almeida Monteiro
Leonor Pinheiro
Luís Filipe
Mafalda Reis
Mariana Mendonça
Marta Alves
Pedro Félix
Rita Tavira Santos
Rodrigo Diniz
Sara Zeferino
Sofia Andrade
Sofia Cardoso
Vanessa Yan

LOCAL

Lisboa

DATA

Setembro 2022

PREFÁCIO

Uma pandemia por COVID-19 de impacto global, porventura apenas comparável com a pandemia pelo vírus influenza de há um século. Uma Guerra na Europa apenas comparável com Guerras de há várias décadas. Uma crise socioeconómica no horizonte, que a muitas e muitos lembra a crise que vivemos há cerca de uma década. A inversão de um caminho de maior liberdade e democracia, pelo crescimento, nos últimos anos, do autoritarismo.

Tudo a lembrar-nos que o passado conta, que o passado “não está morto”, que “nem sequer é passado”, como escreveu Faulkner. Tudo a lembrar-nos os enormes e complexos desafios que, no presente e para o futuro, se colocam à sociedade e às pessoas e a necessidade da ciência psicológica e das psicólogas e psicólogos, sistematicamente, se desenvolverem e adaptarem a novos desafios e realidades, para melhor lhes responderem.

Este e-book procura, também, reflectir este cenário. Porque parte, e é parte, de uma história, de muitas pessoas e vontades, que desde há anos, empenhada e corajosamente, permitem e suportam o sólido investimento da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) no processo de desenvolvimento profissional e na capacitação de psicólogas e psicólogos para se pensarem nos desafios dos diferentes momentos da sua carreira. Este investimento, em todo o ciclo (desde quando ainda estudantes de psicologia) e com múltiplas e diversificadas iniciativas, tem apresentado resultados significativos (também, mas não apenas, na empregabilidade) e é diferenciador no quadro da acção das associações públicas profissionais. É-o, exactamente porque assenta numa perspectiva de valorização de cada etapa (do passado, presente e futuro), da identidade da profissão e de cada profissional. É-o, porque se liga à necessidade constante de adaptação da ciência e prática a novos desafios, realidades e áreas, apenas possível com o envolvimento permanente, intencional e suportado de cada psicóloga e psicólogo, na gestão do seu percurso profissional.

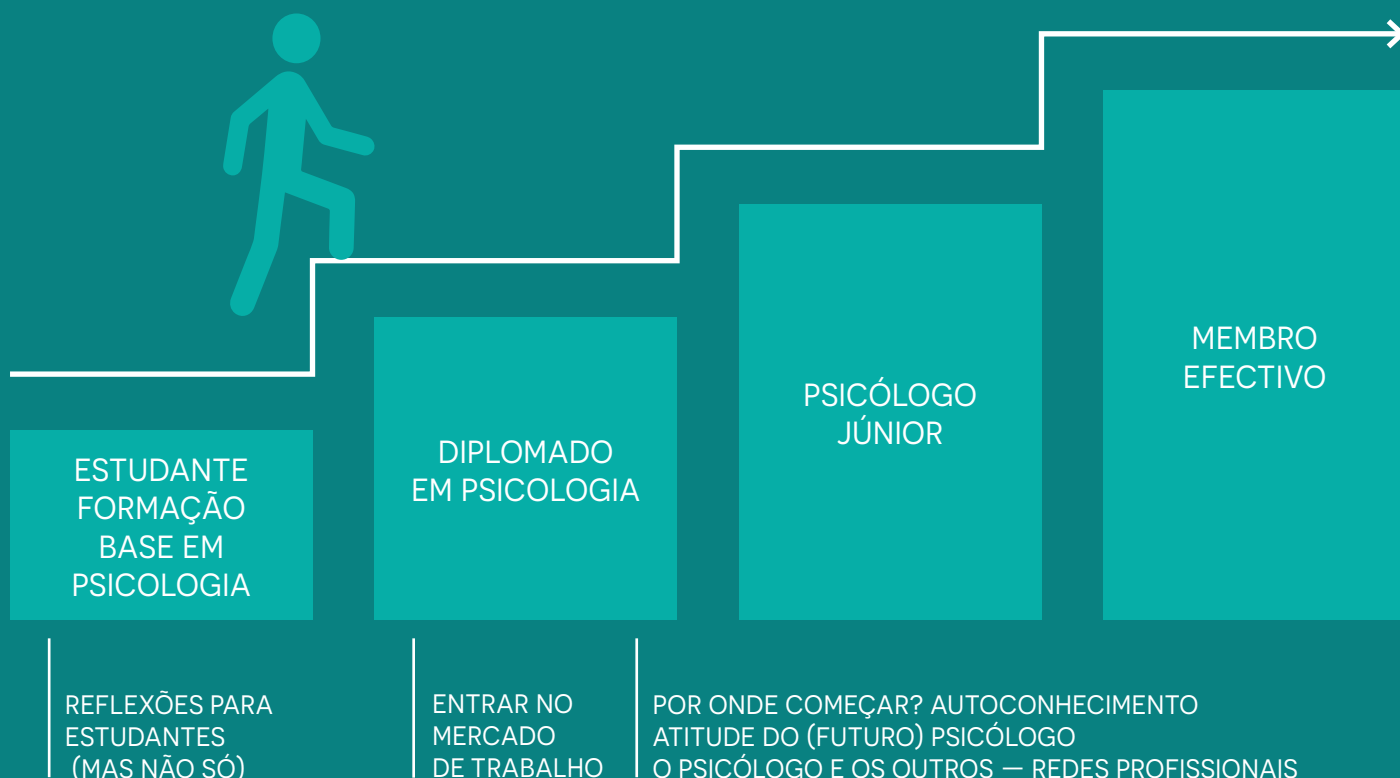
Que este primeiro volume da colecção de artigos Psicarreiras da OPP, deliberadamente dirigido aos “primeiros passos”, possa ser mais um contributo nesse sentido. Que possam, como eu, rever-se e reflectir, dando dessa forma sentido e significado ao testemunho, partilha e contributo de pares que vive(ra)m desafios próximos. Desafios, mas também o desejo que partilho e partilhamos de enquanto psicólogas e psicólogos contribuirmos com a nossa ciência e com a nossa prática para uma sociedade mais justa, coesa e equitativa e para a saúde, bem-estar e possibilidade de autodeterminação de cada uma das pessoas que a constitui.



TIAGO PEREIRA

PSICÓLOGO E COORDENADOR DO
GABINETE DE CRISE COVID-19 E MEMBRO
DA DIRECÇÃO DA ORDEM DOS PSICÓLOGOS
PORTUGUESES

NOTAS PRÉVIAS



No âmbito das iniciativas PsiCarreiras OPP, os recursos de apoio ao desenvolvimento e gestão de carreira dos Psicólogos, organiza-se este primeiro volume de uma colecção que reúne artigos publicados no blog PsiCarreiras. Esta primeira colectânea é dedicada ao **Início da Carreira em Psicologia**, contendo assim textos e recursos particularmente úteis para estudantes, diplomados, Psicólogos Júnior e Psicólogos em fase inicial de carreira, e focados nessa fase da vida profissional.

Este e-book pretende não apenas constituir **uma colecção dos artigos do Blog PsiCarreiras** relacionados com o tema em questão, mas também **integrar novos artigos, escritos especialmente por convidados identificados como sendo importantes contributos para este tema**. A maioria dos artigos de aqui reunidos são escritos por colaboradores da OPP e publicados semanalmente no Blog PsiCarreiras.

Os artigos estão organizados por temas agregadores, relacionados com aspectos importantes nesta fase da carreira. Alguns artigos têm um carácter mais reflexivo, outros elencam sugestões mais práticas de acção. Acreditamos que cada um dos leitores possa, por isso, navegar nesta publicação ao sabor das

suas próprias reflexões, inquietações, necessidades e interesses.

Abre-se logo com uma colecção de **artigos inéditos** deste ebook, escritos por **convidados**. Passa-se então a uma série de artigos, mais reflexivos, dedicados ao **Autoconhecimento**, aspecto fundamental de uma gestão pessoal de carreira ao longo de todo o percurso de vida profissional. De seguida, e mantendo o carácter de reflexão importante em todo o momento da vida do Psicólogo, seguem-se os artigos que se relacionam com a **Atitude e Postura Profissional**. Olhando para o início da vida profissional em Psicologia, seguem-se vários artigos escritos especialmente pensando nos **estudantes**. Seguem-se alguns que se prendem com as primeiras abordagens ao mundo profissional e a **entrada no mercado de trabalho**. Em qualquer ponto da carreira há um claro benefício de se criar e alimentar as **redes profissionais**, pelo que diversos artigos mostram a sua importância e como cuidar desse aspecto do psicólogo perante os outros.

Desejamos que o que aqui reunimos para partilhar seja muito útil a todos.

Equipa de Excelência & Sustentabilidade

PERSPECTIVAS SOBRE O INÍCIO DA CARREIRA EM PSICOLOGIA



— ARTIGOS INÉDITOS
DE CONVIDADOS



SER-SE E FAZER-SE PSICÓLOGO

Nos cursos de Formação Inicial Psicólogo Júnior, cabe-me frequentemente o prazer e o privilégio de receber os colegas recém-chegados à profissão. Costumo abrir a conversa perguntando aos presentes porque é que sentem orgulho em ser psicólogos. Faço-o assumindo que sentem esse orgulho - e correndo o risco de que me digam que não (nunca aconteceu... ainda). As respostas são tão variadas como as identidades, percursos e contextos de quem responde. Contudo, há um conjunto de temas que surge de forma recorrente. Um deles é o da psicologia como “vocação”, e do psicólogo como alguém que “antes de o ser já o era”, nas suas várias relações e contextos ao longo da vida.

Nunca sei bem como responder a isto. Por um lado, não consigo não achar positivo que a nossa identidade profissional lance raízes tão profundas na nossa identidade pessoal. Por outro lado, estas respostas remetem-me um pouco para aquela ideia da psicologia enquanto algo que emana natural e intuitivamente de um determinado perfil pessoal. Para o “eu-cá-também-sou-um-bocadinho-psicólogo”, que já todos ouvimos de não-psicólogos que também se identificam com esse perfil. Contudo, muito do que define a prática profissional da psicologia é tudo menos natural e intuitivo. É resultante de um conjunto de escolhas deliberadas e conscientes, que são produto de um investimento contínuo num conjunto de eixos de desenvolvimento profissional (e pessoal). Fazemo-nos psicólogos investindo:

- No **autoconhecimento**. Por algum motivo é altamente recomendado que o psicólogo realize o seu próprio processo de psicoterapia ou desenvolvimento pessoal. O psicólogo está em relação com o cliente, e essa relação é o seu instrumento de trabalho. O psicólogo que se conhece na sua subjetividade, e que reconhece o contributo dessa subjetividade para a relação, mais facilmente conseguirá tirar o melhor partido do seu instrumento. Também, ao reconhecer a sua subjetividade enquanto tal, encontra-se menos suscetível a confundi-la com uma suposta objetividade, com uma verdade universal a impor ao seu cliente. Por outras palavras, o autoconhecimento permite-nos separar o que é do outro daquilo que é nosso.



ARTIGO POR

ANA CATARINA DIAS

FORMADORA DO CURSO DE FORMAÇÃO
INICIAL DO PSICÓLOGO JÚNIOR



- No **conhecimento dos pressupostos técnicos e científicos da profissão**. Também altamente recomendadas são a formação e supervisão contínuas do psicólogo. A relação que o psicólogo estabelece com o cliente diferencia-se de outras relações na vida dele por, entre outros aspetos, ser uma relação informada pela ciência psicológica. O psicólogo que conhece bem a sua ciência encontra-se mais capacitado para intervir com os seus clientes com base na melhor evidência disponível. Também, será menos suscetível a preencher eventuais lacunas dessa ciência, ou do seu conhecimento da mesma, com o senso-comum, as suas crenças individuais, ou outros contributos alheios ao papel profissional. Ou seja, o conhecimento dos pressupostos da psicologia permite-nos separar o que é do âmbito da ciência do que é do âmbito da crença.

- Num raciocínio continuamente amadurecido sobre os **princípios éticos** da profissão. A relação que o psicólogo estabelece com o cliente é uma relação assente no raciocínio do psicólogo sobre um conjunto de princípios éticos. O recurso a esse raciocínio, e a compreensão desses princípios, é o que permite ao psicólogo (tentar!) que em cada momento a sua intervenção proteja e promova o interesse do seu cliente, independentemente daquelas que poderão ser as pressões externas ou os vieses internos com que se debata nesse momento. É também o que permite que o cliente obtenha aquela que é a melhor intervenção para si, independentemente do contexto em que a intervenção decorre, e das características individuais do psicólogo que calhou ser o seu.

Aqui chegados, cabe perguntar: onde fica então a “pessoa” do psicólogo? Muitas respostas são possíveis. A minha é a seguinte: fica numa posição privilegiada. A posição de quem assiste, promove e participa na mudança do outro. E que, inevitavelmente, é permanentemente mudado por essa mudança. O que, para mim, é um sempre renovado motivo de orgulho.



A PROVIDORA DO PSICÓLOGO JÚNIOR NO PAPEL DE PSICÓLOGA JÚNIOR

“Não aceites menos do que mereces e nunca ficarás em dívida com a tua felicidade.”

— Manuel Clemente

Hoje sou Provedora do Psicólogo Júnior, mas para estar neste lugar a representar cada um de vocês, também fui Psicóloga Júnior, também experienciei emoções e vivi histórias semelhantes às vossas. Hoje dou-vos o meu testemunho de como é imprescindível a travessia desta etapa para o nosso crescimento profissional e pessoal.

O Ano Profissional Júnior caracteriza-se por um período de grandes aprendizagens e reflexões, uma possibilidade de colocar em prática os conhecimentos teóricos que conseguimos adquirir no nosso percurso académico e uma oportunidade de promover o autoconhecimento profissional e pessoal.

No entanto, tal como qualquer pessoa que inicia uma nova fase da vida e enfrenta o desconhecido, também eu, que aprendi a gerir a ansiedade, fiquei mais agitada com o desafio de conseguir encontrar o espaço ideal para realizar o APJ. Não é tarefa fácil, eu própria já estive no vosso lugar e compreendo a frustração que se sente quando nos deparamos com essa dificuldade, também me senti dececionada em alguns momentos, mas “o caminho faz-se caminhando” e não desisti. Pode demorar algum tempo até ao momento em que finalmente temos uma entidade que nos acolhe e aceita um profissional sem experiência, que se não lhe for dada essa oportunidade, nunca a terá, mas esses lugares existem!

No meu caso, consegui encontrar uma Instituição Particular de Solidariedade Social que me acolheu e aceitou abraçar o desafio em conjunto. É toda uma experiência nova e a minha vontade de aplicar o que sabia foi superior às dificuldades vividas no passado. Trabalhei diariamente com um grupo de população idosa que se revelou numa das minhas maiores aprendizagens a nível profissional, como é óbvio e, sobretudo, a nível pessoal. Quando, nos primeiros meses, ainda me estava a adaptar a esta nova rotina e a tentar corresponder aos objetivos que tinha estabelecido no meu projeto de APJ, eis que a pandemia



ARTIGO POR

ANA FRAGA SILVA

PROVEDORA DO PSICÓLOGO JÚNIOR



mundial surge e tudo muda.

Somos conhecedores de que esta nova realidade influenciou a vida de cada um de nós, mas as Estruturas Residenciais Para Pessoas Idosas sofreram e continuam a sofrer com esta situação. Os idosos institucionalizados viram-se obrigados a distanciarem-se dos seus, daqueles que lhes são tudo e nós, equipa técnica multidisciplinar, onde está incluído o psicólogo, fomos o afeto, a companhia e a família possível durante estes dois anos.

A situação pandémica tornou este meu percurso ainda mais desafiante, colocando à prova o papel do psicólogo e a importância deste numa fase de grande stress, ansiedade e angústia quer nesta população de grande risco, quer na restante equipa de trabalho, possibilitando-me de trabalhar e desenvolver competências a este nível. Todos os meus objetivos inicialmente propostos foram readaptados à nova realidade e a Ordem dos Psicólogos Portugueses apoiou e validou as minhas decisões. No final, todo o esforço valeu a pena.

Assim, e após uns largos meses de responsabilidade acrescida e atuação direta com a população de risco, o sentimento de concretização profissional é inexplicável. É este sentimento que eu gostaria que cada um de vocês fosse capaz de sentir, é para isto que estudamos e tentamos compreender o comportamento humano e as relações, é por isto que a Psicologia se distingue.

Terminei este capítulo com a sensação de dever cumprido e tenho a consciência de que o papel do psicólogo é agora, mais do que nunca, potenciado face às novas adversidades e que o ser humano é, de facto, um ser incrível capaz de se adaptar às várias circunstâncias da vida.



(DES)CONSTRUIR O PRELÚDIO DO NOSSO PERCURSO PROFISSIONAL – CARTOGRAFIA DE UMA VIAGEM

Uma viagem. Gosto de pensar nesta analogia enquanto processo de construção de significados do nosso cotidiano enquanto estudantes de Psicologia. Uma viagem que se alicerça, creio eu, aqui de uma forma bastante simplista, na escolha do(s) destino(s), no seu planejamento, num “fazer a mala”. Imaginem que vamos fazer uma viagem de “sonho” (terminologia engraçada esta). Porquê esse(s) local(ais)? Quero ir sozinho/a? Acompanhado/a? Tenho algo planejado ou vou optar pela espontaneidade dos diferentes locais? Que roupa vou levar? Estou a esquecer-me de algo? Tomamos decisões, muitas delas sobre o destino (que talvez seja mais um ponto transitório, de visita), sobre as pessoas que estão connosco nessa viagem, sobre o conteúdo interno desta mala. Até agora, provavelmente, torna-se confusa esta analogia enquanto ponto de partida para a construção desta narrativa, mas de muito ela se relaciona, a meu ver, com um processo, com a tomada de decisão, com uma mala repleta de vivências, de distintos contextos pela qual vamos narrando a nossa história de vida. E com ela o atravessar de diversos momentos-chave da nossa vida pessoal e académica/profissional que me arriscaria a dizer, influenciam e são influenciados por outros papéis da nossa vida. Pensemos...O que é que nos levou a ingressar no curso de Psicologia? O que nos levou a escolher determinada subespecialização no mestrado? De que forma os nossos interesses, objetivos, valores, influenciam as distintas decisões que temos vindo a tomar ao longo deste percurso académico? E que objetivos e valores são esses?

Estas questões remetem-me para um dos primeiros pilares deste texto – o **Autoconhecimento**. Arrisco-me a dizer que toda a nossa vida passa por um processo de autoconhecimento e escuta interna, que também adquire destaque na relação com o Outro. Acredito que o nosso caminho profissional ou os seus primórdios, que datam alguns anos antes do ingresso no nosso primeiro emprego, permite-nos também um espaço para investirmos neste exercício contínuo, no modo como nos sentimos e como estamos na relação connosco e com o Outro. E para além disso, possibilita-nos explorar, não ficarmos, por vezes, “reféns” na nossa zona de conforto e partirmos em busca desta viagem por diferentes experiências e oportunidades, e com elas a reflexão crítica e fundamentada. Nem sempre se demonstra fácil. Pensando num



ARTIGO POR

LEONOR PINHEIRO

PRESIDENTE DA ANEP – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE ESTUDANTES DE PSICOLOGIA



exemplo prático... Quantos/as de nós, durante uma aula, tivemos uma curiosidade, contudo, o receio de sair da nossa bolha de conforto e arriscar uma questão, por medo de ser demasiado “óbvia”, falou mais alto? Ainda hoje me acontece em diferentes contextos. Se pensarmos, enquanto estudantes, temos oportunidade de “usufruir” do acesso, muitas vezes, privilegiado de questionar, de refletir e ter alguém que nos ajuda nessa reflexão – os/as docentes.

Continuando.... Explorar. Investir. Nasce uma segunda dimensão que vos quero falar hoje, a de sermos as **Doras Exploradoras da nossa vida académica e pessoal**. “Partirmos” em busca do conhecimento baseado na evidência (e.g., através da leitura e reflexão crítica), do desenvolvimento de competências transversais e valorizadas, atualmente, no mundo laboral, das conhecidas soft-skills (e.g., criatividade, resolução de problemas, pensamento crítico, resiliência, comunicação eficaz), de apostarmos na formação curricular e extracurricular (e.g., congressos, Web Talks, palestras, workshops) e no nosso desenvolvimento pessoal (e.g., através de um processo terapêutico).

Como se costuma dizer “temos que puxar a brasa à nossa sardinha” e, neste sentido, não poderia deixar de refletir sobre o **Associativismo** e sobre o **Voluntariado**. Não o digo enquanto uma forma de “ficar engraçado” nas páginas do CV, que um dia fiz parte da Associação Nacional de Estudantes de Psicologia. Acredito, apesar de pouco conhecer sobre a realidade laboral e processos de Seleção e Recrutamento, que estas competências sejam valorizadas na candidatura a um determinado emprego, contudo, a sua valorização e importância nestas linhas, passa, principalmente, pela aprendizagem, pelo facto de irrigarem as nossas potencialidades formativas, criativas, relacionais... O Associativismo e o voluntariado podem desempenhar um papel crucial no nosso desenvolvimento e envolvimento enquanto estudantes e pessoas em distintas atividades, promovendo a interação, a formação, a troca de ideias, a comunicação, a resiliência – o típico “saber desenterrar perante uma adversidade” – o trabalho em equipa, a gestão de tempo. Possibilitam abrir horizontes e, muitas vezes, dar pequenos (grandes) contributos pró-sociais, através da participação cívica e de uma cidadania ativa. Acredito, principalmente, que passe por abraçar a experiência e traçarmos o nosso próprio caminho com os recursos internos e externos que temos.

