

# EMPREGABILIDADE E SEUS DESAFIOS: UM LEVANTAMENTO REALIZADO COM PSICÓLOGOS RECÉM-FORMADOS

*Data de aceite: 03/04/2023*

### **Bárbara Aparecida Freitas Mourão**

Graduada em Psicologia pela Faculdade de Pará de Minas (FAPAM). Pós-graduanda em Arteterapia pela faculdade FAMART

### **Natália Nunes Scoralick Lempke**

Doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestra em Psicologia pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Especialista em Psicologia Positiva, Ciência do Bem-estar e Autorrealização pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Graduada em Psicologia pela UFJF. É professora convidada da pós-graduação em Psicologia Positiva da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas)

**RESUMO:** O objetivo deste estudo foi levantar dados sobre a empregabilidade de Psicólogos recém-formados de uma faculdade privada localizada na região centro-oeste mineira. Realizou-se uma pesquisa de levantamento com 31 Psicólogos recém-formados. Para sua realização foi utilizado um questionário eletrônico com questões majoritariamente objetivas, sendo que havia questões

específicas para os participantes que já estavam trabalhando na área (n=22; 71%) e outras para os que não estavam (n=9; 29%). Os resultados demonstram que os egressos têm utilizado diversos recursos para se inserirem no mercado de trabalho tais como indicação de amigos, familiares e/ou professores, redes sociais e criação de metas. Dentre os que estão trabalhando na área, há predominância da atuação em Psicologia Clínica e Psicologia Organizacional e do Trabalho. Esses também são os campos de maior interesse entre os que não estão atuando. Considerando o nível de satisfação e a expectativa salarial, tem-se que a maioria dos egressos estão satisfeitos pelo trabalho que desempenham e aqueles que não atuam na área estão com expectativa de salários superiores em relação ao salário recebido pelos profissionais que já atuam no mercado de trabalho. Conclui-se que os participantes desta pesquisa, no geral, conhecem as estratégias para a empregabilidade segundo a literatura abordada neste estudo. Limitações do estudo e sugestões para futuras pesquisas são apontados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empregabilidade. Formação. Psicólogos.

**ABSTRACT:** The aim of this study was to raise data on the employability of newly graduated Psychologists from a private college located in the Midwest region of Minas Gerais. A survey was carried out with 31 newly graduated Psychologists. For its realization, an electronic questionnaire with mostly objective questions was used, with specific questions for participants who were already working in the area (n=22; 71%) and others for those who were not (n=9; 29%). The results show that graduates have used several resources to enter the labor market, such as referral from friends, family and/or teachers, social networks and setting goals. Among those working in the area, there is a predominance of work in Clinical Psychology and Organizational and Work Psychology. These are also the fields of greatest interest among those who are not acting. Considering the level of satisfaction and salary expectations, most graduates are satisfied with the work they perform and those who do not work in the area are expecting higher salaries in relation to the salary received by professionals who already work in the labor market. It is concluded that the participants of this research, in general, know the strategies for employability according to the literature addressed in this study. Study limitations and suggestions for future research are pointed out.

**KEYWORDS:** Employability. Formation. Psychologists.

## 1 | INTRODUÇÃO

A empregabilidade é um fenômeno bastante complexo, determinado por múltiplos fatores e, por tal motivo, possui diversas definições (NOGUEIRA, ANDRADE, SOUZA, SOARES, 2015). De acordo com Dourado e Carvalho (2007, citado por NOGUEIRA, ANDRADE, SOUZA, SOARES, 2015), a empregabilidade indica a capacidade que o indivíduo tem de adaptar-se às novas exigências do mundo em relação ao mercado de trabalho e pode ser considerada como responsabilidade do trabalhador em conseguir o próprio emprego. Considera que o contexto de trabalho muda de acordo com as novas tendências que surgem no mundo: acompanha o avanço tecnológico, exige diversas habilidades pessoais do profissional bem como a flexibilização delas no contexto profissional.