Por último, mas não menos importante, o **autocuidado**. O desenvolvimento contínuo de hábitos de autocuidado que se demonstrem eficazes para nós, individualmente e enquanto estudantes, que, de certa forma, nos encontramos perante um caminho desafiante de preparação para o mundo laboral e para nos tornarmos psicólogos/as éticos/as, empáticos/as e competentes. Digo desafiante, na medida em que, o Curso de Psicologia, aqui de forma mais específica, para além de nos proporcionar oportunidades estimulantes, engloba também exigências e pressões, muitas vezes, associadas ao próprio desempenho académico e profissional e ao stress desencadeado por múltiplas fontes. Assim, mais do que a sua referência, nestas linhas, destaca-se a importância no seu investimento e desenvolvimento contínuo ao longo



do nosso percurso acadêmico/profissional e pessoal. Relembrando também a multiplicidade de estratégias de autocuidado existentes* e “aquilo que me ajuda a mim, pode não te ajudar a ti” e “as estratégias que utilizo hoje, podem não ser eficazes no futuro”.

Muito mais havia a dizer, mas as linhas já são escassas e o meu pensamento já se encontra a deambular. Lanço o desafio, se assim o entenderem, de pensarem na vossa própria experiência. Eu vou pensar na minha. Às vezes, a seletividade da mente humana traz algumas vantagens em textos conceptualmente difusos e dispersos como este. Há que aproveitar! Fiquemos com uma possível “moral da história”: “O que importa no caminho não é o destino, mas sim o que nos tornamos no processo.”

Lembrem-se: Este texto foi escrito por uma estudante de Psicologia, que pouca experiência e conhecimento tem e que apenas tenta, humildemente, olhar para a sua visão das coisas, encontrando-se, esta, possivelmente, em transformação.

*Aconselho, por exemplo, a visualização do programa Eusinto.me, desenvolvido pela OPP, sobre [Autocuidado e Bem-estar](#).



DA TEORIA À PRÁTICA EM CINCO COMPETÊNCIAS

A psicologia é uma ciência excitante, com muito ainda para conhecer e sempre em constante desenvolvimento, uma profissão que ainda muito tem para dar à sociedade e à comunidade. Trabalhar em psicologia é um privilégio, uma atividade que exige de nós um conjunto extenso de competências, das quais destaco a humildade, a resiliência e tolerância à frustração, a organização pessoal, a comunicação e a empatia.

Ao longo de cinco anos as faculdades ensinam a teoria da psicologia, mas a prática adquire-se essencialmente com a entrada no mercado de trabalho. A integração profissional de recém-licenciados deve ser uma preocupação dos profissionais em atividade, procurando garantir a qualidade e a competência daqueles que irão continuar a exercer algo tão belo como a psicologia. Todos nos devemos orgulhar de ter o privilégio de trabalhar nesta área, de conhecer e reconhecer a importância do comportamento humano e de assumir a responsabilidade de contribuir para o bem-estar e saúde de outras pessoas.

Ninguém nasce psicólogo/a, nem ninguém detém todas as competências ou conhecimentos. Melhoramos com a experiência, com as vivências, com o contacto e trabalho. Precisamos da base teórica e do conhecimento, mas crescemos vivenciando e experimentando a relação com outra pessoa.

Devemos reconhecer a exiguidade do conhecimento e da real capacidade para enfrentar as diversas situações com que nos deparamos no início da carreira. Isto não significa incompetência, incapacidade ou impreparação, apenas falta de contacto com todo o espectro de possibilidades e situações. A humildade é essencial, sem essa capacidade de autocrítica e análise do erro ninguém poderá crescer enquanto profissional, contribuindo para a falta de resultados efetivos.

Temos de construir uma capacidade de resiliência e de lidar com a frustração. Efetivamente há dimensões da profissão que só se adquirem com tempo, passando pelas situações, num processo de aprendizagem contínuo e extenso. Em psicologia não existem urgências, todo o trabalho é desenvolvido ao longo de um período de tempo, num esforço constante de promoção de uma mudança efetiva e consistente.



ARTIGO POR
LUÍS FILIPE
PRESIDENTE DA COMISSÃO
DE ESTÁGIOS OPP



Deste modo, ser psicólogo exige paciência e capacidade de lidar com o tempo.

A organização e o método pessoal são essenciais para um trabalho capaz e ajustado. As pessoas esperam consistência e regularidade da nossa parte, precisam de sentir a nossa segurança e confiança, e estas características não estão apenas presentes no nosso discurso, mas muito nas nossas ações, nos nossos comportamentos e na relação. A gestão pessoal assume assim um papel relacional, mais do que pessoal.

Qualquer relação estabelecida no âmbito da psicologia assenta na capacidade de comunicação, na forma como se interage com outra pessoa. Seja pelas palavras ou pelos gestos, toda a panóplia de recursos que detemos estará em ação. Naturalmente, não temos todos a mesma forma de comunicar, mas devemos isso sim, conseguir ajustar as nossas características à melhor maneira de aplicar os nossos conhecimentos e capacidades.

Não posso concordar mais com Michel Foucault que afirmou que “a psicologia nunca será capaz de dizer a verdade sobre a loucura, uma vez que é a loucura que contém a verdade da psicologia”. O primeiro erro que cometemos enquanto novos profissionais é presumir que conhecemos a mente humana, lendo um livro ou recolhendo opiniões de outros. Ainda que indispensável, devemos ir mais além da teoria e deixar que seja a mente do outro, a sua loucura, que nos guie e nos faça entender o ser humano. É no outro que reside a verdade, não em nós. Na verdade, uma vida alegre é uma criação individual que não pode ser copiada de uma receita (Mihaly Csikszentmihalyi). Devemos assumir uma posição de escuta ativa, empática e emocional, suportando a outra pessoa no que nos solicita, sem juízo de valor, sem preconceitos e sem história pessoal.

Aceitemos as nossas vulnerabilidades. Aceitemos as nossas capacidades. Aceitemos que iniciamos um processo de desenvolvimento profissional contínuo. Aceitemos que estar na psicologia é estar com outra pessoa.



SONHOS E PROJETOS DE VIDA NO INÍCIO DA CARREIRA

Decidir ser psicólogo/a é, por norma, uma escolha de vocação no mais puro sentido da palavra – ao falar com outros colegas, rapidamente nos apercebemos de narrativas vocacionais comuns baseadas na vontade de compreender o ser humano, de ser útil, de contribuir para a mudança positiva dos outros e do mundo. A Psicologia assume assim um papel identitário relevante na vida daqueles que a escolhem como profissão, o que faz com que, desde muito cedo, vamos construindo cenários mais ou menos realistas dos profissionais que almejamos ser.

Nestas representações, o eu-psicólogo/a idealizado/a está frequentemente associado a um contexto específico – aquele onde mais gostaríamos de exercer, seja num consultório, numa escola, organização, contexto de justiça ou desportivo.

Ao longo da formação académica, vamos tomando decisões importantes, designadamente, a área do mestrado, o tema da dissertação e o local de estágio curricular, que nos levam a refletir e a consolidar objetivos profissionais. As respostas nem sempre são fáceis de encontrar, mas, quando as construímos, por vezes é difícil desapegarmos-nos delas. Se sonhamos ser psicólogos no contexto A, pode ser difícil perspetivarmos-nos a trabalhar no contexto B.

Esta questão é particularmente desafiante se pensarmos que o nosso primeiro emprego provavelmente não vai coincidir com a imagem que criámos. Em brincadeira com as pessoas que acompanho em orientação de carreira, costumo colocar-lhes a seguinte provocação: se encontrasse já o seu emprego de sonho, o que faria até à reforma?

A verdade é que hoje são raros os “empregos para a vida”, e a noção de carreira tradicional revela-se cada vez mais desajustada. Pode ser assustador pensar que não temos um percurso garantido, mas o que perdemos em previsibilidade, ganhamos em liberdade. Por exemplo, a liberdade de experimentarmos uma função durante uns tempos e mudarmos se não nos identificarmos com ela, porque isso é perfeitamente aceite pelo mercado de trabalho.

Em oposição à ideia cristalizada do trabalho que sonhamos ter, a fle-



ARTIGO POR

MARIANA MENDONÇA

CONSULTORA DE EMPREGABILIDADE OPP



xibilidade é a chave que nos permite abrir portas e possibilidades, experimentar coisas novas com públicos e contextos diferentes, e até descobrir novos interesses.

Ser flexível pode também significar começar por um trabalho que já sabemos que não é ideal, mas continuar à procura – muitas vezes é mais fácil conseguir oportunidades quando se está a trabalhar, já que aumentamos a nossa rede de contactos, desenvolvemos mais competências, enriquecemos a nossa experiência, e ganhamos uma maior segurança para os processos de seleção.

Na ausência da vaga perfeita, podemos ainda tentar “esculpir” a nossa função, apresentando sugestões e propondo iniciativas mais alinhadas com as nossas expectativas profissionais às equipas em que estamos inseridos.

A construção de carreira é um processo complexo que combina dimensões racionais e emocionais. É essencial trabalhar o autoconhecimento, perceber aquilo que nos motiva e idealizamos fazer, mas também aceitar que o caminho se faz com calma (os chamados baby steps), com muita experimentação, avanços e recuos.

A si, colega a iniciar o percurso profissional, deixo uma palavra de incentivo. Por mais longe que lhe pareça estar do seu objetivo, o essencial é dar um primeiro passo. Pelo caminho, é bem provável que se surpreenda e integre novos planos no seu projeto de vida, quem sabe melhores ainda que a ideia inicial.



A (QUASE) RECEITA DE BOLSO PARA O SUCESSO NA CARREIRA: O PRIMEIRO PASSO NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL CONTÍNUO

És estudante? Diplomado? Psicólogo Júnior? Psicólogo? Especialista?

Independentemente da fase em que te encontras na tua carreira, a importância do **investimento no Desenvolvimento Profissional Contínuo** é a mesma, desde o momento em que fazemos as primeiras escolhas escolares e académicas até à preparação para aposentação.

A carreira é um longo percurso que se quer **intencional**, em que cada um, vai construindo com base nas decisões que toma, seleccionando as aprendizagens e experiências que lhe fazem mais sentido e com **propósito**. Assim, é por demais importante que não seja um caminho que aconteça ao acaso, pois “não existe vento favorável a quem não sabe onde deseja ir.”

O estabelecimento de **objectivos e metas** é essencial para o planeamento de carreira. Ter objectivos permite que tenhamos um mapa para seguir, uma ferramenta que nos permite tomar decisões e medir até que ponto essas decisões e esforços estão a contribuir para o nosso sucesso para atingir tais metas.

Podemos optar por adoptar uma postura reactiva, de resolução de problemas, ou uma **postura proactiva**, de projecção do (e no) futuro. Quem define claramente os seus objectivos está a ter uma postura proactiva, ganhando assim maior clarividência no que concerne às possibilidades futuras, vendo o “quadro geral”, permitindo-se assim estar mais confortável com o risco, adoptar comportamentos mais inovadores e ser **motivado para a mudança**.

Mas vamos mais longe! **Mais do que estipular objectivos, há que os escrever**. A investigação descobriu muitos aspectos-chave da teoria do estabelecimento de metas e objectivos e a sua ligação com o sucesso (Kleingeld, et al, 2011). O estabelecimento de metas está ligado à autoconfiança, motivação e autonomia (Locke & Lathan, 2006). Um estudo de 2015 da psicóloga Gail Matthews mostrou que, quando as pessoas escreviam seus objetivos, eram 33% mais bem-sucedidas em alcançá-los do que aquelas que os formulavam apenas mentalmente.



ARTIGO POR

PEDRO FÉLIX

GESTOR DA ÁREA DE DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL CONTÍNUO OPP



Sugiro um simples exercício para redigir objectivos de carreira que podem apoiar e guiar muitas das decisões no que concerne ao teu Desenvolvimento Profissional contínuo.

1º passo – Numa folha A5 escreve o teu **objectivo “maior”** seguindo, por exemplo, a metodologia SMART (Específico, Mensurável, Atingível, Relevante e Temporizado)

2º passo – em quantas folhas A6 forem necessárias, continuando a seguir a metodologia SMART, escreve os **objectivos “intermédios”** que deves alcançar e que são requisitos obrigatórios no caminho para o objectivo “maior” (e.g. formação, contactos, voluntariado, aprendizagens, job shadowing, ...). Numera esses objectivos “intermédios” cronologicamente.

3º passo – Para cada um dos objectivos “intermédios”, em quantas folhas A7 forem necessárias, escreve os **comportamentos** a ter para alcançar o esse objectivo “intermédio”. Numera todos esses comportamentos cronologicamente obedecendo à definição temporal dos objectivos “intermédios” que servem.

4º passo – Verifica se tens **as competências e os recursos** necessários para agir tendo em conta os comportamentos que definiste. Se sim, muito bem, avança! Se não, procura adquirir essa competência ou recurso para poderes avançar.

Agora, dispõe em pirâmide tudo o que escreveste e visualiza o que acabaste de criar. **Tens um plano** definido para atingir o teu objectivo “maior” e tens, nas folhas A7, um conjunto de **comportamentos que te cabem no bolso** e que são o teu “**mapa**” para atingir um conjunto de objectivos que te levam ao objectivo “maior”. Basta colocar em prática, um a um. Neste caminho é importante avaliar, monitorizar e acompanhar os resultados, alterando o plano sempre que necessário.

Mas não te esqueças, ter um bom plano serve para nada se não agires.

Portanto, **vamos à acção!**

Kleingeld, A., van Mierlo, H., & Arends, L. (2011). The effect of goal setting on group performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1289-1304.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.

Matthews, G. (2015). Goal Research Summary. Paper presented at the 9th Annual International Conference of the Psychology Research Unit of Athens Institute for Education and Research (ATINER), Athens, Greece.

Chowdhury, M. R. (2021). [“The Science & Psychology of Goal-Setting 101”](#)



TERMINEI A FACULDADE... E AGORA?

Esta foi a pergunta que me deparei depois de terminar o mestrado e ter finalmente defendido a tese. Penso que é das perguntas mais frequentes das pessoas recém-formadas, na nossa área e em muitas outras.

Terminei a faculdade, no final de 2019, em dezembro, e depois de cinco anos árduos de estudo, trabalho e aprendizagens terminei mais um ciclo. Um par de meses depois, rebenta a pandemia e tivemos de ficar, a sua maioria, confinados nas quatro paredes da nossa casa.

Enviei, como é hábito, vários currículos para consultórios privados, instituições, associações tanto para a minha população de interesse, população LGBTQI+, assim como para a população em geral. Os espaços estavam na sua maioria fechados e o online tornou-se cada vez mais uma realidade para os acompanhamentos psicológicos. Como as respostas aos envios dos currículos foram escassas e algumas sem sucesso ou com possibilidade de entrevista, parecia que a ideia de fazer um estágio profissional, para me tornar Membro Efetivo da Ordem dos Psicólogos Portugueses, estava cada vez mais distante. Naquele momento, pensava que seria mais uma que tinha terminado o curso e que não arranjou trabalho na área, que tinha perdido cinco anos da minha vida para nada.

Ao longo dos seguintes meses, a lidar com estes pensamentos catastróficos e pessimistas (que não ajudaram em nada), vi finalmente uma oportunidade a “acender” na minha mente. *Porque não criar o meu próprio espaço e assim realizar o estágio profissional?* Sabia que era possível porque recordava-me dos workshops do PsiCarreiras que a Psicóloga Ana Nobre tinha realizado na minha universidade, logo não era um requisito obrigatório trabalhar por conta de outrem. No entanto, não sabia como abrir um negócio ou simplesmente como elaborar um projeto do zero. Parecia que ficava com mais perguntas do que com respostas.

Fui esclarecendo as minhas dúvidas, li os vários documentos que estão disponíveis no site da Ordem, e comecei passados largos meses de procura de estágio, a estar sentada na minha secretária a redigir o



ARTIGO POR

SARA ZEFERINO

PSICÓLOGA QUE CRIOU A PRÓPRIA
OPORTUNIDADE DE ANO PROFISSIONAL
JÚNIOR



meu projeto de sonho. Como não tinha um espaço físico, nem condições financeiras para tal, decidi começar pelas consultas online. Esse foi o primeiro passo, saber onde realizar os acompanhamentos psicológicos, definir a população que tinha um maior interesse de trabalhar e encontrar um orientador externo. Fiz um estudo de mercado e deparei-me com algumas questões: poucas associações tinham acompanhamento especializado para pessoas LGBTQI+, no entanto estavam a “arrebentar pelas costuras” por não existir recursos humanos suficientes e não existia nenhum gabinete/consultório privado especializado nestas temáticas. Não só poderia contribuir nos acompanhamentos, como também criaria mais uma resposta.

Posto isto, comecei por tratar de outras questões mais burocráticas e técnicas como abrir atividade no portal das finanças, tratar do seguro de acidentes de trabalho, pedir a alguém para construir um website, criar as páginas das redes sociais, estabelecer parcerias, inscrever-me na Entidade Reguladora da Saúde (que só fiz mais tarde por desconhecimento), entre outras.

Depois de tudo isto, finalmente em fevereiro de 2021, estava abrir as portas “virtuais” da Re(Nascer) e a iniciar a minha carreira. Foi preciso, ao longo dos meses, lidar com a frustração, estar otimista, gerir emoções, ter apoio de pessoas significativas, auto-compaixão, auto-estima, resiliência e iniciativa para começar esta etapa.

E não há nada mais gratificante que, após terminar o Ano Profissional Júnior, observar que todos os meses novas pessoas procuram a Re(Nascer), ter estabelecido parcerias, ter recebido convites extraordinários, ver a evolução terapêutica das pessoas que acompanho, melhorar a qualidade de vida e bem-estar das mesmas, tendo em conta que a população LGBTQI+ apresenta as suas próprias especificidades e necessidades.



COM QUE LENTES QUERO VER O MEU FUTURO?

“Não nasci empreendedora, mas conheci competências que desconhecia em mim!”

“Fazer contas é o pior, mas depois percebemos o quão importante é sabermos fazê-las.”

“Na faculdade não nos preparam para o empreendedorismo, mas este módulo faz todo o sentido!”

“Ser psicólog@ e garantir a minha própria empregabilidade, afinal é possível!”

Estas são algumas reflexões e partilhas que me são colocadas no módulo de projetos profissionais em psicologia do qual sou formadora há já 8 anos na Ordem dos Psicólogos Portugueses, em que, conceitos como empreendedorismo, gestão de projetos, marketing mix, gestão financeira, entre outros são desenvolvidos.

No final, o mesmo, culmina com uma apresentação com impacto relevante para a comunidade e com a possibilidade d@s formand@s poderem, porventura, seguir em frente e, porque não, se candidatarem a linhas de financiamento, orçamentos participativos dos municípios, investirem com capital próprio, tornarem-se numa sociedade por quotas...

Tantos conceitos que eram totalmente desconhecidos e que, nesta viagem pela zona de desafio, se tornam reais. Onde o trabalho em equipa é fulcral, o pedir ajuda torna-se essencial e a gestão de emoções e tempo são fundamentais para o sucesso final. É importante que os psicólogos ousem usar lentes diferentes, por isso:

Se és estudante de Psicologia, se já és Psicólog@ Júnior ou um Psicólog@ à procura de te reinventares no mercado de trabalho, proponho-te que reflitas sobre estas questões:

“O que te faz brilhar os olhos?”
“Qual é o teu lado b?”



ARTIGO POR

SOFIA ANDRADE

CONSULTORA DE EMPREGABILIDADE OPP
E FORMADORA DO CURSO DE FORMAÇÃO
INICIAL DO PSICÓLOGO JÚNIOR



Ainda outra informação importante...

Sabias que há muitos colegas que conseguem alinhar a sua carreira com o seu lado b (hobbies, paixões por algo), e ganham dinheiro com isso?

Dou-te alguns exemplos:

- Uma colega que adorava cozinhar desenvolveu um projeto de barras energéticas e apresentou um projeto para ser a psicóloga naquela rede de ginásios específica e ao mesmo tempo fornecer as barras para os atletas.
- Uma colega que adora dançar tango e faz terapia de casal através da dança.
- Psicólogos que um dia sonharam em ter um espaço que lhes permitisse dar consultas e formação e hoje são uma empresa reconhecida no mercado.
- Uma colega que adorava o xadrez e desenvolveu um programa de estimulação cognitiva para trabalhar com jovens em colégios privados.

São alguns exemplos de sucesso de pessoas que ousaram pensar sobre as suas paixões, definiram um plano estratégico de ação e negócio e superaram a crença de muitos psicólogos em relação ao dinheiro. Centrando-se na máxima: *“Cobra o que vales, ou valerás o que cobras!”*

Se estás numa fase da tua vida profissional em que precisas de ter ideias, ou até a tens e não sabes como começar, convido-te a ler **este artigo**.

Uma nota final ao longo do teu percurso, pára, para refletir sobre o teu percurso e reflete se estás mais tempo parado do que em movimento.

Bom caminho!



ANO PROFISSIONAL JÚNIOR... UM CONTRIBUTO DETERMINANTE PARA A QUALIDADE DA CARREIRA EM PSICOLOGIA

Quando o/as recém-diplomado/as terminam a sua formação académica e saem da Universidade, há uma ambição imediata comum a todo/as: entrar no mercado de trabalho. Mas a entrada no mercado de trabalho não deve ser vista como um momento que se ambiciona, mas, antes, como um processo que se constrói e que deve começar ainda antes da conclusão da formação académica, implicando o delinear de um percurso de carreira que começa, desde logo, quando se escolhe “ser Psicólogo/a” e que deve ser trabalhado ao longo da vida. O estágio profissional ou **ano profissional júnior** é apenas uma das várias etapas desse percurso.