No que se refere ao mercado de trabalho em Psicologia, verifica-se amplos campos de atuação (LEITE, WESLEI, ANDREATTA, KELLI, DURÃES, RENATA, COZZA, HEITOR, CRUCES, ALACIR, 2011, P.105). “Observa-se que muitos graduandos já possuem em mente alguma área de atuação quando iniciam a graduação e que outros desejos sobre a carreira profissional vão surgindo ao longo do curso.” “Entretanto, quando o recém-formado se apresenta ao mercado de trabalho, ele pode se deparar com alguns desafios, dentre outros, pelas especificidades de empregabilidade nas diversas regiões, que podem dificultar seu ingresso naquele campo de sua escolha” (ROCHA-PINTO et al., 2007 *apud* LEITE, WESLEI, ANDREATTA, KELLI, DURÃES, RENATA, COZZA, HEITOR, CRUCES, ALACIR, 2011, P.106).

Diante desses aspectos que envolvem o processo de inserção no mercado de trabalho, este artigo teve como objetivo analisar a empregabilidade de psicólogos recém-formados em uma faculdade privada localizada na região centro-oeste mineira.

Especificamente, buscou-se conhecer as ações que os egressos utilizam para conseguirem emprego; identificar quantos egressos e em quais áreas da psicologia estão empregados; verificar o nível de satisfação com a remuneração pelo tipo de serviço prestado e averiguar as iniciativas do profissional bem como a sua capacidade de empreendedorismo. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de levantamento, utilizando-se um questionário on-line. Acredita-se que os achados poderão ser úteis para se pensar a formação em Psicologia, bem como contribuirão para que os atuais estudantes de Psicologia possam se preparar melhor para a transição universidade-mercado de trabalho.

## **2 | EMPREGABILIDADE NO CAMPO DA PSICOLOGIA**

Segundo Campos e colaboradores (2003 *apud* RUEDA, MARTINS E CAMPOS, 2004, p. 64) a “empregabilidade pode ser entendida como as ações empreendidas pelas pessoas, no intuito de desenvolver habilidades e de buscar conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação, seja ela formal ou informal, no mercado de trabalho”. Além disso, Morosini (2001 *apud* RUEDA, MARTINS E CAMPOS, 2004, p. 64) afirma que “considerando o campo do ensino superior, empregabilidade é a probabilidade de o graduado apresentar atributos que os empregadores antecipam como necessários para o futuro funcionamento efetivo de sua organização.”

Nogueira, Andrade, Souza e Soares (2015) aludem que a empregabilidade dos recém-formados está associada ao “[...] capital social, cultural e humano” (HELAL, 2005 *apud* NOGUEIRA, ANDRADE, SOUZA e SOARES, 2015, p.40), atribuição de responsabilidade do sujeito pela própria oportunidade de conseguir o emprego ou não. Além disso, esses autores também destacam que a universidade está envolvida com as possibilidades de acrescentar as habilidades e competências necessárias para a inserção de seus alunos no mercado de trabalho.

Campos et al. (2008, *apud* NOGUEIRA, ANDRADE, SOUZA e SOARES, 2015) destacam que as instituições de ensino superior devem estar atentas ao mercado de trabalho para que possam contribuir para uma formação que englobe as habilidades demandadas na atualidade; para isso, é fundamental que o corpo docente seja capacitado. Além desses, a grade curricular do curso possui impacto na inserção do egresso no mercado de trabalho.

Os profissionais que buscam se inserir no mercado de trabalho no mundo atual precisam ter habilidades, competências e atitudes que contribuem para sua área. Além disso, é fundamental fomentar o autodesenvolvimento e estar atualizado com as competências requeridas pelas instituições, organizações ou outra possibilidade de inserção profissional diante do mercado de trabalho atual. (STACHIU, TAGLIAMENTO e POLLI, 2018, p.17; CAMPOS, 2008, *apud* ALVES, BORGES, BEURON e NOTARI, 2019)

Além dos conhecimentos e habilidades favoráveis ao alcance de uma colocação no mercado de trabalho, é importante considerar a autopercepção de empregabilidade, a

autoeficácia do sujeito, o modo como ele lida com a situação em que se encontra, bem como seu conhecimento sobre empregabilidade. A inserção no mercado de trabalho depende das habilidades profissionais (fatores internos) e também das demandas do serviço em determinada região (fatores externos).