Ao contrário do que muitos possam pensar, o ano profissional júnior não é um adiamento da entrada no mercado de trabalho, mas, precisamente, a **porta de entrada no mercado de trabalho**, de um/a recém-diplomado/a em Psicologia com as competências técnicas, científicas, deontológicas e de relacionamento interpessoal necessárias, as quais serão ainda melhor trabalhadas ao longo dos 12 meses de **prática profissional supervisionada** inerentes ao ano profissional júnior.

Se há algo que a maioria do/as recém-diplomado/as procura, é alcançar sucesso profissional, construir uma carreira sólida, enriquecedora e que satisfaça as próprias exigências e ambições. Nesse sentido, a realização do ano profissional júnior, para além de se constituir como o **requisito legal obrigatório para o acesso à profissão**, constitui-se, também, uma fase muito importante dessa construção. Acarreta uma relevância crucial para a **formação de cada Psicólogo/a** e para o alcance dos objectivos que este/a estabelece ao sair da Universidade, indo, até, mais além do aspecto profissional.

Sendo a **carreira** um percurso intencional, que cada um/a vai construindo, tomando decisões e seleccionando as oportunidades, aprendizagens e experiências que o/a satisfazem, lhe fazem sentido e lhe dão um propósito, é, por isso, importante que se procure desenvolver um percurso, que permita, de forma motivada, absorver tudo aquilo que ajude na construção dessa carreira bem-sucedida, pois a construção do projecto de carreira é, no fundo, a construção de um **projecto de vida**. Deste modo, a escolha do local onde se realiza o ano profes-



ARTIGO POR

SOFIA CARDOSO

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
CONTÍNUO OPP — RESPONSÁVEL PELO ANO
PROFISSIONAL JÚNIOR



sional júnior é fundamental nesse processo. Para isso, é necessário reflectir-se sobre os interesses pessoais, as competências e aptidões individuais, os valores e preferências, e as áreas em que cada um/a se imagina a trabalhar, investindo-se, assim, no **autoconhecimento**.

A partir dessa reflexão, é importante perceber que tipo de entidades se alinham com aquilo que cada um/a procura e, aí, investir numa recolha de informação mais detalhada sobre o tipo de profissionais que trabalham nesses locais (que formação e experiência têm), permitindo, assim, **perceber se o perfil individual de cada um/a se ajusta bem ao local e à identidade profissional que se pretende ter**. Identificado esse contexto/entidade, avaliando e conhecendo bem as suas necessidades, melhor se conseguirá definir e pôr em prática um **plano de estágio** ajustado e coerente, necessariamente assegurado com a **supervisão** de um/a Psicólogo/a mais sénior e experiente na área. Tal, permitirá, por um lado, aplicar em contexto real de trabalho os principais conhecimentos teóricos e, por outro, assegurar a **resposta adequada** às necessidades identificadas e, quem sabe, criar aí uma possibilidade real de continuação do trabalho desenvolvido, que não se limite apenas aos 12 meses do estágio.

Assente nestes pressupostos, o ano profissional júnior permite, assim, **trazer para o mercado de trabalho o/as novo/as Psicólogo/as**, a nova geração de profissionais qualificados, aptos a iniciar a sua actividade profissional em Psicologia e a desenvolver a sua carreira, subindo mais esse degrau. Uma carreira que se espera sempre em constante mutação, susceptível a desvios e alterações, feita por cada um/a, integrando não apenas uma sequência significativa de experiências de trabalho (que poderão decorrer em diferentes áreas e contextos de intervenção), como também outros papéis de vida, tais como o familiar, o social, o de lazer e de cidadania, mas que possibilite a satisfação pessoal e o sucesso psicológico ao longo de todo o ciclo de vida.

Num acompanhamento estreito de todo este processo e contando com uma equipa sempre disponível para apoiar e ajudar a ultrapassar todos os desafios que vêm com a reflexão sobre o projecto de carreira, a procura do primeiro emprego em Psicologia e o acesso à profissão, a OPP promove um conjunto de iniciativas que potenciam, desde a fase académica, o desenvolvimento de competências (empregabilidade, empreendedorismo e planeamento de carreira) facilitadoras da transição para o mercado de trabalho. Exemplo disso são as **e.Academia** e os **Workshops online EmCarreira** que aguardam pela participação de todo/as o/as que requeiram esse apoio.

Sobre o contributo determinante do Ano Profissional Júnior nas vidas e carreiras de alguns Psicólogos... alguns testemunhos:

Ser Finalmente Psicóloga :) Acabei o curso em 2014 - sou de Psicologia das Organizações - e sempre senti falta de poder ser chamada de Psicóloga. Em 2019 comecei a minha pós-graduação em Coaching Psicológico e foi o meu último empurrãozinho para começar a minha caminhada oficialmente como Psicóloga. A Vanessa - a minha orientadora - foi fantástica.

Fazer estágio na empresa onde já trabalhava foi revisitar toda a minha prática à luz da Psicologia e reflectir sobre aquilo que fazia e onde o conhecimento que obtive estava a fazer a diferença. A quantidade de workshops e formações que atendi foi também muito estimulante para mim. Regressar à Psicologia tantos anos depois foi como regressar a mim própria e, finalmente, ter chegado a minha casa para construir a minha vida.

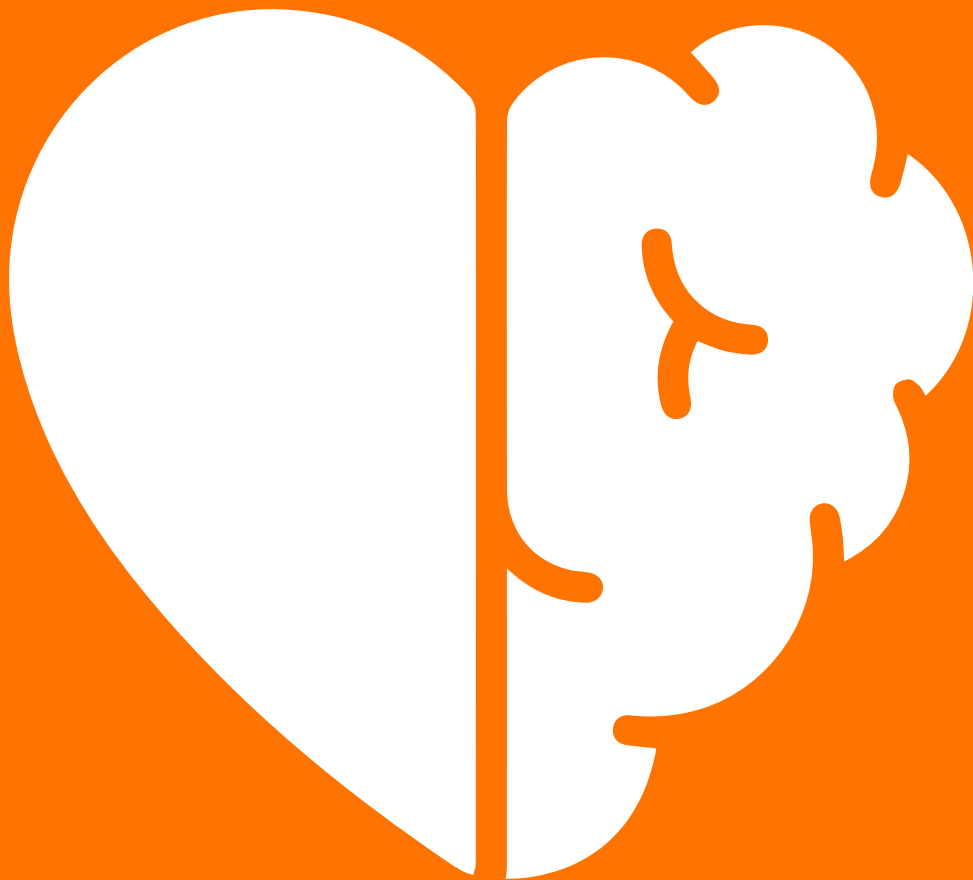
Este é "O Ano". Procuramos com tanto afincio por um estágio e eis que surge a nossa oportunidade de brilhar! O meu ano profissional júnior foi deveras importante para o meu percurso em Psicologia, pois foi o momento certo para experimentar a intervenção na área que me cativava mais, mas que tinha explorado pouco até então - a Psicologia da Educação. Hoje em dia, a experiência foi tão boa e tão enriquecedora que continuei a trabalhar na área e procuro dar continuidade à minha carreira nesta área.

Passaram 4 anos desde o meu estágio curricular até ao meu Ano Profissional Júnior. Foi uma escolha exigente e exaustiva. Mas necessária. Descrevo-o como um ano importante, que me marcou a nível profissional e pessoal. O medo era evidente, mas fui com medo mesmo. E hoje agradeço a todos os que me acompanharam nesse percurso, onde aprendi tanta, mas tanta coisa, mas também conheci pessoas maravilhosas que me ajudaram a ser a Psicóloga que sou hoje.

Aprendizagem e crescimento - O meu Ano Profissional Júnior demorou algum tempo a tornar-se uma realidade. No meio de vários contactos, e pesquisa de mercado, acabou por surgir a oportunidade de estagiar no contexto pretendido e no local onde me encontro neste momento a trabalhar. Foi um ano de muitas aprendizagens (pessoais e profissionais), de contacto com a profissão de uma forma mais autónoma, mas necessariamente supervisionada e acompanhada por um excelente Orientador, onde desenvolvi um conjunto de competências, contactei com profissionais e famílias que me fizeram crescer enquanto ser humano e Psicóloga. O meu muito obrigada a todos eles!

Uma oportunidade para crescer - Confesso que quando iniciei o meu Ano Profissional Júnior, achei que não sabia nada de Psicologia, nada sobre o contexto em que ia trabalhar e tive muitas dúvidas sobre como ia correr aquele ano de estágio profissional tão importante para mim (e muito receio de poder pôr em risco a entrada na Ordem). Olhando para trás, acho que foi dos anos mais importantes da minha vida. Sou psicólogo há 3 anos e o meu Ano Profissional Júnior foi essencial para ser o psicólogo que sou hoje e para poder traçar as próximas etapas da minha carreira: descobri muito sobre mim, sobre as minhas capacidades, mas também sobre os meus limites. Percebi a vertente da psicologia que tinha mais a ver comigo... percebi a importância de pensar em conjunto e ouvir diferentes perspectivas sobre as situações... Foi um ano muito desafiante, principalmente no início, mas muito marcante.

POR ONDE COMEÇAR?



AUTOCONHECIMENTO



SER PSICÓLOGO / TORNAR-SE PESSOA

O que é a Psicologia? Para que serve, a que se aplica? Pode aprender-se a ser Psicólogo? Seria de supor que estas são questões demasiado óbvias para os Psicólogos. Mas na verdade, a atitude de questionamento sobre a natureza e finalidades da Psicologia é algo que nunca deve abandonar-nos. De resto, deve começar antes até da entrada no ensino superior e manter-se ao longo de toda a vida profissional, pois apenas ela pode permitir a descoberta contínua dos vários e novos caminhos, áreas, aplicações, contextos de intervenção e carreiras da nossa ciência.

Na **Academia OPP** – projecto criado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses em 2015, que acompanha os estudantes de ensino superior em Psicologia – **questionamos os alunos do 1º ano sobre os motivos da sua opção académica**. Pode parecer um exercício de quebra-gelo sem conteúdo particularmente relevante, mas **é muito revelador das representações da Ciência Psicológica para os estudantes, que naturalmente espelham as da sociedade, em geral**. As respostas são muito diversas, mas podemos identificar como mais frequentes verbalizações do tipo: Sempre quis ajudar os outros; Sou bom/ boa ouvinte; A minha mãe/ pai é Psicólogo/a; Tive um professor/professora que me explicou o que era a Psicologia; Consultei um Psicólogo quando era criança; Tenho muita curiosidade em perceber o comportamento humano, etc. De seguida, perguntamos quais as áreas da Psicologia que os apaixonam, o que gostariam mesmo de fazer enquanto futuros profissionais. Neste ponto, as respostas são normalmente as clássicas: Clínica, muitos dizem. Trabalhar com crianças. Escolas. Recursos Humanos. Também em voga parece estar a área Forense, a Psicologia do Desporto, a Neuropsicologia. E o que pretendem fazer para conseguir trabalhar na vossa área de eleição, perguntamos por fim. Também aqui encontramos respostas clássicas: Vou fazer um doutoramento na área; Quero estudar lá fora; Pretendo dedicar-me à investigação.

“Um Psicólogo é a sua única ferramenta de trabalho – e por isso, para ser Psicólogo é preciso tornar-se Pessoa.”

Certamente que a preparação teórica e académica, como a experiência profissional acumulada, serão incontornáveis, reforçamos. Mas



ARTIGO POR
EDITE QUEIROZ



não será também preciso conhecer os outros? Viajar, ler romances e poesia, ir ao cinema, jantar com os amigos? Desenvolver os nossos interesses, ter hobbies particulares, passar tempo sozinhos? Observar com curiosidade, falar com desconhecidos na rua? Voltamos à primeira pergunta e chamamos à atenção para o denominador comum das respostas que ouvimos: A tônica colocada nas características do próprio, mais do que nas da futura profissão. Não está errado – e não é por acaso: **Um Psicólogo é a sua única ferramenta de trabalho – e por isso, para ser Psicólogo é preciso tornar-se Pessoa.** Nesse sentido, as características pessoais de quem ambiciona tornar-se Psicólogo são de extrema importância; elas irão definir o tipo de profissional em que nos converteremos e determinar, em larga medida, as áreas da Psicologia em que nos iremos mover, dando forma às experiências enquanto estudantes de Psicologia e mais tarde Psicólogos, as escolhas que faremos ao longo da vida profissional e as Pessoas únicas que seremos ao longo da vida. **O desenvolvimento pessoal do Psicólogo é, por isso, tão importante como a sua formação académica e profissional** – e, da mesma forma, **deve começar antes do ensino superior e manter-se ao longo de toda a carreira.**

Falando nisso... e o que é a carreira? Certamente que não é algo estático, definitivo, que possa ser definido nos primeiros anos de formação. A sua construção implica ir descobrindo a vida... e a Psicologia – por dentro e por fora. E para conhecer a Psicologia, é preciso **abdicar de preconceitos e ideias feitas, explorar e experimentar, pôr-nos à prova, estar disponíveis para a surpresa, para fazer e pensar coisas novas.** A carreira não é uma escolha; é um caminho que se descobre nas veredas de dois mapas fundamentais: O desenvolvimento pessoal e o desenvolvimento profissional. Perceberemos, em artigos futuros, a forma como o primeiro potencia o segundo e vice-versa, o papel de ambos na preparação de um percurso de carreira e a experiência basilar do Ano Profissional Júnior – o estágio profissional – enquanto momento primeiro de teste de realidade.



A PSICOLOGIA É UMA VIAGEM

A identidade pessoal faz-se de atributos que nos diferenciam dos demais e são continuamente transformadas nas e através das relações com os outros. Nesse sentido, qualquer profissão cria modos de ser, pensar e agir, funcionando como elemento de identificação de cada um face ao Outro – no nosso caso, Ser Psicólogo. Se as vivências e características individuais são centrais na construção da identidade pessoal, a auto-imagem profissional será também basilar na definição dos valores, motivações e experiências. As bases da Identidade do Psicólogo assentam, portanto, na especificidade dos seus conhecimentos e práticas, mas também no seu percurso académico, história pessoal e significado atribuído às suas experiências – pessoais e profissionais.



ARTIGO POR

EDITE QUEIROZ

“A capacidade de reflexão e análise, a abertura à diversidade e à diferença e a relação empática com o Outro são características que diferenciam os Psicólogos dos profissionais de outras áreas. Ora estas competências não se aprendem no ensino superior: São fruto do auto-conhecimento que decorre de um processo contínuo de desenvolvimento pessoal. Este denominador comum a todos os Psicólogos, independentemente da área de intervenção ou do público-alvo, confunde-se com o propósito do seu trabalho.”

É um processo idiossincrático, já que **todos os Psicólogos são diferentes. Mas todos praticam uma ciência de natureza complexa, que funciona em relação e tem por matéria o ser humano, as suas crenças, valores, emoções e demais elementos da subjectividade humana. É este, por excelência, o objecto da Psicologia.** A necessidade de aceitação do que é diverso implica desenvolver competências para lidar com diferentes indivíduos e grupos, bem como de reflexão e pensamento crítico, por forma a actuar com integridade e justiça, salvaguardar crenças pessoais e prevenir a sua interferência na prática profissional. Implica ainda manter o olhar no horizonte: Ser permeável ao momento histórico, estar atento a novas necessidades da própria profissão, responder-lhes com disponibilidade curiosa – por exemplo, **sem dúvida que a actual pandemia de COVID-19 é determinante**



para a Psicologia: Representa um enorme desafio para a intervenção dos Psicólogos e exige de cada um a disponibilidade para sair da sua zona de conforto, transformando, ampliando ou adaptando a sua forma de intervenção.

É por isso indiscutível que a identidade do Psicólogo emerge não apenas da sua formação e prática, mas dos seus traços e atributos. **A capacidade de reflexão e análise, a abertura à diversidade e à diferença e a relação empática com o Outro são características que diferenciam os Psicólogos dos profissionais de outras áreas. Ora estas competências não se aprendem no ensino superior: São fruto do auto-conhecimento que decorre de um processo contínuo de desenvolvimento pessoal. Este denominador comum a todos os Psicólogos, independentemente da área de intervenção ou do público-alvo, confunde-se com o propósito do seu trabalho,** no sentido em que o objectivo último da Psicologia não é outro senão o de promover o auto-conhecimento, a capacidade de adaptação e a mudança cognitiva e comportamental.

O momento da escolha do curso é muitas vezes marcado por demasiadas certezas e por uma certa idealização da Psicologia. Ao longo do curso, surge o **conflito entre o querer ser e o saber fazer**; inicia-se um processo de construção de significado para a profissão e de elaboração de uma identidade que aproxima o Eu da profissão escolhida. Por fim, na transição para o contexto real de trabalho – o Ano Profissional Júnior – emergem dúvidas e inseguranças na direcção a tomar. A necessidade de adquirir ferramentas e suplementar a formação constituem um novo patamar na construção da identidade do futuro Psicólogo. É natural que seja um momento árduo, mas também de novas aprendizagens, descobertas e reatribuição de significados ao saber adquirido, que confluem nessa aproximação permanente entre o Eu pessoal e profissional e a prática da profissão: a elaboração de possibilidades de actuação, o acesso aos referenciais da profissão por via do livre-arbítrio, a apropriação de conceitos e práticas, a escolha de um caminho necessariamente dialéctico e transformador.

A Psicologia é uma viagem para a qual levamos uma bagagem incompleta, que vai sendo incrementada e transformada com a formação académica e profissional, com a experiência de trabalho e com a experiência de vida. A identidade profissional e os produtos do processo de auto-conhecimento são armas poderosas e complementares, que nos colocam, a todo o momento, numa melhor posição para a conquista do saber fazer, enquanto domínio das condições para o exercício e para a definição de um percurso de carreira.



ESCUTAR POR DENTRO

“I took a deep breath and listened to the old brag of my heart: I am, I am, I am.”

– Sylvia Plath

Todos os anos saem das instituições de ensino superior cerca de 1200 novos diplomados em Psicologia, o que representa uma enorme conquista, mas também uma dificuldade acrescida para uma área profissional que sempre se debateu com desafios à empregabilidade – fruto da representação social dos serviços dos psicólogos como algo acessório, secundário, assistencialista. Ainda que este paradigma comece finalmente a alterar-se, num contexto de competitividade elevada e problemas cíclicos de desemprego, a ideia de que para ser bem-sucedido no mercado de trabalho é essencial possuir competências e atitudes que extravasam o conhecimento académico tem vindo a ganhar popularidade. Também por isso, o desenvolvimento pessoal emerge como facilitador do desenvolvimento profissional, na medida exacta em que este último contribui para a formação e crescimento individuais. Para os psicólogos e futuros psicólogos, a dimensão pessoal é central na esfera profissional. Não é possível abdicar de experiências de vida, valores e crenças individuais no decurso de um labor que envolve compreender o Outro. **Em suma, pensar a carreira não deve começar por olhar em volta – mas por olhar para dentro. Para desenvolver a escuta activa, é necessário aprender a escuta interna. Não é tão simples quanto possa parecer.**

“...[...] pensar a carreira não deve começar por olhar em volta – mas por olhar para dentro. Para desenvolver a escuta activa, é necessário aprender a escuta interna. Não é tão simples quanto possa parecer.”

Os estudos sobre o desenvolvimento pessoal em estudantes apontam diversos aspectos que devem estar presentes ao longo deste processo. São eles o confronto com perspectivas diferentes das do próprio, o apoio e encorajamento, o contacto com amigos e familiares, as experiências pessoais (culturais, sociais, históricas), as relações interpessoais e alterações na forma como são estabelecidas (implicando



ARTIGO POR

EDITE QUEIROZ



progressivamente uma maior expressão do próprio), as competências sociais, relacionais e comunicacionais, o desenvolvimento da auto-estima, da auto-imagem, da capacidade de auto-monitorização, auto-controlo e auto-cuidado, a aceitação crescente das características pessoais, o aumento da capacidade empática, a auto-regulação emocional e afectiva, a gestão das dificuldades e desafios encontrados e estratégias de coping utilizadas, o aumento da abertura à experiência, a capacidade de gestão do tempo e de organização, a capacidade de auto-reflexão e o desenvolvimento de uma identidade pessoal e profissional – e a interligação das mesmas.

Os factores pessoais na base de um percurso de carreira incluem interesses, aptidões, competências, valores e preferências pessoais. O processo de desenvolvimento pessoal permite auto-acompanhar as experiências, progressos e realizações, reflectir sobre eles e fazer aprendizagens criteriosas acerca do que queremos fazer em função das nossas características, percursos de vida e aspirações, a fim de repetir o que funcionou bem e aprender com os erros. Em suma, saber quem somos, para onde queremos ir, e o que fazer para lá chegar. É um processo intencional e de complexidade crescente, que envolve emoções, cognições e comportamentos, que permite perceber capacidades e aptidões, identificar forças e fraquezas e adquirir a capacidade de as descrever de forma clara. É ainda, como o desenvolvimento profissional, um processo contínuo e progressivo, composto por uma sucessão de mudanças que reflectem a interacção do indivíduo com os outros e com o seu contexto social e cultural.

Se o desenvolvimento pessoal é a coluna vertebral da aprendizagem e da realização académica e profissional, o seu produto maior é o auto-conhecimento. Pode parecer paradoxal, mas o auto-conhecimento é um exercício contínuo que exige dedicação e foco. Mas as suas vantagens são inúmeras. Falaremos delas num próximo texto.



INTERESSES, CARREIRA E VOCAÇÃO

No artigo anterior (“**Escutar por Dentro**”), concluímos com uma referência ao auto-conhecimento enquanto produto maior do desenvolvimento pessoal, um processo que se estende ao longo do ciclo de vida e que é necessariamente intencional. As vantagens do auto-conhecimento são incontáveis e têm efeitos directos em todas as dimensões da vida – por exemplo, influi na percepção e capitalização de características e interesses pessoais, no domínio do pensamento e do comportamento (processos de auto-controlo), na auto-regulação emocional, na utilização estratégica das nossas virtudes e talentos, na gestão eficaz dos nossos pontos fortes e percepção dos pontos fracos, na auto-confiança e auto-estima, no desenvolvimento da empatia, sentido de solidariedade e consciência em relação ao Outro, na percepção de oportunidades relevantes e consonantes com a nossa personalidade ou na facilitação do desenvolvimento de um foco ou rumo de acção (pessoal ou profissional).

“...[...] uma vez que cada tipo de personalidade apresenta uma forma de interacção interpessoal e estratégias preferidas de resolução de problemas, a escolha de um contexto de intervenção na Psicologia é necessariamente uma manifestação da personalidade.”

Começemos pela questão dos **Interesses**. Muitos dos estudantes de Psicologia estarão familiarizados com a **Teoria dos Interesses e das Escolhas Vocacionais de Holland** (também conhecida como Modelo Hexagonal de Holland), amplamente utilizado na Psicologia Vocacional. O modelo tenta explicar porque é que escolhemos determinadas profissões e quais os factores pessoais e ambientais que facilitam ou dificultam o sucesso profissional, sugerindo que procuramos contextos laborais que correspondam à nossa personalidade e vocações – permitindo assim a aplicação das nossas melhores competências e a expressão dos nossos valores.

De acordo com o modelo, os interesses vocacionais distribuem-se num hexágono em que cada ângulo corresponde a um determinado tipo de personalidade: Realista (R), Investigativo (I), Artístico (A), Social (S),



ARTIGO POR
EDITE QUEIROZ



Empreendedor (E) e Convencional (C). O modelo pretende explicar a relação entre os diferentes tipos de personalidades e o ambiente profissional escolhido por cada indivíduo. As semelhanças psicológicas entre os tipos de personalidade são proporcionais às distâncias entre os mesmos no hexágono: quanto menor for a distância maior é a semelhança psicológica entre eles. Por exemplo, o tipo Social e Empreendedor, que são contíguos no esquema, são semelhantes no que concerne ao contacto com pessoais, enquanto o tipo Artístico e Convencional, opostos no esquema, são radicalmente diferentes (o Artístico envolvendo uma dimensão mais criativa e o Convencional envolvendo a formalidade e a ordem).

A maioria de nós combina dois ou três dos tipos de personalidade descritos. No decurso do desenvolvimento pessoal e profissional, as preferências vocacionais vão-se transformando em interesses profissionais reais através da interacção entre estímulos ambientais e aspectos motivacionais internos. Assim, **uma vez que cada tipo de personalidade apresenta uma forma de interacção interpessoal e estratégias preferidas de resolução de problemas, a escolha de um contexto de intervenção na Psicologia é necessariamente uma manifestação da personalidade.** A identificação da nossa tipologia é um exercício que pode ser relevante na identificação de áreas ou contextos de intervenção que melhor correspondam aos nossos traços de personalidade, aptidões e interesses, contribuindo, em última análise, para trajectórias profissionais mais satisfatórias e bem-sucedidas.



COMPETÊNCIAS SUAVES, COMPETÊNCIAS CRUCIAIS

Enquanto opção acadêmica, a Psicologia foi e continua a ser uma disciplina extremamente popular. A natureza fascinante do conhecimento psicológico atrai um grande número de estudantes, resultando numa média de 1200 novos diplomados em Psicologia por ano e preparando-os para uma ampla variedade de carreiras relacionadas com as pessoas e sua interação. Na **Academia OPP**, não é raro conversarmos com estudantes que escolheram a Psicologia não porque pretendam tornar-se psicólogos, mas porque entendem – e bem – que ciência psicológica é uma formação fundamental para o desempenho de outras funções (por exemplo, uma carreira nas forças policiais ou nas forças armadas) ou poderá constituir uma mais-valia no mercado de trabalho.

“[...] actualmente não é suficiente ser tecnicamente competente; é também fundamental desenvolver competências sociais e comportamentais, naturalmente resultantes da individualidade do percurso de cada um – também deste ponto de vista, o desenvolvimento pessoal e profissional caminham lado a lado.”

Tradicionalmente, o mercado de trabalho valorizou sobretudo as competências técnicas dos candidatos – as chamadas **hard skills** (competências específicas e ensináveis, adquiridas via formação e experiência profissional, que podem ser definidas e medidas, e se destinam ao desenvolvimento de determinada função). Mas o mercado tem sofrido transformações profundas que exigem, para além da competência técnica, um conjunto de aptidões que permitam fazer face a desafios constantes e possibilitar a rápida adaptação a novos contextos. Por tal, **actualmente não é suficiente ser tecnicamente competente; é também fundamental desenvolver competências sociais e comportamentais, naturalmente resultantes da individualidade do percurso de cada um – também deste ponto de vista, o desenvolvimento pessoal e profissional caminham lado a lado.** E por isso, a maioria dos empregadores tem em conta essas competências – as chamadas **soft skills** – no processo de recrutamento de novos profissionais. Muitos afirmam mesmo que as competências sociais e comportamentais são mais importantes do que as técnicas.



ARTIGO POR

EDITE QUEIROZ



As **soft skills** podem ser definidas como competências de relação e interacção baseadas na inteligência emocional que se desenvolvem ao longo da vida nos mais variadíssimos contextos, nascendo dos diferentes papéis que desempenhamos e das nossas experiências pessoais (ex., sociais, culturais, académicas). Assim, não sendo específicas de uma determinada ocupação ou profissão, o cariz transversal destas competências torna-as úteis em qualquer tipo de função e pode por isso ser decisivo num processo de recrutamento. Na maioria das vezes, para além da formação técnica exigida (por exemplo, um mestrado em determinada área que permite dotar o candidato de um determinado conjunto de hard skills), a diferenciação mais fina entre os candidatos é feita através da análise das suas soft skills.

Ora a formação em Psicologia não apenas equipa os futuros profissionais de competências técnicas. Conforme já vimos no nosso artigo “**A Psicologia é uma Viagem**”, **a própria essência da Psicologia implica o desenvolvimento de um conjunto de competências sociais e comportamentais cujo valor é inestimável e transversal a uma grande multiplicidade de contextos**. Estas competências – criatividade, proatividade, persuasão, resiliência, colaboração, pensamento crítico, iniciativa, adaptabilidade, gestão de tempo – são também úteis na obtenção de resultados positivos no trabalho, bem como no evitamento de resultados negativos.

Uma vez que não podem ser alvo de uma avaliação ou quantificação formal, a importância das soft skills no mercado de trabalho tende a ser desvalorizada pelos candidatos. Claramente, trata-se de um erro: O mercado de trabalho centrado nas soft skills traz aos Psicólogos um desafio acrescido que passa pelo desenvolvimento e valorização deste tipo de competências, mas também pela necessidade de alinhamento estratégico destas competências a um mercado cada vez mais exigente e em constante mudança. Decorrente dessa mudança, o conjunto de competências transversais que é hoje valorizado no mercado de trabalho irá alterar-se ao longo dos próximos anos. Cabe a cada um de nós, enquanto Psicólogos, ajustar o desenvolvimento das nossas soft skills às necessidades do mercado, bem como identificar novas áreas emergentes de actuação, assim como a ligação estratégica a áreas fronteiriças.

Num artigo futuro, abordaremos formas de identificar e desenvolver estas competências tão especiais – e de crucial relevância para a profissão de Psicólogo.



UM PERCURSO EM RETROSPECTIVA (E A TOMADA DE DECISÃO NA CARREIRA)

Vou propor-lhe já um desafio. Procure uma fotografia sua, quando tinha cerca de 3, 4, 5 anos de idade (tanto faz). Olhe para si – recorda-se daquele momento?

A maioria de nós olha para **a infância quase como um filme extraordinário, ingénuo, brincalhão, cândido e colorido, do qual temos algumas fotografias empoeiradas ou até alguns vídeos armazenados na garagem de familiares... mas que dificilmente vemos na primeira pessoa.** Será difícil, perto do impossível, não olhar e ver com distanciamento fotografias nossas de quando tínhamos 3 anos de idade ou de quando éramos recém-nascidos (aliás, a primeira infância é para todos nós pura amnésia). Lembramo-nos de como pensávamos sobre as coisas quando tínhamos 4 anos? Lembramo-nos do que sentíamos em relação aos nossos pais/cuidadores, familiares ou amigos? Como interagíamos com eles? Como expressávamos afecto ou manifestávamos as nossas vontades?

Eu tenho algumas ideias, mas sei muito pouco. **À medida que crescemos, aprendemos a linguagem e os conceitos, organizamos a nossa realidade e começamos a aprender a gerir a informação de que já dispomos sobre o mundo e a significá-lo. O social e o biológico ligam-se, o nosso cérebro desenvolve-se, amadurecemos, tornamo-nos pessoas.** E neste caminho de nos tornarmos pessoas, começa a ser cada vez mais clara a noção de que existe **intencionalidade por detrás das nossas acções, comportamentos ou escolhas, de que cada indivíduo é um ser único, um mundo de interligações entre si, os outros e o contexto, um poço fundo de interesses, quereres, experiências, aspirações e inspirações.** A dicotomia **razão-emção** vai-nos acompanhando e, a cada decisão tomada, pesamos e consideramos argumentos dos “dois lados”, activando o nosso córtex pré-frontal (que nos é tão especial, como bem sabemos). Pirateamos a nossa mente quando queremos inibir um em função do outro, e brincamos com as nossas faculdades mentais à medida que traçamos os nossos percursos.



ARTIGO POR
ANA LEONOR BAPTISTA



Olhe para a sua carreira...

“São as nossas escolhas, muito mais do que as nossas capacidades, que mostram o que realmente somos.”

E se lhe pedir para realizar um exercício semelhante ao primeiro, mas desta vez olhando a sua carreira (ou o seu percurso académico, caso seja estudante ou psicólogo júnior)? **Quando olha para o psicólogo (ou estudante) que era, reconhece-se?**

Desta vez, tenho a certeza (e espero) que sim.

Nós somos o que decidimos. Já Dumbledore dizia a Harry Potter **“são as nossas escolhas, muito mais do que as nossas capacidades, que mostram o que realmente somos”**. E se isto é verdade para a construção da nossa identidade, também se verifica na construção dos nossos percursos de carreira. **Atravessamos diversos momentos-chave na nossa carreira**, com graus de importância que vão variando de acordo com a distância com que os olhamos: a tomada de decisão sobre a escolha de faculdade, sobre a área de sub-especialização no mestrado, a entrada no mercado de trabalho e a procura de entidades que acolham o ano profissional júnior, a procura de emprego, as mudanças de área, a criação de projectos, o envolvimento em investigações, o responder “sim” a um convite de colaboração... todos estes momentos podem ser marcos que vão determinando o nosso percurso profissional. À partida, não agiremos por impulso em nenhum dos momentos supra-mencionados – **cada um deles requer uma tomada de decisão, uma análise da informação disponível, uma “filtragem” da mesma de acordo com os nossos interesses, objectivos, competências, valores. Pesamos um leque de opções, pensamos nas vantagens e desvantagens de cada possível escolha, usamos o nosso racional mas também o emocional – e por vezes fazemos tudo isto de forma “automática”, sem sequer nos consciencializarmos da complexidade de cada tomada de decisão.**

Será relativamente fácil olhar para trás, para o começo da idade adulta, e reconhecermo-nos, recordarmo-nos mais ou menos do nosso pensar e sentir quando tínhamos 18 anos, nos nossos objectivos e das expectativas que tínhamos em relação ao futuro. Mas **nem sempre as decisões que tomamos a partir daí reflectem exactamente a pessoa em que nos tornámos (ou a pessoa que, na altura, queríamos ser)**. Muitas são as partilhas de colegas que, nas mais variadas fases do seu percurso de carreira, referem que gostariam de voltar atrás e ter escolhido outra área, ter investido noutro tipo de formação, largar o seu emprego ou experimentar iniciar o seu projecto pessoal, mas decidiram “automaticamente” não o fazer e ir pelo caminho que, na altura ou agora, lhes pareceu mais óbvio ou menos arriscado.

Parece-me a mim que **a eventual chave para melhorarmos os nossos processos de tomada de decisão e construirmos um percurso de carreira mais consonante connosco (com mais sentido e mais alinhamento) é, precisamente, a tomada de consciência sobre a complexidade deste processo cognitivo que fazemos.** Perceber que



temos de tomar decisões, percebermo-nos a nós próprios, percebermos que nenhuma tomada de decisão, singular, será determinante de uma vida/carreira inteira (mas tal não quer dizer que não devamos investir algum tempo a pensá-la), perceber quais as opções que temos, perceber que podemos pedir uma perspectiva externa a alguém da nossa confiança, perceber qual o nosso plano e o que virá daquela tomada de decisão, percebermos se aquela opção reflecte quem somos e quem queremos ser... tudo isto ajudar-nos-á a construir uma carreira mais significativa, que nos faça olhar para trás com felicidade e tranquilidade pelas decisões que tomámos.

O meu objectivo com este texto é fazê-lo reflectir sobre as suas tomadas de decisão – **por quem é que está a tomar as suas decisões? Por que motivo? Como é que determinada escolha o irá impactar? Esta escolha reflecte os seus valores? Vai ajudá-lo a sair do sítio onde está e a aproximar-me do sítio para onde quer ir?** A carreira não se constrói ao acaso, será um percurso intencional e pessoal para cada indivíduo... e por isto mesmo, e para que não venhamos a olhar para trás nas nossas carreiras sem nos reconhecermos, procuremos dedicar o tempo e o aprofundamento necessários às tomadas de decisão.



O QUE DIZEM AS SUAS CRENÇAS?

As nossas crenças são percepções ou entendimentos que temos sobre nós, sobre os outros e sobre o nosso contexto. As crenças são internas e frequentemente assentam nas nossas experiências de vida e na forma como as vivemos, pensamos e sentimos.

A teoria sociocognitiva da carreira diz-nos que **é o indivíduo que tem a responsabilidade pela sua gestão de carreira** – ou seja, é ele que determina, influencia e toma decisões de forma a gerir a carreira. Esta capacidade do indivíduo é influenciada por alguns factores, incluindo as expectativas de auto-eficácia, que remetem para as crenças que o indivíduo tem relativamente à possibilidade de realização com sucesso de um conjunto de acções que o aproxime dos seus objectivos de carreira.

No contacto com psicólogos, psicólogos júnior, estudantes e diplomados em Psicologia, há alguns padrões que se repetem no que concerne às crenças mais comumente identificadas...

“(...) Também no domínio da empregabilidade e da carreira nós postulamos regras a partir de poucos casos, demonstrando uma capacidade incrível para ignorar a totalidade e variação dos casos, que leva a que geremos crenças que vão muito além daquilo que os dados indiciam.”

- Com a minha idade, o mercado de trabalho já não me quer
- Acabei agora o curso, ainda não sei fazer nada
- Desisti de procurar trabalho na Psicologia e enveredei por outra área, queria voltar a tentar mas sinto que os empregadores já não me veem como psicólogo/a
- Não encontro Ano Profissional Júnior na área em que sonhei... terei de me submeter a fazer algo que (acho que) não gosto?
- Já enviei tantos currículos... se não me respondem, é porque não deve haver lugar para mim no mercado de trabalho
- Pedem experiência mas nunca trabalhei... como vou conseguir uma oportunidade?



ARTIGO POR

ANA LEONOR BAPTISTA

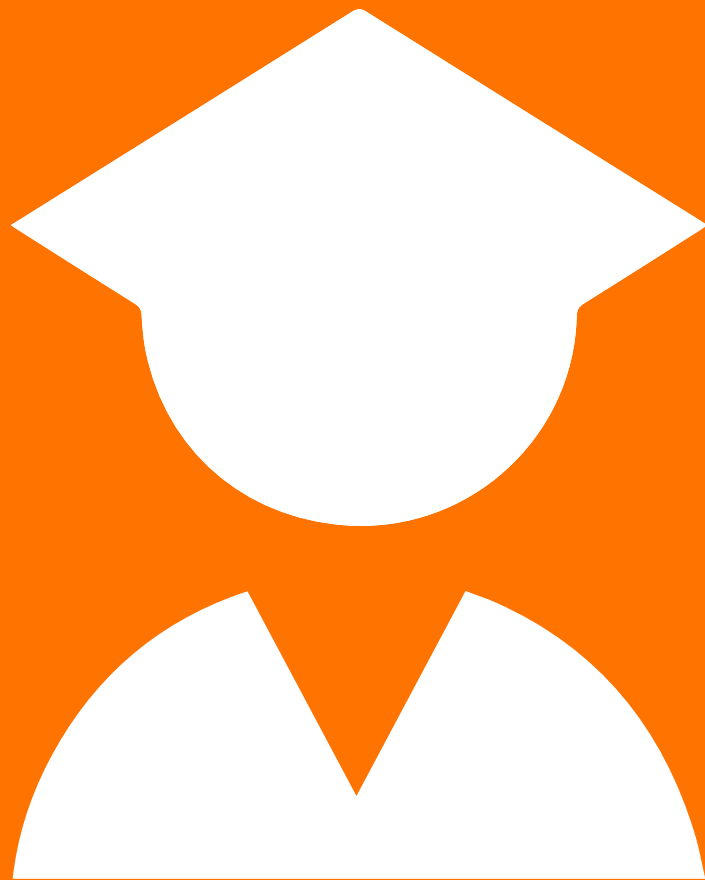


Estes são alguns exemplos de ressonâncias comuns no percurso de carreira dos Psicólogos e correspondem a **crenças limitadoras** (crenças que impedem as pessoas de alcançarem os seus objectivos e de atingirem sucesso). No livro «A Vida Secreta da Mente» de Mariano Sigman, o autor exemplifica este “**vício da confiança**” na perfeição: imagine que tem um saco com 10.000 bolas – tira uma bola, a bola é vermelha. Tira a segunda bola, é vermelha. Retira a terceira, a quarta, a quinta, são todas vermelhas. Que cor terá a sexta bola? Será vermelha, claro. Só que, na verdade, ainda temos 9.995 bolas por analisar. Também no domínio da empregabilidade e da carreira nós **postulamos regras a partir de poucos casos**, demonstrando uma capacidade incrível para ignorar a totalidade e variação dos casos, que leva a que geremos crenças que vão muito além daquilo que os dados indiciam. Por outro lado, este tipo de crenças também remete as pessoas para um **locus de controlo externo** que em nada apoia a agência, papel activo, que o indivíduo tem de ter sobre a sua carreira (se tudo depende do acaso/de elementos externos, então nem vale a pena agir).

É importante que criemos espaço para reflectir sobre as nossas crenças e sobre as formas como elas interferem nos nossos pensamentos e comportamentos, para não sermos dominados por elas sem sequer nos apercebermos. No meu próximo artigo, irei abordar algumas estratégias concretas que poderão ser úteis para promover crenças de auto-eficácia que sejam positivas e facilitadoras do alcance de objectivos pessoais.

Até lá...