Em relação aos fatores internos, Alves, Borges, Beuron e Notari (2019) apresentam diversos estudos que elucidam características importantes: motivação, autoconfiança, habilidade linguística. Por sua vez, os fatores externos ao profissional, ou seja, que independem dele, podem influenciá-lo a definir o campo de atuação, a buscar outras especializações e qualificações ou até mesmo buscar emprego em outra região.

As dificuldades para a inserção profissional podem estar associadas com o pouco conhecimento teórico sobre a área escolhida, com o nível de experiência prática do campo, com as próprias características individuais e da interação delas com o âmbito coletivo, ou até mesmo, falta de habilidades em outros setores além da Psicologia. Além disso, a expectativa salarial com o campo escolhido pode não equivaler com o estabelecido naquela região e para aquele tipo de serviço exercido.

Ademais, pode ser um pouco difícil e/ ou demorado conseguir um emprego visto que o número de vagas pode ser inferior ao número de pessoas que se candidatam a elas (CAMPOS, 2008). Esse é um dos pressupostos que os recém-formados se deparam após a formatura. Deve-se atentar que cada vez mais as organizações exigem maior grau de especialização para os diferentes cargos. “O mercado de trabalho está a cada ano mais competitivo e a formação profissional não compreende mais apenas ensinar a profissão, mas também ensinar que há necessidade de desenvolver competências” (ROCHA-PINTO et al., 2007 *apud* LEITE; ANDREATTA; DURÃES; COZZA; CRUCES, 2012, p.106).

Segundo Rocha-Pinto et Al., (2007 *apud* Leite; Andreatta; Durães; Cozza; Cruces, 2012, p.106) os psicólogos enfrentam outros desafios que vão além da qualidade da graduação de Psicologia. Eles se deparam com frustrações, falta de experiência e exigências com o mercado de trabalho. Conforme Santos (2004) as sociedades estão sendo transformadas pelo contexto social, tecnologias e pelas relações sociais. Essas mudanças resultam em novas necessidades sociais, bem como geram novas demandas e exigências profissionais. Desse modo, com as mudanças haverá novas possibilidades de atuação. Válido ressaltar que em contexto de pandemia houve significativas mudanças relacionadas ao âmbito profissional e, assim, os recém-formados necessitam de rever suas formas de trabalho, reinventar e adaptar-se ao contexto atual. Então, precisam utilizar suas aptidões profissionais e pessoais para buscar demandas de trabalho ou ofertar suas habilidades de serviços e assim, conseguir algum espaço para exercer sua profissão. Entende-se, também, que a área de trabalho que o profissional opta por exercer tem relação com a sociedade da qual faz parte, e também pode estar ligada às preferências pessoais desse sujeito.

Bardagi, Lassance e Paradiso (2003 *apud* LEITE; ANDREATTA; DURÃES; COZZA;

CRUCES, 2012, p.107) “supõe que a escolha envolva mudanças, perdas, medo do fracasso e da desvalorização, elaboração de lutos e conflitos consigo mesmo e com outros significativos.” Portanto, muitos recém formados acabam por ter que reelaborar projetos de vida que se adequam à sua realidade.

O estudo de Rueda, Martins e Campos (2004, p. 63) demonstrou que “254 estudantes universitários do último ano dos cursos de Psicologia, Administração de Empresas e Engenharia Civil de uma universidade particular no interior do Estado de São Paulo” estavam investindo em sua empregabilidade baseados nas seguintes categorias: “atualização constante e busca de desenvolvimento, habilidades técnicas e fundamentação teórica, aspecto moral, espírito prático, formação acadêmica, papel ativo e outros” (RUEDA, MARTINS, CAMPOS, 2004, p.68). Em se tratando do curso de Psicologia, os alunos visavam aumentar a empregabilidade investindo mais em atualização constante e busca de desenvolvimento, e buscando habilidades técnicas e fundamentação teórica (RUEDA, MARTINS, CAMPOS, 2004).