POSTURA E ATITUDE



DO (FUTURO) PSICÓLOGO



O CAMINHO FAZ-SE CAMINHANDO

No contacto com finalistas ou recém-diplomados em Psicologia, observo por vezes a ideia, errada, de que o facto de se ter escolhido uma determinada área de mestrado faz com que já se seja especialista nessa área. Para além do viés que este entendimento implica, já que para ser especialista tenho que ter experiência profissional, formação recebida, entre outros elementos (específicos de um determinado contexto de intervenção – para mais informações consultar o **regulamento de especialidades da Ordem dos Psicólogos Portugueses**, traz também, por um lado, a ideia de entrar no mercado já com um estatuto que não tenho, e, por outro lado, poderá limitar a minha abordagem ao mercado. Isto é, não raras vezes, existe ainda a ideia de que se eu tirei o mestrado numa determinada área, tenho que exercer nessa área e vou “à procura” de oportunidades de trabalho “nas caixas” que eu associo a essa área que estudei no mestrado. **A área de mestrado (e, já agora, a área em que realizo o Ano Profissional Júnior) não me vincula a trabalhar para sempre nessa área da Psicologia.** Por outro lado, a ideia de que “já tenho que ser especialista” pode ser, por vezes, difícil de lidar quando estou numa fase da minha carreira em que não tenho experiência profissional, tenho pouca formação e me sinto pouco seguro para exercer Psicologia. Enquanto recém-diplomado, é normal que me sinta assim. Desta forma, parece-me importante a ideia de que **“o caminho faz-se caminhando”, isto é, após a minha formação inicial (licenciatura pré-bolonha ou mestrado integrado) tenho as bases daquilo que preciso para me lançar ao caminho no exercício da Psicologia mas o caminho não termina por aqui.** Nesta altura não sou nem tenho como ser especialista. Nesta altura percebo que tenho dúvidas e incertezas. A boa notícia é que existem muitas ferramentas às quais eu posso recorrer para me lançar ao caminho com confiança, audácia e competência. Algumas dessas ferramentas são: recorrer a supervisão, participar em grupos de intervenção, fazer formação contínua, consultar bibliografia, criar redes de contactos e fazer desenvolvimento pessoal. Caminhe recorrendo a estas ferramentas, vá usufruindo das aprendizagens que faz e aceite que não é um caminho linear, mas antes um caminho complexo e em constante desenvolvimento.



ARTIGO POR
MARTA ALVES



...“o caminho faz-se caminhando”, isto é, após a minha formação inicial [...] tenho as bases daquilo que preciso para me lançar ao caminho no exercício da Psicologia mas o caminho não termina por aqui”

Quem tem mais anos de experiência profissional percebe que estas ferramentas e estas características do caminho não acontecem só nos primeiros anos de experiência profissional. Assim, **em todos os momentos do nosso ciclo de desenvolvimento profissional temos pontos fortes e pontos fracos, identificamos oportunidades e ameaças no mercado de trabalho e vamos passando por desafios vários** (ex: desemprego, transição de carreira) que nos colocam novamente a estudar com que mapa estamos a lidar e que rota vamos definir e concretizar. Em todo este processo é importante irmos avaliando os resultados que estamos a obter e, acima de tudo, sermos capazes de, eximamente, ir recorrendo às ferramentas que estão à nossa disposição para que o caminho seja o mais possível aquilo que nós queremos que seja e, também, aquilo que é esperado de nós enquanto especialistas em Ciência Psicológica.



O PAPEL DA SORTE NA GESTÃO DE CARREIRA

Terminamos a faculdade e iniciamos a abordagem ao mercado de trabalho.

Fechamos um ciclo de colaboração com determinada entidade de forma voluntária ou involuntária.

Iniciamos o nosso próprio projecto em Psicologia.

Nestas e noutras situações semelhantes, relacionadas com transições de carreira, ouvimos muitas das vezes as palavras – **Boa sorte!**

Iniciamos o Ano Profissional Júnior logo após a conclusão do ensino superior.

Mantemos, desde a conclusão do ensino superior, um ciclo continuo de trabalho em Psicologia.

O nosso projecto profissional vai de “vento em popa”.

E muitas das vezes ouvimos – **Teve sorte!**

“[...] há variáveis que não controlamos e que influenciam a nossa carreira, a título de exemplo, numa conjuntura sócio-económica mais desfavorável há um decréscimo de oportunidades de emprego nas várias áreas profissionais, pelo que a Psicologia não é excepção.”

Estas diferentes realidades remetem-nos para algumas questões importantes, que merecem a nossa atenção e reflexão:

- **Qual o papel da sorte na gestão de carreira dos Psicólogos?**
- **Será que o resultado/evolução/desenvolvimento de carreira é arbitrário e os acontecimentos ao longo da carreira advêm de algo metafísico?**
- **Será que esta “sorte” relacionada com a carreira é algo que pode ser criado/construído (ou não) pela acção do próprio?**



ARTIGO POR
ANA SOFIA NOBRE



É sabido que há variáveis que não controlamos e que influenciam a nossa carreira, a título de exemplo, numa conjuntura sócio-económica mais desfavorável há um decréscimo de oportunidades de emprego nas várias áreas profissionais, pelo que a Psicologia não é excepção.

No entanto, ainda que existam variáveis que não possam ser controladas pelo próprio, o conhecimento das mesmas é fundamental. A leitura do contexto em que nos posicionamos, as suas necessidades, a análise de oportunidades e barreiras, permite que possamos criar planos de gestão de carreira realistas e estratégicos, pois a carreira acontece em tempo e mundo real.

A gestão de carreira em Psicologia resulta de um percurso longo e contínuo de reflexão, planeamento, acção e monitorização constante, cuja evolução (ou se preferir sorte) requer abandonar a zona de conforto e percorrer caminhos em que por vezes a insegurança reina.

Trata-se de um processo consciente e intencional.

Que psicólogo sou? Como quero ser visto? Onde estou e para onde quero ir? Quais os meus valores, qual o meu propósito? Qual a minha proposta de valor e como me distingo dos demais? São exemplos de algumas questões, com as quais nos devemos debater e que nos farão investir de forma contínua no nosso desenvolvimento pessoal e profissional, construindo carreiras com significado.

E se ao longo deste processo considerar, que ainda assim, a sorte tem um papel essencial na gestão de carreira, sabendo que a palavra sorte poderá ter significados distintos e variados, permita-me sugerir uma definição, para que possamos continuar a proferir as palavras **Boa Sorte** e **Teve Sorte**, associadas à carreira.

“A Sorte é o que acontece quando a oportunidade encontra alguém preparado.”

— Séneca



NÃO HÁ SOLUÇÕES, HÁ CAMINHOS

O blog PsiCarreiras aborda temas de desenvolvimento pessoal e profissional e gestão de carreira, com todas as suas nuances e diferentes áreas que estas temáticas podem tocar. Têm sido abordados variadíssimos temas, desde **competências suaves** à criação de uma **marca pessoal**, desde aprender com a **carreira dos outros** a desenvolver o **auto-conhecimento** como pedra basilar da carreira... E não só. A 19 de Março escrevemos pela primeira vez sobre a pandemia COVID-19 e a noção de **mudança**, a 27 de Março falámos sobre o **equilíbrio** em tempos de pandemia, a 2 de Abril falámos sobre a importância de nos **reinventarmos** enquanto psicólogos trabalhadores independentes para nos adaptarmos... A 29 de Abril debruçámo-nos sobre os desafios de se ser estudante **finalista** nesta crise pandémica, a 4 de junho falámos sobre as **competências para o novo normal** e a 13 de Agosto falámos sobre **desconfinar** a confiança.

Estamos agora em Novembro deste 2020 atípico e **continua a ser importante que possamos criar um espaço para reflectir sobre o impacto da pandemia** – já não nos debruçaremos sobre o impacto inicial da COVID-19 (a necessidade urgente de nos adaptarmos ao isolamento social, o teletrabalho, o ensino à distância, o reajuste da nossa actividade profissional, as perdas, a nova forma de viver...) – debruçamo-nos, desta vez, sobre o desenrolar desta onda que rebentou na nossa praia e nos levou, necessariamente, a um lugar diferente.

“Se 2020, o ano da imprevisibilidade, nos deu alguma certeza é a de que nada é permanente e tudo muda... e por isso a incerteza é a única certeza que nos acompanha.”

Se 2020, o ano da imprevisibilidade, nos deu alguma certeza é a de que nada é permanente e tudo muda... e por isso a incerteza é a única certeza que nos acompanha. E por esse motivo, quando redigimos um texto nesta plataforma e quando nos atrevemos a pensar formas de apoiar a gestão pessoal de carreira dos psicólogos e futuros psicólogos, não o fazemos numa perspectiva de oferecer respostas definitivas ou “luzes ao fundo do túnel”, procuramos sim promover competências, desafiar a reflexão e promover o pensamento crítico –



ARTIGO POR

ANA LEONOR BAPTISTA



essencialmente procuramos fazer pensar. Até porque uma das nossas certezas é a de que qualquer “conselho” que possamos dar hoje, corre sérios riscos de deixar de fazer sentido amanhã. Noutras palavras, que não são minhas mas sim de Vasco Pinto de Magalhães, “não há soluções, há caminhos”. E é na construção destes caminhos que nos devemos focar, pois existirão sempre novas ondas a embater na nossa praia.

O desenrolar desta onda pandémica trouxe já uma série de consequências (a crise económica, as desigualdades, variadas questões em torno da saúde mental da população, as dependências, os casos de violência doméstica, o isolamento da população mais idosa, o uso indevido da tecnologia)... E das consequências que se vão constatando urge a necessidade de o psicólogo, face a um contexto em mudança, ser capaz de se posicionar e de perceber qual pode ser o seu contributo num período tão desafiante quanto o que atravessamos – não esquecendo, claro, as suas ressonâncias pessoais face ao que vivencia, as suas próprias incertezas, as suas dificuldades, os seus obstáculos. Afinal, o psicólogo é o seu próprio instrumento de trabalho.

E é neste seguimento que, não pretendendo oferecer soluções, sugiro que possa **aproveitar para pensar em caminhos que lhe permitam navegar a incerteza.**

- É fundamental que crie (ou mantenha) rotinas e hábitos saudáveis – desde cuidar o seu sono, alimentação e hidratação, a realizar atividades de lazer (**aqui** constam algumas sugestões partilhadas por colegas e um **filme** para dias chuvosos), a investir nas suas relações interpessoais, mesmo à distância;
- Este é um momento de adaptação, reposicionamento – sugerimos que possa fazer um balanço reflexivo sobre si mesmo, ponderando como se sente (poderá utilizar esta **checklist**) e tomando medidas de auto-cuidado que o amparem;
- A nível profissional, a noção de “desafio” será certamente familiar – a prática da Psicologia continua a mudar e a desenvolver-se à medida que rebentam novas ondas na praia, e torna-se fundamental que possa investir no seu desenvolvimento profissional contínuo e na formação e aprendizagem ao longo da vida. Neste seguimento, sugiro que possa aproveitar para consultar os **documentos de apoio** relacionados com a COVID-19 elaborados pela OPP.

Concluo este texto com um pequeno excerto da obra já supramencionada, desafiando-o a permitir-se crescer com a mudança:

“Só uma profunda vida interior e uma visão adequada do mundo podem sustentar a esperança para além de qualquer crise (...) É um engano pensar num mundo sem luta (...) ao desistir do esforço, ao nivelar por baixo e sem exigência, ficamos prisioneiros das dificuldades e sem saída.”

– In “Não Há Soluções, Há Caminhos”, Vasco Pinto de Magalhães



ASSUMIR PREFERÊNCIAS: A (IN)DIFERENÇA NA GESTÃO DE CARREIRA

- Tenho fome?
- Preferes arroz ou massa?
- O que for mais rápido.
- Gostas mais de arroz ou massa?
- Gosto dos dois, não sou esquisito.

Podendo ser, aparentemente, respostas e posturas confortáveis, de colaboração e até de flexibilidade, uma breve reflexão permite-nos concluir que as mesmas, facilmente, causam impacto nenhum.

Podendo ser entendidas até como adaptativas, estas respostas e posturas não geram questões e, igualmente, não acrescentam ou se destacam das demais.

“Assumir preferências, parece, hoje, mais uma postura de excentricidade do que a evidência de competências como a originalidade e a criatividade. [...] proponho um desafio – sair da zona do indiferente, assumir preferências e investir e evidenciar Criatividade, Originalidade e Capacidade de Iniciativa na gestão da carreira.”

Ao longo do **blog PsiCarreiras**, têm sido partilhados diferentes recursos e estratégias, salientando-se a importância do investimento e da aprendizagem na gestão pessoal da carreira.

Por isso, hoje, partilharei apenas a importância de **assumirmos uma posição de preferência entre o arroz e a massa**, independentemente do tempo que a sua confecção possa demorar.

Eu prefiro massa, aprendi por isso a cozinhar massa e conheço também os melhores restaurantes de massa da minha e de outras cidades; Da mesma forma, gosto muito de arroz, mas este tem de ser integral ou selvagem, o que me fez aprender a cozinhar esses dois tipos de arroz.

As minhas preferências geram frequentemente questões e curiosidade, assim como a partilha de receitas e aprendizagens.



ARTIGO POR
ANA CATARINA SILVA



Assumir preferências, parece, hoje, mais uma postura de excentricidade do que a evidência de competências como a originalidade e a criatividade.

Sou frequentemente chamada de esquisita, porque não me é indiferente comer arroz ou massa. E ainda bem, porque efectivamente não me é indiferente comer arroz ou massa!

E o que tem o arroz e a massa a ver com a gestão pessoal de carreira? Tudo!

Se há no que devemos ser esquisitos, é na gestão da nossa carreira! No relatório sobre o futuro do emprego do World Economic Forum, na dimensão da resolução de problemas, entre outras, destacam-se precisamente a **Criatividade, Originalidade e Capacidade de Iniciativa, no top 10 das competências elencadas para 2025.**

Ao longo da nossa carreira, na resolução de problemas como iniciar o Ano Profissional Júnior, na mudança de emprego ou em situação de desemprego (estes últimos comuns a todas as áreas profissionais), **ao focar-nos no que for mais rápido, na primeira oportunidade e/ou na abundância/oferta no momento, torna-se e torna-nos mais indiferentes, desde que “resolva” o problema.**

Nesta altura em que, tipicamente, se iniciam os balanços do final de ano e nos enchemos de esperança para um novo ano que se aproxima, além da habitual definição de novos objectivos, proponho um desafio – sair da zona do indiferente, assumir preferências e investir e evidenciar Criatividade, Originalidade e Capacidade de Iniciativa na gestão da carreira.

Assumir preferências, é também ser criativo e original favorecendo o traçar de um caminho menos óbvio, distinto, mais moroso (por vezes sim) mas com maior probabilidade de satisfação e, não apenas, um caminho que sacie ou resolva “aparentemente” o problema.

Assumir preferências, é também ter a capacidade de tomar a iniciativa, de procurar, questionar e ousar. Se não nos for indiferente comer arroz ou massa e se assumirmos as nossas preferências, numa analogia à nossa carreira, tal como no prato teremos experiências gastronómicas e, não apenas ingestão de alimentos, também a gestão da nossa carreira será muito mais que uma resolução consecutiva de problemas, baseada na saciedade e disponibilidade do mercado.

Não quer isto dizer que, no caminho e em determinado momento, não obstante as nossas preferências, não nos seja possível cumpri-las na sua totalidade contudo, **não nos esqueçamos de ser esquisitos, sempre, e de desenvolver e evidenciar, não excentricidade ou indiferença, mas competências reconhecidas e valorizadas no mercado de trabalho**, também na gestão pessoal de carreira, como a Criatividade, Originalidade e Capacidade de Iniciativa.



EM CASO DE DÚVIDA, MANTENHA O (ESTE) CHARME

Há alguns anos atrás, uma coordenadora (mais tarde amiga) de uma entidade na qual eu desempenhava funções profissionais, num momento crítico na organização, partilhou comigo um “conselho” (para ela), um mecanismo regulador (mais tarde para mim), adquirido ao longo da sua vasta experiência profissional e de vida: **“Em caso de dúvida, mantém o charme”**.

Após esta partilha, repetimos várias vezes esta frase, quer em contextos profissionais, quer pessoais e só aos poucos me fui apercebendo da real dimensão e sabedoria útil que nela estava contida.

“Se não nos é indiferente para onde queremos ir e onde queremos chegar, não deverá ser igualmente nada indiferente a forma como e quem somos no percurso e quando chegamos.”

Não obstante o “charme” desta frase poder ser interpretado de diferentes formas, partilho-o, hoje, na perspectiva e entendido como os valores, princípios e perseverança que a gestão pessoal de carreira exige e de como os mantermos pode fazer a diferença, seja no processo, seja nos resultados.

Ao longo do nosso percurso de vida, somos constantemente postos “à prova” e são muitas as situações de dúvida, seja por momentos de crise ou críticos no desempenho das nossas funções profissionais, seja por mudanças profissionais impostas ou escolhidas e/ou situação de desemprego.

Além de todas as competências e estratégias usadas, assim como a perspectiva de **continuidade na mudança**, este “charme”, poderá ser igualmente um forte recurso na nossa prática profissional e de posicionamento no mercado, independentemente da fase / crise em que nos possamos encontrar.

Acrescentando ao “charme” o carácter e a humildade, este poderá ser uma poderosa bússola, mecanismo regulador das nossas acções e auxiliar de memória, do que não devemos/queremos abdicar, da nossa



ARTIGO POR
ANA CATARINA SILVA



imagem de marca e proposta de valor, independentemente da situação que estejamos a enfrentar.

Para que este “charme” possa efectivamente cumprir este papel, é necessário ter consciência de e definir os nossos valores e princípios, num processo contínuo de auto-conhecimento e de **escutar por dentro**, materializados na evidência de carácter e assente na humildade.

Há uns dias, tive o privilégio de partilhar e “fazer parte” da alegria de um membro Psicólogo Júnior que concluiu com sucesso o seu Ano Profissional Júnior. Esta conquista pessoal e profissional deste membro, com mais de 50 anos, foi possível depois de alguns anos de muitas dúvidas se este dia chegaria, motivadas por algumas adversidades, sendo a maior e de mais difícil controlo, as impostas por motivos de doença.

Ao longo deste desafio, não obstante todas as adversidades, o carácter e a humildade caracterizaram todo este processo e, se por vezes o caminho poderia ter sido mais fácil com menos “charme”, os valores e princípios não o permitiram, orientando-o, alimentando a sua perseverança e mediando o cumprimento do objectivo, com o maior dos “charmes” – autenticidade e respeito próprio.

Se não nos é indiferente para onde queremos ir e onde queremos chegar, não deverá ser igualmente nada indiferente a forma como e quem somos no percurso e quando chegamos.

Se nas fases mais positivas, produtivas e favoráveis este “charme” transparece e se materializa mais facilmente é, nas fases menos positivas, nos momentos de dúvida e de adversidade que os **valores, princípios e perseverança têm maior impacto, potenciando o foco, a mobilização, as acções e os resultados.**

A gestão pessoal da carreira é, hoje e sempre, um desafio e uma construção inacabada e, se nos momentos de crise se torna ainda mais desafiante e emergem ainda mais dúvidas, usemos mais este recurso e mecanismo regulador – “Em caso de dúvida, mantenha o (este) charme”.



ALTA FIDELIDADE

“Encontra um trabalho de que gostes e nunca mais terás de trabalhar um dia na vida”. Já todos ouvimos a frase atribuída a Confúcio e arriscamos dizer que concordamos com ela. No máximo, poderemos assumir que é extremamente raro encontrar um/a psicólogo/a que não seja apaixonado/a pela ciência que escolheu, contudo, e infelizmente, é facto que muitos colegas acabam por abraçar áreas e contextos profissionais que não correspondem exactamente às suas características, valores, competências, aspirações e escolhas.

“A nossa melhor versão implica um percurso para nos desvendarmos e desenvolvermos, um itinerário que não se faz apenas de formação e experiência profissional, mas também de curiosidade, de relação, de silêncio, de desenvolvimento pessoal e de experiência de vida.”

Recordando que **para ser Psicólogo/a, é preciso tornar-se pessoa**, deixamos hoje mais uma dica de um filme inspirador, para quem sonha com um determinado contexto de trabalho, procura um novo começo, pretende experimentar uma realidade profissional diferente ou simplesmente reavaliar os seus objectivos de vida e de carreira. Trata-se de **Alta Fidelidade** (Stephen Frears, 2000), uma comédia dramática que nos traz John Cusack no papel de Rob Gordon, gerente de uma loja de discos, que apesar dos seus 30 e muitos anos, parece não ter saído da adolescência. Quando a vida atinge um impasse, Rob mergulha inadvertidamente num estado de reflexão e auto-descoberta, para o qual, sem que se apercebesse, possuía já algumas competências importantes. Rob não tem dúvidas sobre a sua grande paixão: a música. Rob faz listas. Listas de tudo, desde os seus cinco livros favoritos, às cinco canções que gostaria de ver tocadas no seu funeral, passando pelas suas cinco relações falhadas ou os seus cinco empregos de sonho. Este exercício continuamente coloca a sua vida em perspectiva, permitindo-lhe explorar o seu auto e hétero conceito, avaliar sucessos e fracassos, identificar a sua rede de suporte, reconhecer boas estratégias e táticas menos produtivas, aproximando-o um pouco mais de si mesmo. Quebrando a quarta parede, Rob conversa com quem vê o filme e transforma-nos em seus confidentes numa jornada de auto-



ARTIGO POR
EDITE QUEIROZ



-conhecimento que levará à importante conclusão de que a **alta-fidelidade, atributo dos aparelhos que minimiza ruídos e distorções permitindo a reprodução do som com a maior fidelidade possível, é também uma ferramenta pessoal fundamental para encontrar o rumo certo.**

Os desafios que o mercado de trabalho impõe à profissão, aliados a uma visão subsidiária da Psicologia e a um certo desconhecimento que persiste sobre os vastíssimos contributos da ciência psicológica, acabam muitas vezes por ditar ou moldar os percursos de carreira dos/as Psicólogos/as, dificultando que possamos trabalhar e intervir em áreas e contextos de eleição. Sabemos disto. Mas **não devemos perder de vista que, com todas as nossas particularidades, os/as Psicólogos/as são a sua ferramenta de trabalho** – e por isso, abdicar de um sonho também é renunciar à nossa melhor versão.