No quesito formação acadêmica, pode-se perceber, segundo a edição do Censo da Educação Superior (2018, p.30) que “Em 2018, mais de um milhão e duzentos mil estudantes concluíram educação superior de graduação no Brasil ” e que neste mesmo ano “3,4 milhões de alunos ingressaram em cursos de educação superior de graduação” (CENSO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR, 2018, p.14). Essa estatística evidencia que as pessoas estão buscando por formação superior, talvez com a perspectiva de que isso possa trazer-lhes melhores oportunidades de se destacarem no mercado de trabalho. “O número de matrículas na educação superior (graduação e sequencial) continua crescendo, atingindo a marca de 8,45 milhões de alunos em 2018” (CENSO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR, 2018, p.18).

Apesar da procura crescente por formação em cursos superiores é possível perceber que isso não é o suficiente para que os recém-formados se coloquem no mercado de trabalho. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o 2º trimestre de 2020, o índice de desempregados no Brasil está em 13,3%.

Conforme Campos (2008) os candidatos às vagas de emprego estão tendo dificuldades no momento da entrevista já que esta requer habilidades de comunicação, expressão e relacionamento. Segundo o resultado da pesquisa com 156 empresas do Estado de São Paulo (Campos, 2008, p. 159), a qualificação profissional e falta de preparo técnico são fatores limitantes dos candidatos no momento da entrevista durante o processo seletivo. Infere-se que as empresas buscam em seus candidatos comprometimento e responsabilidade. Entretanto, na referida pesquisa pôde-se perceber que os candidatos tinham falta de interesse e de motivação e não estavam atualizados.

Stachiu, Tagliamento e Polli (2018) investigaram 12 alunos de diferentes períodos e idades, dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Psicologia e Fisioterapia. Identificaram receio dos participantes em relação ao mercado de trabalho, considerado

por eles como instável, fechado, carente, competitivo, difícil e com salários baixos. Além disso, percebeu-se que eles tiveram percepções pessimistas, acompanhadas de angústia e inquietação por causa das mudanças do mercado de trabalho. Notou-se, por fim, uma culpabilização pelo fracasso, em que os alunos se consideravam os responsáveis pelo seu sucesso profissional, ou seja, desconsideravam o apoio de colegas, professores e familiares.

Segundo Ribeiro (2011, *apud* STACHIU, TAGLIAMENTO e POLLI, 2018) ter uma rede de contatos (*networking*) é importante para o estabelecimento de uma boa colocação profissional, pois quanto mais contatos você tem maiores serão suas possibilidades de interação social e isso favorece à colocação social. Além disso, Stachiu, Tagliamento e Polli (2018) mencionam que é importante que os futuros profissionais tenham ou elaborem um projeto de vida para que possam ter um planejamento futuro para alcançar objetivos e metas, tanto pessoal quanto profissionalmente.

Ademais, tanto práticas quanto experiências adquiridas ao longo da graduação ajudam o sujeito a ter vantagens no mercado de trabalho (STACHIU, TAGLIAMENTO e POLLI, 2018)

O período entre a graduação e tempo de espera para ingresso no mercado de trabalho poderia ser menor se as instituições de ensino superior contassem além de programas de pesquisa e extensão, estágios para a aproximação com o mercado, e também a disponibilização de informações sobre oportunidades de emprego após a formatura mais ativamente de funcionários da universidade e formadores de políticas educacionais. (MENON, 2012 *apud* ALVES, BORGES, BEURON e NOTARI, 2019, p. 4)

Segundo Teixeira (2002 *apud* ALVES, BORGES, BEURON, e NOTARI, 2019) percebe-se que pessoas retraídas e tímidas têm menos experiências profissionais e isso dificulta sua inserção no mercado de trabalho. Outra característica pode ser inferida: após a formação a pessoa não se sente preparada para exercer essa profissão. Um dos motivos seria a falta de experiência prática na profissão e a restrição do mercado de trabalho. (TEIXEIRA, 2002; *apud* ALVES, BORGES, BEURON e NOTARI, 2019)

Mediante o exposto, para o presente trabalho considerou-se que a empregabilidade é a probabilidade de os egressos terem atributos considerados importantes para a inserção profissional bem como a capacidade de desenvolver habilidades e buscar conhecimentos pertinentes ao campo de atuação em Psicologia. Assim, o recém-formado deve buscar as estratégias para a própria colocação profissional, considerando os aspectos externos a eles. Destaca-se que o egresso não é o único responsável pela sua inserção profissional, mas é ele quem necessita utilizar seus recursos profissionais e pessoais para buscar oportunidades de trabalho. Assim, cabem – lhes manter-se atualizados e ofertar seus serviços de forma inovadora, compreendendo que somente ter concluído a graduação não será o suficiente para a colocação profissional. É preciso ir além.