A nossa melhor versão é como a cassete com todas as canções certas gravada por Rob à namorada, uma compilação que deve dizer o melhor de nós e transportar o que de melhor temos para oferecer. A nossa melhor versão implica um **percurso para nos desvendarmos e desenvolvermos, um itinerário que não se faz apenas de formação e experiência profissional, mas também de curiosidade, de relação, de silêncio, de desenvolvimento pessoal e de experiência de vida.** A nossa melhor versão implica conhecer quem somos, para poder chegar ao lugar onde possamos dar o nosso melhor contributo – inevitavelmente, é também o lugar onde somos mais necessários. Chegar à nossa melhor versão, como à cassete ideal, implica tenacidade e teimosia, por maiores as dificuldades e reveses. Pode levar uma vida – mas tanto se ganha pelo caminho. Por isso, **importa sempre continuar a batalhar por esse lugar ao sol onde que se chega com um pouquinho de sorte, algum planeamento, muita abertura ao mundo e alta-fidelidade a nós mesmos.**



MINDSET FIXO OU MINDSET DE CRESCIMENTO? EIS A (GRANDE) QUESTÃO!

“Falhar é tão importante... É a habilidade de resistir ou de utilizar o fracasso que muitas vezes leva a um sucesso ainda maior.”

— J.K.Rowling

Todos nós conhecemos colegas, quer na escola quer já na faculdade, que pareciam lidar melhor tanto com os sucessos como com os revezes escolares, devido a uma atitude de maior curiosidade e abertura, e outros, pelo contrário, sempre muito preocupados com o seu desempenho, quer tivessem boas como más notas. Podemos supor que os últimos terão carreiras mais bem-sucedidas, mas nem sempre é esse o caso. Nem sempre esta atitude traz o verdadeiro sucesso e bem-estar na vida. Porquê esta diferença? A psicóloga Carol S. Dweck pesquisou muito sobre este tema, culminando num livro amplamente conhecido, “Mindset – A atitude mental para o sucesso” (2014), onde, em traços largos, descreve dois tipos de atitudes: uma mentalidade ou mindset fixo e um mindset de crescimento. Estas atitudes começam já nos bancos da escola: Dweck descobriu que quando os estudantes eram motivados pelo desejo de aprender e de se tornarem melhores em algo, lidavam melhor com o fracasso do que quando eram motivados por recompensas exteriores, como o desejo de obter aprovação dos pais ou professores ou de evitar julgamentos negativos (Dweck, 1988).

Esta atitude costuma manter-se na vida adulta e no trabalho: a literatura mostra que o tipo de motivação escolar (mais intrínseca ou mais extrínseca) na adolescência é um preditor extremamente forte das trajetórias de carreira na idade adulta e na percepção individual de sucesso. Com base nos estudos de Dweck, Anderman e colegas (2020), descobriram que uma abordagem mais centrada na “mestria” do que na “recompensa” nas escolas poderia estimular a motivação intrínseca, o que aumentaria o sentimento de eficácia e de propósito, conduzindo a uma atitude de crescimento perante o trabalho e, em último caso, perante a vida. Esta atitude implica uma aceitação (e até gosto) em se envolver em experiências e tentativas, logo, também à possibilidade de mais erros, porque se encara falhar como uma oportunidade de aprendizagem e não como um veredito imutável sobre as nossas capacidades.



ARTIGO POR
VANESSA YAN



Após esta introdução, olhe para si e para a sua história com sinceridade (e compaixão) e reflita se a sua vida, enquanto estudante e/ou trabalhador/a, tem sido pautada:

...por uma mentalidade fixa, em que, no fundo, acredita que as capacidades e inteligência são algo imutáveis, logo, o sucesso é provar que se é inteligente ou talentoso, o que exige validarmos constantemente, e o fracasso é uma contrariedade e algo muito pessoal; ou...

...por uma mentalidade de crescimento, de preocupação em ultrapassar-se a si mesmo/a para aprender algo novo, vendo o fracasso como não evoluir, não realizar o seu potencial e o erro não como um fracasso pessoal mas sim como um meio de aprendizagem?

Não há culpa em estarmos num mindset fixo, porque na verdade, é neste mundo das “aptidões fixas e imutáveis” que a maioria do nosso ensino se encontra. Mas, como diz Dweck, “temos uma escolha. Atitudes mentais são apenas crenças. Crenças poderosas, mas apenas uma coisa na nossa mente, e nós podemos mudar a nossa mente.”

Por isso, independentemente da sua forma habitual de ver os desafios que a vida lhe coloca, há sempre mudanças que pode fazer para desenvolver um mindset de crescimento. Seguem-se algumas estratégias que o/a podem ajudar:

Apaixone-se por tudo o que faz. A paixão das pessoas com um mindset de crescimento é o que as faz perseguir a mestria – sem haver a necessidade de agradar a outros que não a elas próprias. Uma forma de encontrar as suas verdadeiras paixões é reflectindo sobre os seus valores pessoais (crenças estruturantes que influenciam o comportamento e a tomada de decisão).

Mesmo com medo, avance. As pessoas com um mindset de crescimento não são mais corajosas do que as restantes. A questão é que compreenderam que não podem deixar o medo paralisá-las. O medo da mudança é instintivo e serve para nos travar. A melhor forma de o ultrapassar é agindo. Não há um momento perfeito para agir, por isso, não vale a pena ficar à espera que ele apareça. Reflita: “Qual é o risco de mudar? Qual é o risco de ficar tudo na mesma?”

Lidar com a crítica dos outros. Lidar com o julgamento e a desaprovação pode ser doloroso, mas com o tempo começamos a nos aperceber que esta atitude por parte dos outros tem muito mais a ver com os seus próprios medos e inseguranças. Ver as críticas nesta perspectiva torna-as menos pessoais e também faz aumentar a nossa compreensão e empatia. Uma atitude mental de crescimento ajuda as pessoas a encararem a crítica e o preconceito como aquilo que eles são – o ponto de vista de outra pessoa – e a enfrentá-los com a confiança e o sentido de competência intactos. Implica uma mudança da atitude mental de “julga e sê julgado” para “aprende e ajuda a aprender.”



Nós psicólogos somos muitos bons a dar estas estratégias aos outros, mas e quando nos diz respeito? Consegue ver se está a viver o que diz? A sua atitude é mais fixa ou mais progressiva? Que implicações a sua atitude tem tido nas suas escolhas? O seu medo de errar/ser julgado tem-lhe feito evitar experimentar, explorar novos caminhos?

Daqui para a frente, vai estar atento a esta pequena/grande diferença? Essa será sempre a grande questão!

Dweck, C.S. (2014). Mindset, a atitude mental para o sucesso. Lisboa: 20|20 Editora.

“Rousing our motivation” (APA, 2021)
<https://www.apa.org/monitor/2021/10/feature-workers-motivation>

“7 Reasons to Follow Your Own Path” (Psychology Today, 2016)
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/in-love-and-war/201604/7-reasons-follow-your-own-path>

Consulte o [artigo](#) no Blog Psicarreiras.

REFLEXÕES PARA



ESTUDANTES (MAS NÃO SÓ)



FINALISTA EM TEMPOS DE PANDEMIA

Margarida está a concluir o último ano do mestrado em Psicologia. Um momento de tal importância que merecerá festejos. Durante os 5 anos de estudo, investiu o seu tempo e esforço para atingir esta meta e não consegue pensar nela sem esboçar um sorriso- está quase. No entanto, quanto mais se aproxima deste momento, os seus sentimentos começam a ser cada vez mais ambivalentes. A alegria e sentido de auto-eficácia de quem define objectivos e investe numa trajectória até ao alcance dos mesmos, cruza-se, com uma visão ansiosa acerca do seu futuro.

Foram cerca de 17 anos de percurso escolar, o seu papel enquanto aluna, de exigência crescente, enquadrado num sistema de ensino, foi sendo cada vez mais claro, e à medida que simultaneamente ia desenvolvendo um maior conhecimento acerca de si própria e do contexto, conseguia prever o ano seguinte: aulas, aprendizagem, estudo, momento de avaliação, interrupções lectivas, exames, trabalhos de grupo, etc. Era-lhe sabido que à medida que ia “subindo” no seu percurso escolar, seria confrontada com a necessidade de realizar aprendizagens mais exigentes, mais complexas, no entanto, o seu papel de aluna era-lhe claro e de certo modo previsível.

No último ano do mestrado, a possibilidade de abandonar o papel de aluna e iniciar a sua vida activa enquanto Psicóloga Júnior, um momento tão esperado, surge acompanhado de tantas questões que a preocupam. A possibilidade de iniciar esta nova fase, leva-a a viver os desafios desta transição, com uma nova variável, uma crise pandémica, que tem vindo a mudar ao nível mundial a forma como vivemos, como nos relacionamos, como trabalhamos.

Se tal como a Margarida, concluiu ou está prestes a concluir os seus estudos em Psicologia é natural que possa estar com receio desta nova fase. Por si só, a transição do ensino superior para o mercado de trabalho é uma transição exigente, que surge acompanhada de imensas questões e dúvidas.

Por outro lado, a Psicologia tal como foi conhecendo no seu percurso académico, de proximidade, frente-a-frente, também ela na forma de



ARTIGO POR

ANA SOFIA NOBRE



chegar junto dos destinatários, em virtude da situação em que vivemos, tem vindo a sofrer algumas nuances.

Todos estes cenários levantam dúvidas, receios, medos, sentimentos de frustração e algumas angústias, é natural.

Não permita que o receio e sentimentos negativos, impossibilitem a adopção de uma atitude activa na abordagem ao mercado de trabalho. Pegando nas palavras de Arthur Ashe “Comece onde está, use o que tem, faça o que puder”.

- Tenha em consideração que muito embora vivamos um momento particular devido à crise pandémica, pelo que se torna desafiante efectuar projecções sobre o mercado de trabalho, **os momentos de crise também eles são momentos de oportunidades**. Em momento algum, foi tão evidente a importância e o papel dos Psicólogos e da Saúde Psicológica nos mais variados contextos, como nos dias de hoje;

- O Ano Profissional Júnior é o seu primeiro ano de prática profissional enquanto Psicólogo, tenha em consideração **que nenhuma entidade está disponível para lhe “dar” um estágio**. Evite abordar o mercado de trabalho, utilizando este argumento. Tenha em consideração que as entidades têm necessidades específicas e em função dessas necessidades procuram respostas. Reflicta de que forma os seus conhecimentos em Psicologia poderão responder a essas necessidades. Enquadre a fase do ciclo de desenvolvimento profissional em que se encontra junto das entidades, mas prepare e desenvolva a sua **Proposta de Valor**.

- Tenha em consideração que “menos é mais”, o sucesso na abordagem ao mercado de trabalho em Psicologia não se avalia pelo número de anúncios e de CV enviados. **Quando estamos muito centrados na quantidade, colocamos em causa a qualidade**. Responda a anúncios de forma personalizada e/ou apresente propostas junto das entidades, evidenciando o conhecimento acerca da entidade, cruzando com o seu perfil de competências, áreas de interesse e o que ganhariam com a sua integração.

- **Identifique áreas e contextos de intervenção que possam estar mais alinhados com os seus interesses e aptidões**. É natural que no início do seu percurso profissional, seja mais desafiante efectuar esta reflexão, até porque há tanto a descobrir em relação à Psicologia. No entanto, para criar um plano para abordar o mercado de trabalho é fundamental que tenha foco, até como forma de se preparar em termos de aprofundamento de conhecimentos em determinados contextos ou áreas de intervenção e de modo a que lhe seja possível pensar em objectivos concretos.

- Por último, mantenha uma atitude positiva, clarifique os seus objectivos e passe para a acção, seja proactivo e resiliente. **Acredite em si e nas suas capacidades!**



DE ESTUDANTE A MEMBRO EFECTIVO...EM PANDEMIA

Como é que os estudantes de Psicologia podem avançar com os seus planos, quando terminam os estudos e se deparam com uma pandemia?

Os vários aspectos da vida dos estudantes e dos recém-diplomados em Psicologia sofreram alterações – desde as aulas presenciais que foram transformadas em sessões zoom, à suspensão das festas académicas, à incapacidade para socializar com amigos, aos planos adiados... é normal e esperado que surjam sentimentos de exaustão, stress, ansiedade, frustração e desesperança. Porém, quem passou por estas mudanças, foi certamente forçado a, paralelamente, conhecer melhor a sua própria flexibilidade, adaptabilidade e resiliência.

“[...] utilizando as palavras de Arthur Ashe: “start where you are, use what you have, do what you can” (em português, poderia traduzir-se para “comece onde está, use o que tem e faça o que puder”). Ou seja, antes de olharmos para o caos instalado no nosso contexto, foquemo-nos naquilo que está em nós e que nos pode dar algum sentido de direcção e de propósito.”

A transição do ensino superior para o mercado de trabalho, mesmo num contexto dito normal, é uma fase desafiante e complexa, que nem sempre é fácil de gerir. Quando é vivida em pandemia, escusado será dizer que a percepção de desafio aumenta significativamente...
Como encontrar a saída?

Primeiramente, e utilizando as palavras de Arthur Ashe: **“start where you are, use what you have, do what you can”** (em português, poderia traduzir-se para “comece onde está, use o que tem e faça o que puder”). Ou seja, antes de olharmos para o caos instalado no nosso contexto, **foquemo-nos naquilo que está em nós e que nos pode dar algum sentido de direcção e de propósito**. Como? Começando por perceber, efectivamente, onde estamos, o que temos e o que sabemos fazer – se a minha meta enquanto recém-diplomado é a integração no mercado de trabalho, tenho de desenhar um plano de acções que me aproxime desta meta (e, claro, defini-la de forma SMART). Para



ARTIGO POR

ANA LEONOR BAPTISTA



isto, devo então começar por pensar nos meus interesses, nas minhas competências e nas áreas em que me imagino a trabalhar, investindo no meu **auto-conhecimento**. Fará sentido, neste ponto, fazer uma **pesquisa sobre o mercado de trabalho** e perceber que tipo de entidades se alinham com aquilo que procuro e, aí, informar-me sobre que tipo de profissionais trabalham nestas entidades (que formação e experiência têm) – isto providencia pistas sobre o que as entidades poderão valorizar e permite perceber a **qualidade do ajustamento do perfil do candidato à identidade profissional que o mesmo almeja ter**.

Reconhecendo o acréscimo de dificuldade que a COVID-19 poderá impor à integração no mercado de trabalho, **porque não falar com colegas psicólogos que terminaram o curso na altura de 2007, 2008, 2009 – em plena crise financeira?** Estes colegas também terão enfrentado desafios quando tentaram abordar o mercado de trabalho pela primeira vez, pelo que poderão, de forma empática, oferecer a sua perspectiva e partilhar os seus percursos.

A par do passo supramencionado, fará sentido aproveitar este momento para **trabalhar a presença online**: actualizar o perfil de LinkedIn, pesquisar ofertas de emprego e perceber os perfis que são actualmente mais procurados e as competências mais valorizadas, ler artigos interessantes, transformar trabalhos realizados na faculdade em pequenas publicações... Tudo isto são pequenas actividades que melhoram significativamente a marca digital dos futuros psicólogos. Neste balanço, o estudante/diplomado poderá também aproveitar para reflectir sobre o que é que, no contexto online, o deixa mais confortável (e desconfortável), o que é para si mais difícil de gerir (e o que é mais fácil), como consegue manter-se focado estando longas horas em frente a um ecrã... esta reflexão poderá ser útil para uma posterior adaptação a um contexto de trabalho à distância.

Existem **recursos à disposição dos estudantes e dos recém-diplomados** que poderão facilitar esta transição, alguns deles facultados pela Ordem dos Psicólogos Portugueses. Convidamos os estudantes e diplomados a participar nas **e.Academias OPP** e nos **Workshops Online em Carreira**, iniciativas que se destinam a promover competências de empregabilidade que sejam facilitadoras da integração profissional após o término dos estudos.

Para complementar este tema sugerimos também a leitura de outros artigos do blog, tais como:

[Actividade Independente e COVID-19](#)
[Finalista em Tempos de Pandemia](#)
[Competências para o Novo Normal](#)
[Desconfinar a Confiança](#)
[Gestão de Carreira em 10 Ideias](#)
[Os Fantasmas em Início de Carreira](#)

Consulte o [artigo](#) no Blog Psicarreiras.



SOU ESTUDANTE DE PSICOLOGIA (O QUE GOSTAVA QUE ME TIVESSEM DITO)

Iniciamos o percurso escolar, quando ainda agora tínhamos começado a aprender a brincar e, muitas vezes, terminamos o percurso académico, quando ainda estávamos a começar a apropriação da área / ciência que nos “propusemos(ram)” estudar.

Social e culturalmente é (ainda muito) estabelecido que a maior parte de nós “deve” tirar um curso superior e após o término do mesmo, entrar no mercado de trabalho, “encarrear” e “iniciar” o percurso profissional, familiar e socialmente “correcto”.

Tal como estas aspas, acredito que, muitas mais devem ser as aspas colocadas nas exigências (auto)impostas, que não raras vezes exibimos com o melhor filtro fotográfico, camuflando “vísceras amordaçadas”, principalmente quando essas exigências dificultam o apreciar do caminho e a urgência de chegar faz perder aspectos essenciais para usufruir do agora e preparar o futuro, fazendo esquecer que a carreira (e a sua gestão) já começaram!

A todos os estudantes que se preparam para iniciar, ou já iniciaram, o desafio da Psicologia, como futura área profissional, bem-vindos a uma das mais fantásticas viagens e percursos, mas igualmente dos mais desafiadores!

É inegável o volume dos conteúdos académicos, os exames e trabalhos individuais/grupo que vos esperam, as imensas leituras, pesquisas e dedicação de tempo necessário. Será, e é, um percurso com muitas tomadas de decisão, estabelecer de prioridades e foco num planeamento constante, porque o tempo é (parece ser) sempre pouco.

“Não há percursos iguais, melhores ou piores, há carreiras, todas válidas, desde que coerentes e alinhadas com os objectivos estabelecidos, sem aspas e em respeito das “vísceras” e, principalmente, em pleno gozo e rentabilização do caminho.”

Não há percursos iguais, melhores ou piores – há carreiras, todas válidas,



ARTIGO POR
ANA CATARINA SILVA



desde que coerentes e alinhadas com os objectivos estabelecidos, sem aspas e em respeito das “vísceras” e, principalmente, em pleno gozo e rentabilização do caminho. Neste percurso é muito mais o que está sob o nosso (vosso) controlo e depende de nós (vós) para uma chegada menos assoberbada, e em maior controlo, ao mercado de trabalho e que pode e deve começar já, facilitando o atingir dos objectivos (se realistas e adequados).

1. Auto-conhecimento, capacidade de adaptabilidade e exploração

Como estudantes de Psicologia, serão privilegiados no acesso a informação, conhecimentos e evidências da ciência Psicológica, pelo que e, numa visão muito prática, quanto mais cedo combatermos o ditado “em casa de ferreiro, espeto de pau” e usufruirmos das aprendizagens realizadas, mais e melhor estaremos preparados para os desafios pessoais e profissionais.

É fundamental investir na prática do **auto-conhecimento e da escuta interna** como um exercício contínuo, inacabado, assumindo este como uma ferramenta e estratégia de posicionamento, permitindo planear, estruturar e adaptar(nos) às diferentes situações e exigências.

Pesquisar e procurar além dos conteúdos académicos disponibilizados, explorando e envolvendo-se nas diferentes iniciativas e programas disponíveis na comunidade académica, “usufruir” do acesso privilegiado aos conhecimentos e experiência dos professores, alimentando a curiosidade com conhecimentos e experiências além das previstas na “tradicional” bolha académica pode proporcionar uma riqueza de conhecimentos e de potencial diferenciação posterior no mercado de trabalho.

2. Conhecer e preparar o mercado de trabalho, AGORA

Identificar e desenvolver, hoje, as principais competências mais valorizadas pelo mercado de trabalho, não deixando para depois do curso (porque neste momento o mercado de trabalho nos parece ainda longínquo) para adquirir e melhorar essas mesmas competências, poderá fazer toda a diferença na hora de elaborar e evidenciar o currículo, hoje e depois.

Ao terminarmos o curso, deparamo-nos frequentemente com a questão “se não tenho experiência profissional, não tenho como evidenciar estas competências”, exponenciando a ansiedade na abordagem ao mercado de trabalho.

Encarar e fazer do percurso académico em Psicologia um meio privilegiado para a aquisição e desenvolvimento de competências transversais, tornando igualmente intencional o investimento (trabalhando nelas ao longo do curso) nas principais competências associadas a um/uma diplomada/o em Psicologia, futura/o Psicóloga/o, emerge como uma estratégia essencial de preparação para a entrada no mercado de trabalho em Psicologia, permitindo, posteriormente, evidências concretas das mesmas.

Partilho algumas das competências¹ mais valorizadas, transversais



e diria mesmo cada vez mais intemporais como inspiração para “prática” (desenvolvimento) imediato – **Criatividade, originalidade, capacidade de adaptabilidade, capacidade de iniciativa, resolução de problemas, pensamento crítico, resiliência e tolerância ao stresse, domínio de Tecnologias da Comunicação e Informação, empatia e competências de comunicação verbal e escrita.**

3. Expectativa vs Realidade

Sendo natural que ao longo do percurso académico, a principal preocupação seja a aprendizagem, não raras as vezes, os diplomados enfrentam uma realidade, fora das Instituições de Ensino Superior, bem diferente das expectativas que foram elaborando e alimentando ao longo do percurso académico. Menos raras vezes, ouvimos “na universidade não nos ensinaram isto ou disseram como fazer”, referindo-se ao mercado de trabalho, demonstrando uma sensação de serem “largados” no mercado de trabalho, para o qual não se sentem preparados e desconhecem.

Esta preparação é e deve ser da responsabilidade da parte mais interessada, o candidato, futuro profissional. Existem várias plataformas, sites, programas de empregabilidade, workshops, web talks e percursos formativos, mais e menos formais, disponíveis que facilitam o acesso a inúmeras informações sobre gestão pessoal de carreira, legislação laboral, organização do mercado de trabalho e percursos profissionais em Psicologia (alguns exemplos – iniciativas **PsiCarreiras; Academia OPP; workshops EmCarreira; App +OPP.**

Interiorizar esta responsabilidade é assumir o controlo da gestão pessoal da carreira, fazer depender de mim, o mais possível, o conhecimento da minha realidade profissional futura, numa abordagem consciente, consistente e autónoma ao mercado de trabalho.

A expectativa será tanto mais próxima da realidade, quanto mais se combater a tendência (errada) de ver cumprido o “dever” do outro em nos informar.

E o que eu gostava que me tivessem dito isto, há uns anos atrás, quando era estudante de Psicologia!

<https://www.apa.org/education-career/guide/transferable-skills.pdf>

<https://www.apa.org/ed/precollege/psn/2019/02/skillful-student>

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/infographics-e4e69e4de7>

Consulte o [artigo](#) no Blog Psicarreiras.



O LADO SELVAGEM (PARA ESTUDANTES DE PSICOLOGIA)

Ao escrever o artigo **Sou estudante de Psicologia (O que gostava que me tivessem dito)**, intencionalmente, por considerar que a sua importância é demasiado grande para não merecer uma reflexão por si só, não explorei esta perspectiva, chamemos-lhe o lado mais selvagem, inspirada no filme “Into the Wild”.

Num resumo grosseiro, o filme “Into the Wild” (2007), em português “O Lado Selvagem”, realizado por Sean Penn, retrata o abandono da sociedade pela personagem principal (baseada numa história verídica), para viver em pleno a natureza, numa abordagem extrema (ou não) de (sobre)vivência.

Numa das mais inquietantes músicas (para mim), Society, que compõe a banda sonora deste filme, magnificamente interpretada por Eddie Vedder, somos levados a refletir na abordagem não tão selvagem, mas igualmente extrema e muitas vezes bem mais violenta e negativa – as imposições/exigências da sociedade (e nossas).

**It's a mystery to me
We have a greed
With which we have agreed
You think you have to want more than you need
Until you have it all you won't be free
Society, you're a crazy breed
Hope you're not lonely without me... ¹**

Não desvalorizando, obviamente, a necessária ambição e válido investimento no estudo, descurar que a aprendizagem acontece também na vivência e nas experiências em contextos mais informais e menos académicos, pode não ser assim tão benéfico e recompensador na gestão pessoal da carreira.

Proponho a reflexão e resposta à tão conhecida pergunta “Qual a importância que esta situação terá daqui a 5 anos?”, referindo-me às exigências (internas e externas) colocadas no desempenho académico.



ARTIGO POR
ANA CATARINA SILVA



Proponho igualmente que se faça esta questão relativamente a um jantar de aniversário, a um almoço de família/amigos, a umas férias não gozadas, a um filme não visto, a um concerto adiado, um fim-de-semana no quarto dedicado a estudar...

Tal como na música e no filme referidos, estará a ambição (em todas as suas dimensões) em TER mais do que o que realmente precisamos, a condicionar a vivência de todas as outras áreas e papéis que não só o relacionado com o desempenho académico?

Sentir-nos-emos verdadeiramente livres e experienciaremos gratificação quando atingirmos esse TODO?

Estudar e exercer Psicologia é um desafio muito exigente, todos os dias, pelo que quanto mais cedo se trabalhar o equilíbrio entre as exigências académicas, a ambição do melhor desempenho académico e a vida pessoal e social, mais e melhor se estará preparado para o ritmo, desafios e exigências do mercado de trabalho.

Abdicar sempre do mesmo lado da balança, ceder às exigências e padrões de excelência da sociedade e pautar os dias, enquanto estudantes, apenas pelos resultados académicos, pode ser um “perigoso caminho”.

**I think I need to find a bigger place
'Cause when you have more than you think
You need more space. ¹**

Não será certamente assim tão “selvagem” viver em maior consciência e presença as outras dimensões da vida, igualmente tão importantes na construção e desenvolvimento da carreira, adotando uma abordagem de equilíbrio e não de extremo de sobrevivência enquanto estudantes.

Se me tivessem dito que a diferença entre uma nota boa e uma nota muito boa, seria na maior parte das vezes, para mim, a ausência a um aniversário de um familiar (que hoje já não está cá), menos um concerto de uma banda que já não existe e menos um jogo de Portugal visto no Mundial de 2002, teria certamente sido mais selvagem no equilíbrio entre as vivências.

Hoje sou Psicóloga, tal como um dia também serão, e acredito que sou e serão tão melhor(es) profissional(ais) quanto mais vivências nos permitirmos ter, aceitando que, na maior parte das vezes, a liberdade e gratificação vem do equilíbrio e controlo da ambição do TER, principalmente daquilo que não precisamos (ou não faz assim tanta diferença).

¹ Society – Eddie Vedder, álbum Into the Wild, 2007



EMPREENDEDORISMO EM PSICOLOGIA (PARA ESTUDANTES) – DA ATITUDE À ACÇÃO

Empreendedorismo – refere-se ao conceito de **desenvolver e gerir uma ideia**, ao processo de iniciativa de **implementar um novo negócio ou uma mudança** num serviço/produto/empresa já existente. O objectivo é o ganho e subjacente está a **disponibilidade para correr riscos**. Associados a este conceito temos vários outros, como **inovação, diferenciação, proposta de valor** – faz sentido pensar em **acrescentar**, em **fazer diferente**, em **contribuir**, em criar novas respostas para necessidades emergentes.

Para se empreender em Psicologia, é necessário desenvolver algumas competências, sobre as quais podemos pensar em três eixos: as competências técnicas, as de negócio e as da relação.

As **competências técnicas** dizem respeito ao conhecimento técnico-científico, ao domínio de ferramentas de diagnóstico e de intervenção, ao domínio de conceitos.

As **competências de negócio** remetem para a capacidade de planear um negócio, gerir projectos, pensar sobre o investimento financeiro associado à ideia que se quer desenvolver, o marketing.

Por fim, as **competências da relação** são importantíssimas – nomeadamente a capacidade de comunicação, de marketing pessoal (e profissional) e de networking. Empreender implica sermos capazes de nos desafiar, de transformar, de solucionar problemas, de correr riscos e de criar algo que – até ali – não existia.

“De facto, uma atitude empreendedora enquanto sou estudante, enquanto sou trabalhador por conta de outrem, uma atitude empreendedora noutras esferas da minha vida, pode ser uma atitude que me traz vantagem.”

Ou seja, em rigor, eu posso empreender de várias formas – criar o meu próprio negócio não é a única materialização de se ser empreendedor. **De facto, uma atitude empreendedora enquanto sou estudante, enquanto sou trabalhador por conta de outrem, uma atitude empreendedora noutras esferas da minha vida, pode ser uma**



ARTIGO POR

ANA LEONOR BAPTISTA



atitude que me traz vantagem. E interessa trazer esta compreensão à consciência pois a própria carreira não se constrói quando já se está em exercício profissional – a gestão da carreira começa cedo, enquanto estudantes. É ainda no meu percurso académico que eu vou trabalhar e investir nas competências e conhecimentos que possam ser úteis para o meu futuro percurso profissional. É ainda no meu percurso académico que eu poderei ter oportunidades para explorar e desenvolver o empreendedor que há em mim.

Mas afinal o que é isto de ter uma **atitude empreendedora**? Pode ser: ser persistente, saber analisar situações, estar disponível para aprender (e desaprender), ter boas capacidades de planeamento e de estabelecimento de objectivos (SMART), ser capaz de tomar decisões, ser capaz de estabelecer relações adequadas com os outros (networking), ser estratégico, ser capaz de aproveitar oportunidades, reenquadrar o insucesso, inovar...

E como é que cada um pode explorar e desenvolver estas competências (e, eventualmente, colocá-las à prova passando à acção)? Conforme supramencionado, faz todo o sentido que possamos estar atentos às oportunidades que surgem para não as deixar escapar.

A este propósito, aproveitamos para divulgar que a Ordem dos Psicólogos Portugueses tem, de momento, **duas iniciativas que pretendem trabalhar o empreendedorismo** – nas suas componentes atitudinal e comportamental, **ambas dirigidas a estudantes de Psicologia.**

A primeira é o **Prémio Inovação na Intervenção Psicológica e Summer Camp 2022**. Esta é uma iniciativa que pretende promover e premiar a inovação, o método, a criatividade e o rigor científico em projectos de Intervenção Psicológica. Em equipas de 3 elementos de estudantes (de 1º e/ou 2º ciclo de estudos de Psicologia, de Instituições de Ensino Superior Portuguesas), pretende-se que **apresentem um projecto que, reflectindo as necessidades e problemáticas decorrentes de um mundo em mudança permanente**, marcado por alterações drásticas nas formas de comunicar e de nos relacionarmos, **explorem novas formas de realizar intervenções psicológicas, propondo abordagens que respondam aos grandes desafios sociais de uma forma inovadora e custo-efectiva**, com foco para a prevenção e para a dimensão grupal e colectiva, adoptando instrumentos e recursos **inovadores** para **responder a novas necessidades** globais. As candidaturas são online e estarão abertas até 9 de junho – os 10 melhores projectos serão seleccionados para participar no **Summer Camp**, que irá decorrer a 27 e 28 de Setembro durante o Congresso OPP em Aveiro e consiste em 2 dias de actividades, com workshops, sessões de trabalho, talks inspiradoras, culminando com a apresentação dos projectos ao júri seguida da divulgação de resultados e entrega do Prémio.

Por outro lado, e pensando na componente mais atitudinal de se ser empreendedor, a Ordem está à procura de **Estudantes Embaixador@s OPP** – elementos que actuem **como elo de ligação entre a Ordem**



e as instituições de ensino superior. Os/as Embaxador@s irão dar voz aos estudantes da sua faculdade, ouvindo as suas necessidades e trabalhando, juntamente com mentores OPP, na procura de soluções para as mesmas. As candidaturas estão abertas e são realizadas através de e-mail.

ABORDAR O



MERCADO DE TRABALHO



GUIA DE SOBREVIVÊNCIA – A ADAPTAÇÃO A UM NOVO EMPREGO

Vi recentemente, numa série de televisão que se situa entre o drama e a comédia (um género que se torna realista e próximo ao reflectir o humor como estratégia de coping), a dificuldade de um jovem trabalhador em ajustar-se a uma nova função na empresa em que trabalhava há já alguns anos. Por entre alguns detalhes caricaturados, a personagem explora o caminho entre a sensação de perda de controlo, a frustração, as emoções negativas suscitadas por interações com colegas e chefias difíceis e, concomitantemente, a felicidade e o sentimento de auto-realização por assumir uma nova função e ter um novo papel, a adaptabilidade que tal lhe exige e o desafio global que será navegar neste novo enquadramento.

Inevitavelmente, remeti-me não só para as minhas experiências, mas também para as experiências que colegas, psicólogos júnior ou psicólogos em estágio curricular já partilharam comigo sobre os seus percursos profissionais, principalmente no início de carreira. **Cada pessoa percorre o seu caminho de adaptação ao local de trabalho**, activando os seus recursos e competências e procurando mobilizar as suas qualidades da melhor forma que consegue.

“ (...) encontre o valor em olhar para fora mas também em olhar para dentro – como quem ouve a canção e cria a letra”

Pareceu-me pertinente sugerir um breve “**Guia de Sobrevivência**” para o melhor ajuste possível a um novo emprego:

- **Observe:** É fundamental, numa fase inicial do percurso profissional ou do desempenho de uma nova função, uma postura de curiosidade e observação consciente de alguns aspectos: questões práticas do exercício da função, fluxos de comunicação da organização, tarefas inerentes à função, expectativas relativamente ao seu desempenho, entre outros.

- **Anote:** Observar não é suficiente – na fase de adaptação a um novo local de trabalho ou a uma nova profissão, é comum que exista alguma “sobrecarga” de informação e é igualmente comum que não tenha



ARTIGO POR

ANA LEONOR BAPTISTA



capacidade para a digerir e integrar de uma só vez – anote tudo! Anote o código para utilizar a impressora do seu local de trabalho, anote os passos que tem de dar para aceder a determinada plataforma online, anote os recursos de que se pode socorrer quando precisa de saber mais sobre determinado assunto. Anotar, em suporte de papel ou digital, é um recurso importantíssimo que não só serve de memorando “ambulante” como previne também a duplicação de pedidos de informação aos seus colegas e chefias.

- **Peça ajuda:** É possível que anote tudo e mesmo assim necessite de ajuda! O ajuste à nova função é em si uma aprendizagem e, perante dúvidas ou dificuldades, o novo trabalhador deverá sentir-se confortável para pedir ajuda, apoio ou esclarecimento. Laura Herring, CEO do Grupo IMPACT, defende que as pessoas (mesmo em posições de chefia) não devem sentir receio de procurar apoio ou ajuda, pois é simplesmente irrealista pensar que podem encontrar em si mesmas todas as respostas que procuram.

- **Absorva (sem se perder):** Como psicólogo, conhecerá a aprendizagem por modelagem, isto é, por observação e repetição de comportamentos. O ser humano absorve, integra o que vê (aprende) e mimetiza-o. Se por um lado pode ser indispensável para aprender, por outro lado pode constituir-se um processo perigoso se o indivíduo perder a sua individualidade neste olhar atento e reprodutivo do que está em redor.

- **Encontre-se:** Neste seguimento, importa notar que o crescimento e o desenvolvimento profissional são contínuos e que, nos meandros da aprendizagem, faz sentido que se criem momentos de olhar também para dentro e reflectir – com base nas minhas competências e experiências prévias, qual pode ser o meu contributo nesta função que agora desempenho? O que é que eu, com a minha história pessoal e profissional, posso aportar à organização que me acolhe?

Caso esteja a iniciar o seu percurso profissional, ou caso se encontre a desempenhar uma função nova ou diferente, **espero que este guia breve lhe suscite reflexão e o possa apoiar na transição e na mudança**. E espero que encontre o valor em olhar para fora mas também em olhar para dentro – como quem ouve a canção e cria a letra, sente o cheiro e concebe o sabor, capta a dança e ecoa poesia.



OS FANTASMAS DO INÍCIO DA CARREIRA

Passaram apenas alguns dias do Halloween, uma tradição celebrada em muitos países e importada por tantos outros. Bruxas, vampiros, múmias, esqueletos e fantasmas, fazem parte do imaginário destes festejos, animados pelo culto do medo e do sombrio, entre “doces e travessuras”. No entanto, as figuras “assustadoras” não surgem apenas na celebração desta data, muitos são os “fantasmas” que nos acompanham em momentos particularmente desafiantes das nossas carreiras e um desses momentos, é sem dúvida a transição do ensino superior para o mercado de trabalho.

“[...] sabemos que a forma como percebemos a realidade envolvente, os nossos pensamentos, nomeadamente as nossas crenças, influenciam o nosso comportamento, particularmente a forma como nos posicionamos e abordamos o mercado de trabalho nesta fase de transição.”

Se já passou por essa transição, poderá acompanhar-me neste exercício de memória. Como se sentiu, o que pensava, quais os seus receios quando terminou a sua formação em Psicologia? Certamente que muitas foram as dúvidas e incertezas vividas, os medos e as inseguranças.

Por outro lado, se está prestes a terminar a sua formação ou se terminou recentemente e se se encontra actualmente a abordar o mercado de trabalho, poderá estar a vivenciar, no seu dia-a-dia, os desafios desta fase de carreira tão específica. É importante que possa reflectir, identificar e reformular os pensamentos menos positivos que possam estar a ser contraproducentes no seu posicionamento profissional.

Não podemos desconsiderar os desafios que os períodos de recessão económica trazem à geração de emprego, assim como todos outros factores externos que influenciam as nossas carreiras e sobre o quais não temos controlo, no entanto, como Psicólogos/as ou futuros/as Psicólogos/as, sabemos que a forma como percebemos a realidade envolvente, os nossos pensamentos, nomeadamente as



ARTIGO POR

ANA SOFIA NOBRE



nossas crenças, influenciam o nosso comportamento, particularmente a forma como nos posicionamos e abordamos o mercado de trabalho nesta fase de transição.

E muitos são os “fantasmas” que revisitam o nosso pensamento, avivando um lado mais sombrio e que poderão tornar a nossa transição para o mercado de trabalho bem mais desafiante. Partilho convosco alguns exemplos, que resultaram do acompanhamento de proximidade realizado junto de vários estudantes de Psicologia, nas iniciativas **Workshops EmCarreira** e **Academias OPP** nestes últimos anos, e também de um processo de reflexão pessoal, que me reconduziu ao início da minha própria carreira, onde hoje, factores como tempo e distanciamento, me permitem sem dúvida, com maior clarividência identificar os “fantasmas” que surgiram nessa mesma fase e que não foram facilitadores da transição para o mercado de trabalho.

“Terminei agora a minha formação... não sei nada” – é certo que deve apostar na sua formação ao longo da vida e que todos nós, independentemente do número de anos de prática profissional temos tanto para aprender. No entanto, após 5 anos de estudos, muitas foram as aprendizagens realizadas e as competências desenvolvidas. Por vezes, o desafio é conseguirmos transformar os conhecimentos adquiridos (abstractos), na sua aplicabilidade prática, nos mais variados contextos de intervenção, contextos esses em constante mudança.

“Há sempre alguém melhor do que eu” – não façamos análises dicotómicas da realidade. Não somos melhores ou piores, somos todos diferentes, com competências, interesses e valores diferentes. As entidades definem o perfil mais indicado para determinada função e podemos estar mais ou menos próximos desse perfil, pelo que é essencial que possamos fazer uma abordagem ao mercado de trabalho com foco e que invistamos no nosso auto-conhecimento.

“O melhor é esperar que a oportunidade chegue...” – a passividade é o maior inimigo de uma transição bem sucedida para o mercado de trabalho. Quando nada fazemos, nada acontece!

“Agora com a pandemia...ainda pior” – é inegável o impacto da pandemia nas nossas vidas, mas tenhamos em consideração que todas as pessoas continuam a viver os seus desafios, têm necessidades e problemáticas específicas, nomeadamente, o período em que vivemos é particularmente desafiante para a saúde psicológica. A Psicologia continua a ser útil nos mais variados contextos, no entanto, é importante que possamos perceber a realidade dos contextos e reflectir, de que forma, a Ciência Psicológica pode ser uma mais valia para os desafios actuais.

“Ainda não estou preparado/a...” – creio que nunca nos sentiremos verdadeiramente preparados para a mudança e mesmo que seja o nosso maior desejo integrar o mercado de trabalho, por vezes poderemos adoptar uma atitude mais passiva porque não nos sentimos preparados. Tenha em consideração que também os passos que vamos dando na



abordagem ao mercado de trabalho, ainda que a medo e com dúvidas, são ótimos momentos de reflexão, aprendizagem, desenvolvimento e oportunidades de melhoria contínua para alcançar os seus objectivos.

“Está tudo contra mim...” – quando as coisas não correm como esperamos, por vezes sentimos que nada está a nosso favor. Mas é importante que possamos canalizar as nossas energias para o que controlamos, e, na verdade, os “nãos” que até possamos ter ouvido após entrevistas, ou as “não respostas” (por exemplo), são independentes do “sim” que iremos ouvir.

Certamente, que se pensássemos em conjunto poderíamos encontrar muitos outros “fantasmas” que nos desafiaram ou desfiaram neste momento de transição. Por esse mesmo motivo, é essencial que nos preparemos para esta transição e que o possamos fazer em conjunto, por isso, se estás a estudar Psicologia já sabes que temos encontro marcado na próxima **e.Academia OPP**.



PSICOLOGIA 2021: NECESSIDADES VS. OPORTUNIDADES

Os problemas de Saúde Psicológica constituem, cada vez mais, um dos principais desafios de Saúde Pública. Seria de esperar que, por isso, a Psicologia não se debatesse com problemas de empregabilidade, mas sabemos que assim não é. Os desafios enfrentados pelos diplomados no momento da transição para o mercado de trabalho prendem-se não só com as questões contextuais ligadas à empregabilidade e à imagem da Psicologia, mas também com a formulação de objectivos pouco claros face à diversidade de contextos de intervenção possíveis.

“[...] onde há pessoas, pode haver Psicólogos. E quando olhamos de perto para as necessidades do mercado, é fácil constatável que existem muitos contextos onde os Psicólogos são necessários, mas não estão representados.”

A visão tradicional da prática dos Psicólogos move-se ainda em torno das três grandes áreas de intervenção – que correspondem às três Especialidades Gerais no Sistema de Especialidades da OPP: A Clínica e Saúde, a Educação e o Trabalho e Organizações. A estas, estão ligados contextos de intervenção específicos que correspondem ainda, no imaginário colectivo (não apenas da sociedade em geral, mas mesmo de muitos Psicólogos e estudantes), aos locais onde nos habituámos a ver Psicólogos a trabalhar: Clínicas, Hospitais. Escolas e IPSSs, Empresas. Mas na verdade, **onde há pessoas, pode haver Psicólogos. E quando olhamos de perto para as necessidades do mercado, é fácil constatável que existem muitos contextos onde os Psicólogos são necessários, mas não estão representados.** Assistimos hoje a uma enorme diversificação das temáticas, áreas e contextos de intervenção da Psicologia, bem como dos modelos de intervenção psicológica e das práticas e serviços prestados. Mais do que nunca, a Psicologia tem vindo a conquistar terreno nos chamados contextos “fronteiriços”.