## 3 I METODOLOGIA

Realizou-se uma pesquisa de levantamento descritiva. Os dados foram analisados de forma quantitativa.

### 3.1 Participantes

Participaram do estudo 31 egressos de Psicologia de uma instituição privada de ensino, situada na região Centro-Oeste mineira, que concluíram a graduação no 1º ou 2º semestre de 2019, ou no 2º semestre de 2020. Dos participantes, 22 (71%) estavam atuando como psicólogos e nove (29%) não estavam atuando na área. A maioria era do sexo feminino (n=25; 80,6%). Sobre a faixa etária, 12 (38,7%) possuíam até 25 anos, nove (29%) entre 26 e 30 anos, dois (6,5%) entre 31 e 35 anos, seis (19,4%) entre 36 e 40 anos, e dois (6,5%) possuíam idades acima de 41 anos.

Sobre o ano de conclusão de curso, 12 (38,7%) deles concluíram no 1º semestre de 2019 (Formandos da 1º turma de Psicologia), sete (22,6%) deles no 2º semestre de 2019 (Formandos da 2º turma de Psicologia) e 12 (38,7%) no 2º semestre de 2020 (Formandos da 3º turma de Psicologia).

### 3.2 Instrumentos

Um questionário on-line (Google Forms) foi utilizado contendo, em sua maioria, questões objetivas que estão especificadas abaixo:

- Oito perguntas gerais (tanto para aqueles que estão atuando quanto para aqueles que não estão atuando como psicólogos) que incluíam: nome, sexo, idade, ano de conclusão do curso de Psicologia, aspectos considerados cruciais para a colocação no mercado de trabalho, percepção sobre a preparação profissional por parte da instituição privada de ensino, percepção própria de preparo para atuar como psicólogo e por fim, se este recém-formado estava atuando na área de formação. Essa última questão serviu de base para as demais perguntas, ou seja: aqueles que estavam atuando como psicólogos responderam algumas questões diferentes daqueles que não estavam atuando como psicólogos.
- Dez perguntas para os participantes que estavam atuando como psicólogos: área de atuação na Psicologia, tempo de atuação na área, região em que trabalha, recursos utilizados para a inserção profissional no mercado de trabalho, se a realização de estágios durante a graduação ajudou na inserção profissional, qual comportamento/característica deles contribuiu para a inserção profissional, tipo/modo/forma de trabalho, renda mensal aproximada do trabalho realizado, satisfação com a remuneração pelo trabalho prestado, e a satisfação com o trabalho realizado.
- Oito perguntas para os participantes que não estavam atuando como psicólogos: motivo pelo qual não estava atuando profissionalmente em Psicologia, em qual área dela desejaria atuar, recursos que têm utilizado para se inserir no

mercado de trabalho, em qual região eles têm procurando trabalho, qual a intenção de tipo/modo/forma de trabalho, a pretensão salarial, se consideram-se como os únicos responsáveis por conseguir um emprego, e como se sentem por não estarem exercendo sua profissão na área de formação.

### 3.3 Procedimentos

Os participantes foram contatados por mensagem através dos aplicativos WhatsApp e Instagram. Inicialmente as pesquisadoras entraram em contato com egressos mais próximos a elas, convidando-os para participarem da pesquisa. Na ocasião, também foi solicitado que esses indivíduos ajudassem a contatar outros ex-alunos, encaminhando a mensagem de convite para que outros egressos também participassem. A amostra da pesquisa, portanto, foi não probabilística.

No formulário, os participantes deram, inicialmente, o consentimento livre e esclarecido para participar. Ao consentirem, eles prosseguiram com a etapa seguinte – responder a sessão de perguntas comuns aos recém-graduados, bem como a parte específica para os que estão trabalhando com a Psicologia e para os que não estão atuando na área.