Numa era de grandes transformações sociais e tecnológicas, acrescidos dos **desafios trazidos pela pandemia COVID-19**, a procura de oportunidades profissionais, devendo partir de características



ARTIGO POR

EDITE QUEIROZ



personais, motivações e interesses, implica necessariamente manter a disponibilidade para sermos surpreendidos pelo que se passa à nossa volta. **É fundamental possuir um conhecimento profundo, não apenas do funcionamento do mercado de trabalho, mas de nós mesmos e das potencialidades da ciência psicológica para as diferentes áreas e contextos de intervenção – não apenas os tradicionais, mas sobretudo os emergentes, i.e., aquelas em que os Psicólogos não estão representados, mas cuja necessidade de intervenção é premente.**

A ampla aplicabilidade da Psicologia é uma enorme vantagem. A perspectiva de tomar uma decisão a partir de um conjunto tão grande de escolhas é uma tarefa assustadora para muitos estudantes de Psicologia, ao contrário dos seus pares de outras áreas, que sabem exactamente o tipo de tarefas que irão desempenhar (médicos, enfermeiros, arquitectos, etc.). E apesar da grande maioria ambicionar vir trabalhar na área, muitos dos diplomados entram no mercado de trabalho noutras áreas e apenas uma percentagem desempenhará, no futuro, actividades em algum contexto de intervenção dos Psicólogos. **Lembrem-se de que o mercado de trabalho está em permanente expansão e mudança.** Procurar uma direcção e encontrar um foco pode, por isso, ser determinante para a procura de uma primeira oportunidade profissional. Por isso, **é preciso olhar para a Psicologia de dentro para fora: o que tem a ciência psicológica para oferecer face aos novos desafios sociais?** Cada um de nós, Psicólogos, tem também o dever de fazer esta reflexão e assim contribuir para que a Psicologia possa crescer, dar respostas e contribuir para um mundo melhor.



JÚNIOR, COM MUITO ORGULHO – 10 ANOS DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

O primeiro Regulamento de Estágios da OPP é publicado em Outubro de 2010, pouco depois do nascimento da Ordem, em Abril do mesmo ano. A partir desse momento, a realização de estágio profissional torna-se requisito obrigatório para o acesso a uma profissão até então desregulada, na qual os estudantes transitavam para o mercado de trabalho saídos de estágios curriculares com condições e duração muito diversos ou, em alguns casos, sem terem tido a oportunidade de aplicar os seus conhecimentos em contexto real.

“Não penses nunca que és apenas um Psicólogo Júnior. Tu és o Futuro.”

Embora a obrigatoriedade de realização do estágio profissional, para além de constituir uma imposição legal, viesse revestida de vantagens teóricas – começando pela uniformização das condições de acesso ao exercício autónomo em toda a Europa e culminando na possibilidade de uma experiência de trabalho num contexto concreto e supervisionado, promotor da capacidade de resolver problemas, da aquisição de novas competências e do desenvolvimento de métodos de trabalho – a novidade foi recebida a contragosto por estudantes e diplomados. Afinal, após cinco anos de estudo (acrescidos, em alguns casos, dos anos de Mestrado ou Doutoramento), impunha-se agora um ano adicional de estágio, antes de poderem propriamente trabalhar? Afinal, antes de poderem exercer a profissão dos seus sonhos, esperava-os um ano de estágio, por certo não remunerado, a somar aos meses a exercer de forma gratuita nos locais onde cumpriram os estágios curriculares? Afinal, depois de todo este caminho, era-lhes dito: Ao contrário dos que vieram antes de ti, terás de dar provas adicionais de que serás capaz? Não era justo. O estágio profissional começou, por isso, por ser encarado como um obstáculo ao acesso à profissão, um acréscimo desnecessário ao tempo de formação que adiava o exercício, representava um ano de trabalho não pago, enfim, um atraso inexplicável dos planos traçados.

Porque os resultados contam a sua própria história, os motivos que subjazem à necessidade de realização do estágio profissional são hoje amplamente aceites. As vantagens acima citadas são apenas as mais imediatas. Muitas mais foram emergindo, para benefício dos



ARTIGO POR
EDITE QUEIROZ



futuros profissionais, dos Psicólogos em exercício e da própria ciência psicológica.

Dez anos volvidos, não somos apenas mais, mas muito melhores.

Saímos do ensino superior com uma visão mais clara do que nos espera, na certeza de que a Psicologia é um planeta de possibilidades que extravasa as clínicas, hospitais, escolas, empresas e universidades – e que **em todos os lugares onde existem pessoas, um psicólogo terá, certamente, um contributo a oferecer.** Desenvolvemos um olhar não apenas mais vasto sobre a Psicologia, mas também mais crítico sobre os lugares em que somos tão necessários e não estamos ainda presentes. **Percebemos que o estágio profissional não é um adiamento da entrada no mercado de trabalho, mas justamente a entrada no mercado de trabalho, de alguém dotado de competências técnicas, científicas, deontológicas e de relacionamento interpessoal, que serão trabalhadas e aprimoradas ao longo de um ano de prática supervisionada.** Percebemos que o trabalho de um Psicólogo Estagiário é tão precioso como o de um profissional sénior e deve, por isso, ser respeitado e remunerado. Percebemos que a entrada no mercado de trabalho não é um momento, mas um processo, que deve começar antes da conclusão da formação académica, implicar o esboço de um percurso de carreira e ser trabalhado ao longo de todo o ciclo de vida – o estágio profissional é apenas uma das múltiplas etapas desse percurso. Aprendemos que a carreira se constrói paralelamente ao percurso pessoal e de vida. Aprendemos que, para construir um percurso de carreira, é preciso conhecer os nossos interesses, aptidões, valores e preferências e avaliar como se conjugam com a profissão escolhida e os múltiplos campos de actuação que ela oferece. Aprendemos a aceitar que a mudança faz parte da vida e também nós mudaremos com o tempo – e por isso, também a carreira é algo sempre inacabado, mutável, susceptível a surpresas, desvios e transformações. **Aprendemos que o emprego não está lá fora à nossa espera e que é preciso fazer acontecer.** E para isso, não apenas é necessário conhecer o mercado, mas conhecer o mundo e os outros, estabelecer contactos, alimentar as redes, adquirir competências transversais. E viver. Aprendemos que para ser Psicólogo é preciso sair da caixa da Psicologia e passear pela caixa da História, da Sociologia, da Política ou da Cultura. Aprendemos também que, às vezes, o que queremos fazer ainda não foi feito, e por isso é fundamental aprender a transformar contratempos em oportunidades. Partilhamos perspectivas frescas com os nossos supervisores, contribuindo com ideias inovadoras e enriquecendo contextos de intervenção e práticas já existentes. Construímos a confiança para arriscar em áreas novas, contextos por experimentar e serviços inovadores, criando caminhos que serão trilhados por outros, dando continuamente resposta a novas exigências num mundo que todos os dias nos desafia e surpreende.

Não penses nunca que és apenas um Psicólogo Júnior. Tu és o Futuro.

Muito obrigada aos Estudantes de Psicologia e aos Psicólogos Júnior por tudo o que me deram – e à Psicologia – ao longo destes 10 anos.

O PSICÓLOGO E OS OUTROS



— REDES PROFISSIONAIS



DAR E RECEBER

“Os/as psicólogos/as prestam colaboração aos colegas, salvo em caso de justificado impedimento. Não desacreditam colegas, independentemente de estes utilizarem os mesmos ou outros modelos teóricos ou metodologias de intervenção, com validade científica.” –

Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

Já me aconteceu algumas vezes, ouvir o comentário que os psicólogos nem sempre colaboram uns com os outros e que até são “um bocadinho mauzinhos uns com os outros”. Certamente, por detrás dessas afirmações existirão más experiências nesse sentido, mas eu não concordo com essa ideia. Obviamente que poderão existir colegas menos colaborativos e apoiantes, mas também **existem muito bons colegas, e é sobre eles que gostaria de “falar hoje”, prestando-lhes a minha homenagem e agradecimento.**

“Penso que a maioria de nós reconhece alguns colegas que foram/são marcantes no nosso percurso académico/formativo/profissional. Sempre que possível, devemos continuar a alimentar a comunicação com estas pessoas da nossa rede de contactos.”

Existem muitos Psicólogos que contribuem para o desenvolvimento profissional e aprendizagem de outros Psicólogos, como por exemplo, docentes, formadores, orientadores de estágio académico e do ano profissional júnior, supervisores, consultores e demais colegas que partilham o seu conhecimento, muitas vezes de uma forma tão abnegada.

Penso que a maioria de nós reconhece alguns colegas que foram/são marcantes no nosso percurso académico/formativo/profissional. Sempre que possível, devemos continuar a alimentar a comunicação com estas pessoas da nossa rede de contactos.

No texto **“Aprender com a carreira dos outros”**, é referida umas das iniciativas Psicarreiras, o **Podcast “o Frio é Psicológico”**, onde podemos acolher a partilha dos percursos profissionais de outros colegas, enquanto forma de exploração vocacional e de



ARTIGO POR

MARTA ALVES



carreira, constituindo assim também um forma de contribuir para o desenvolvimento profissional de outros colegas. Outra iniciativa que gostaria de destacar são as **WebTalks**, onde no espaço de 1 hora e 30 minutos podemos aprender com um colega que transmite muitas vezes um conhecimento que levou anos a adquirir sobre um determinado tema, como a presença online do Psicólogo, comunicação do Psicólogo, consultas de Psicologia online, Psicólogo enquanto consultor nas organizações, ética no marketing profissional, o papel do Psicólogo na liderança e gestão de equipas. Mais recentemente, e no âmbito da pandemia COVID-19, foi abordado o trabalho do Psicólogo no contexto clínico e no contexto de formação e consultoria, bem como o futuro do mercado de trabalho. Nas WebTalks Psicarreiras, para além do conhecimento sobre estas áreas, os nossos colegas partilham a sua visão sobre estas temáticas, lá está, visão esta que só é possível depois de muito estudar e agir dentro dessa temática.

Estes são dois exemplos de iniciativas em que Psicólogos têm contribuído para o desenvolvimento profissional de outros colegas, mas tal acontece também nos programas de empregabilidade, nas formações e workshops que a OPP e as suas delegações regionais realizam, bem como webinars e outras iniciativas. Referi até agora alguns dos contributos que observo na minha prática profissional na OPP, mas existem também muitos outros contextos em que muitos psicólogos colaboram e contribuem para o desenvolvimento profissional de outros colegas, nas universidades, nos locais de estágio, nos locais do ano profissional júnior, nos congressos, em grupos de trabalhos, em grupos de intervenção e de supervisão, entre outros. É nesta dádiva e na partilha de uns para com os outros que nos desenvolvemos enquanto profissionais mas também é nesta rede que a psicologia vai evoluindo e se fortalece.

Para além desta gratidão a todos os colegas que partilham, **deixo o desafio de pensarmos no legado que queremos ir deixando aos nossos colegas ao longo destas relações profissionais que vamos estabelecendo.**

A manutenção de uma rede profissional com outros colegas, que seja alimentada e desenvolvida com oportunidades de comunicação e de partilha de informação, é assim uma ferramenta poderosíssima de suporte e de desenvolvimento profissional do psicólogo, bem como na sua gestão pessoal de carreira.

Juntos, somos e seremos realmente mais fortes!



NUTRIR A RELAÇÃO, NUTRIR A CARREIRA

Como pessoas, profissionais, estudantes, filhos, pais, companheiros ou amigos, **utilizamos competências interpessoais no dia-a-dia para comunicarmos e para nos relacionarmos com quem nos rodeia.** Certamente ajustamos o nosso estilo interpessoal ao contexto em que nos encontramos mas, de forma transversal, a aquisição e domínio deste tipo de competências é essencial para a natureza humana.

Como sabemos, o bebé humano existe e sobrevive na dependência do outro. O crescimento e o desenvolvimento são, à partida, acompanhados por uma autonomização progressiva no sentido da independência. Com esta, vem também o pensamento crítico, a ética, a moralidade, a capacidade de tomada de decisão e as demais funções cognitivas diferenciadas. Subjacente está ainda o desenvolvimento psicológico, emocional e social, que não só nos faculta uma noção de self como também nos permite posicionar-mo-nos na relação com os outros, nos nossos múltiplos contextos e no panorama colectivo e social mais global. **Enquanto adultos, muitos de nós já não dependem do outro para sobreviver, mas seguramente todos precisamos do outro para viver.**

Um passo importante e determinante na qualidade das relações que estabelecemos com os outros são as competências interpessoais, como por exemplo **a empatia, a capacidade reflexiva, a escuta ativa, a clareza ao comunicar, a capacidade para resolver problemas, o positivismo, a capacidade para negociar e fazer cedências, a assertividade, o reconhecimento e a validação do outro.** Todas elas são essenciais para relações qualitativamente melhores e, por conseguinte, para alcançar um bom ajustamento às exigências pessoais e profissionais.

Estamos colectivamente a passar por um período estranho, diferente, e estamos a adaptar-nos a uma nova normalidade. Independentemente do impacto pessoal da pandemia na vida de cada indivíduo, seguramente todos sentimos mudanças na nossa vida pessoal, profissional e social. Algumas pessoas não vêm os familiares ou amigos há muitos meses, outras pessoas passam mais tempo com a sua família do que seria habitual. As restrições ao convívio social impõem uma reestruturação



ARTIGO POR

ANA LEONOR BAPTISTA



da forma como as pessoas vivem o seu tempo de lazer e redefinem a socialização. Houve quem se tivesse de adaptar a um regime de teletrabalho e quem se mantivesse no terreno, na linha da frente, existindo ainda um número de pessoas que perderam os seus empregos. Neste enquadramento, mais do que nunca, importa que cada um seja capaz de **nutrir a sua qualidade interpessoal e as relações que estabelece nos vários contextos** de vida, procurando ativamente o contacto com os outros e monitorizando as suas competências nesse mesmo contacto.

“Trabalhemos, então, neste sustento [a relação com o outro] tão importante, sedimentando a consciencialização basilar de que o ser humano não existe sozinho, não conquista sozinho (não luta sozinho).”

Ao pensarmos em gestão pessoal de carreira deveremos ter presente que as soft skills supramencionadas são essenciais para a progressão e desenvolvimento profissional já que, quer on-line quer presencialmente, é necessário ter capacidade para ouvir os outros, cooperar com eles, dirigi-los ou ajudá-los. Estas competências não só nos dotam **de maior capacidade para trabalhar em equipa, liderar, intervir ou avaliar**, como também nos providenciam maior segurança **na forma como interagimos** com os outros, como recebemos e partilhamos informação com eles e como gerimos situações complexas ou stressoras – **movimentamo-nos continuamente entre contextos e pessoas, o que denuncia a relevância da aquisição e domínio das competências interpessoais**. Efectivamente, quando pensamos nas nossas referências profissionais, geralmente concebemos não só o desempenho profissional e competência técnica-científica, mas inevitavelmente evocamos também as qualidades interpessoais como o estilo de liderança, de comunicação, a receptividade aos outros ou a assertividade. Trabalhemos, então, neste sustento tão importante, sedimentando a consciencialização basilar de que o ser humano não existe sozinho, não conquista sozinho (não luta sozinho).



JOB SHADOWING: ESPREITAR A PROFISSÃO

Somos frequentemente questionados por estudantes de Psicologia sobre a possibilidade de realizar alguns actos psicológicos ou fazer pequenos estágios fora do contexto académico. Como sabemos, a prática de actos psicológicos é reservada aos Membros da Ordem – durante o ano profissional júnior e em exercício autónomo. Mas é possível “espreitar” a actividade dos futuros colegas, explorar diferentes áreas e vertentes da Psicologia, descobrir coisas novas e ter contacto com um contexto real de trabalho durante a formação académica.

“[...] a prática de actos psicológicos é reservada aos Membros da Ordem – durante o ano profissional júnior e em exercício autónomo. Mas é possível “espreitar” a actividade dos futuros colegas, explorar diferentes áreas e vertentes da Psicologia, descobrir coisas novas e ter contacto com um contexto real de trabalho durante a formação académica.”

O **job shadowing** é uma prática que consiste em acompanhar e observar um psicólogo experiente no seu trabalho, de modo a conhecer as características, dificuldades e desafios das suas tarefas. Ser a sombra de um psicólogo é uma excelente forma de entrever a profissão, explorar hipóteses relativamente à futura área de Mestrado e talvez até ser surpreendido e descobrir o contexto de trabalho que realmente te apaixona. As experiências de job shadowing permitem uma visão do dia-a-dia de um Psicólogo, em qualquer área de actuação, o que pode ajudar a perceber se as tarefas específicas desse profissional coadunam com as tuas características pessoais e com temáticas de interesse na profissão. Além disso, é uma forma de contactar com outros profissionais e assim **alargar a tua rede de contactos**.

A Comissão de Ética da Ordem emitiu, em Março de 2016, um parecer sobre os **Estágios de Observação da Prática Profissional do Psicólogo – Técnica de Job Shadowing**, muito útil para perceber modo como a prática de job shadowing pode ocorrer, não descurando as importantes questões éticas e deontológicas da profissão. Neste parecer, é ainda sublinhada a mais-valia desta prática para os estudantes de Psicologia,



ARTIGO POR
EDITE QUEIROZ



não apenas pelo contacto com a futura profissão, mas também como modo de conhecer características que permitam tomar decisões sobre o percurso formativo e de carreira a prosseguir.

A oferta de experiências de job shadowing não é, no entanto, muito comum. Mas com as ferramentas actualmente à disposição – por exemplo, o LinkedIn, de que falámos num **artigo anterior** – é possível explorar possibilidades diversas, contactando psicólogos que admires e cuja actividade te deixe curioso. Para os psicólogos, é também uma experiência que lhes permitirá partilhar de conhecimentos e de boas-práticas, ampliar as suas redes de contactos, desenvolver competências de mentoria e contactar com as tuas perguntas, perspectivas ou sugestões – que, por sua vez, podem suscitar reflexões importantes. Não nos cansamos de repetir que a Psicologia é um caminho ao longo do qual todos aprendemos: sobre a Psicologia, sobre os Outros e sobre nós.



A SUPERVISÃO AO LONGO DA VIDA

Ao longo da nossa carreira, **a supervisão pode ser uma ferramenta extremamente útil para lidar com dificuldades e dúvidas relativamente ao nosso trabalho e para nos sentirmos mais confiantes e suportados perante os desafios profissionais.** A supervisão esteve tradicionalmente mais ligada à área clínica, isto é, apesar de psicólogos das áreas da educação e da área social e das organizações também fazerem supervisão, o recurso a esta ferramenta era mais comum entre os psicólogos que actuavam na área clínica.

“[...] tal como em muitas outras questões relacionadas com a nossa carreira, uma das palavras-chave é “foco”, isto é, procurar o/a profissional que está em linha com a nossa área de intervenção/interesses”

Cada vez mais, dadas as orientações para a importância da supervisão em todas as áreas da psicologia, todos os psicólogos sentem necessidade de recorrer a um/a supervisor/a, e por vezes existem dúvidas. Pretende-se com este texto esclarecer algumas regras e orientações relacionadas com a supervisão, bem como fornecer algumas dicas que ajudem a concretizar a busca pelo/a supervisor/a.

Num primeiro momento, recomenda-se a leitura do documento **Recomendações para a Prática da Supervisão em Psicologia**, no sentido de esclarecer alguns aspectos relacionados com a supervisão, tais como a sua importância, conceitos, competências e responsabilidades do/a supervisor/a e outras recomendações para a prática da supervisão. Posteriormente, surge a dúvida acerca de como encontrar um/a supervisor/a.

Tanto ao nível da supervisão de membros efectivos como de psicólogos juniores, a escolha do/a supervisor/a é da responsabilidade do/a psicólogo/a ou do/a candidato/a a psicólogo/a júnior. No caso específico da supervisão no âmbito do Ano Profissional Júnior, deverá consultar o **Manual do Psicólogo Júnior** para obter informação específica relativamente à supervisão durante este período, bem aos requisitos do Orientador/Supervisor. Assim, deveremos encontrar um/a psicólogo/a com mais experiência na área em que actuamos ou



ARTIGO POR
MARTA ALVES



pretendemos actuar. Habitualmente encontramos estas pessoas em formações que fazemos, locais em que já trabalhamos, pessoas que saibamos que são uma referência na área, em eventos, pesquisando na web, nomeadamente no LinkedIn, entre outras hipóteses que possamos considerar. Aqui, tal como em muitas outras questões relacionadas com a nossa carreira, uma das palavras-chave é “foco”, isto é, procurar o/a profissional que está em linha com a nossa área de intervenção/interesses. Saliento ainda que de acordo com o **Regulamento Geral de Especialidades Profissionais da Ordem dos Psicólogos Portugueses** para efeitos de candidatura às especialidades, a supervisão recebida deverá ser realizada por um psicólogo especialista.

Por último, se ainda não conhece o documento **Regulamento da EFPA sobre o EuroPsy** e/ou ainda não realizou a formação **Certificado Europeu de Psicologia – Modelo de Competências** (gratuita para Orientadores do Ano Profissional Júnior), saiba que são recursos que podem contribuir para desenvolver competências ao nível da orientação de psicólogos juniores e ao nível da supervisão de membros efectivos. Isto porque o Certificado Europeu de Psicologia – EuroPsy define um padrão uniforme de competência profissional e conduta ética, aceite pelas associações nacionais de psicólogos em 38 países (incluindo todos os países da UE) que são membros da European Federation of Psychologists Associations (EFPA).

“A Supervisão é considerada um mecanismo crítico na facilitação da formação e do desenvolvimento contínuo dos Psicólogos, bem como da prática profissional da Psicologia, segura e de qualidade, junto dos cidadãos.” (Gabinete de Estudos OPP, 2020, p. 2)*

*Retirado de: Recomendações para a Prática da Supervisão em Psicologia, que pode ser consultado [aqui](#).

Consulte o [artigo](#) no Blog Psicarreiras.