## 4 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os aspectos considerados cruciais para a colocação no mercado de trabalho destacados pelos participantes (independentemente de estarem ou não empregado) estão listados na Tabela 1. Destaca-se que os participantes poderiam marcar todos os aspectos que eles consideravam relevantes. Percebe-se que os egressos têm ciência dos fatores que permeiam a empregabilidade, destacando -se a importância do desenvolvimento de habilidades.

Aspectos	n	%
Ter responsabilidades perante ao trabalho	28	90,3
Manter-se atualizado	26	83,9
Ter tido uma boa formação durante a graduação	26	83,9
Dominar as teorias e técnicas da Psicologia	25	80,6
Ser comunicativo e saber trabalhar em equipe	25	80,6
Ter uma boa rede de contatos – networking	25	80,6
Ser uma pessoa criativa	23	74,2
Reconhecer possibilidades de emprego com base em suas habilidades	19	61,3
Saber oferecer um determinado serviço	16	51,6
Conhecer profundamente o mercado de trabalho	12	38,7



Ter um bom desempenho em processos seletivos	12	38,7
Dominar recursos de informática	9	29
Ter um bom projeto de vida	7	22,6
Dominar outro idioma	4	12,9

Tabela 1 - Aspectos considerados cruciais para a colocação no mercado de trabalho (independentemente de estar ou não empregado)

Esses achados vão ao encontro do estudo que Rueda, Martins e Campos (2004, p. 63; 68) apresentam uma vez que, em se tratando do curso de Psicologia, os alunos visavam aumentar a empregabilidade investindo em atualização constante e busca de desenvolvimento, habilidades técnicas e fundamentação teórica.

A maior parte dos participantes ( $n^{\circ} = 18$  58,1%) disseram que foram preparados adequadamente pela instituição em que se formaram para atuar no mercado de trabalho, 11 (35,5%) deles alegam que foram preparados mais ou menos e 2 (6,5%) disseram não saber se a instituição os preparou adequadamente. Destaca-se que nenhum participante marcou a opção que afirmava que a instituição não os havia preparado para o mercado de trabalho. Portanto, verifica-se, neste estudo, que a instituição foi um fator externo que contribuiu de forma positiva para a empregabilidade dos Psicólogos.

Válido destacar que 23 participantes (74,2%) sentem - se preparados para atuarem como psicólogos, seis (19,4%) sentem-se mais ou menos e apenas dois (6,5%) não se sentem preparados para atuarem profissionalmente. Destaca-se que a autopercepção de estar preparado para atuação profissional depende de fatores externos e internos, da situação em que o egresso se encontra e de como esses egressos se percebem em relação a esses fatores externos e internos. Assim, a autopercepção está atrelada com a empregabilidade.

A maior parte dos respondentes ( $n = 22$ ; 71%) estão atuando como psicólogos. Dos que não estão ( $n=9$ ; 29%), cinco (55,5%) se sentem preparados para atuarem como psicólogos, dois (22,2%) não se sentem preparados e dois (22,2%) se sentem mais ou menos preparados. Destaca-se que a maioria ( $n=7$ ; 77,7%) dos participantes que não estão atuando como psicólogos concluíram a graduação no 2º semestre de 2020. Pode-se inferir que o fato de não estarem trabalhando seja decorrente da prematuridade com que se formaram e conseqüente necessidade de organização e planejamento para começarem a atuar, bem como ao índice de desemprego ter aumentado no 2º trimestre de 2020 e, ainda, devido ao momento de pandemia (Covid 19) vivenciado nos anos de 2020 e 2021.

#### 4.1 Egressos que estão atuando na área

Dentre os egressos que estão trabalhando, a maior parte está na Clínica ( $n=15$ ; 68,2%), conforme demonstra a Tabela 2. Em contrapartida, outros campos comuns da Psicologia não houve nenhum recém-formado atuando. Desta forma, percebe-se a

prevalência de atuação dos psicólogos em alguns campos, que pode estar relacionada às oportunidades profissionais disponíveis na cidade em questão. Cabe destacar que, considerando a popularização da Psicologia, as áreas ainda não ocupadas pelos egressos podem constituir campos promissores para os profissionais de Psicologia no futuro.

Área de atuação	n°	%
Psicologia Clínica	15	68,2
Psicologia Organizacional e do Trabalho	7	31,8
Psicologia Hospitalar e da Saúde	3	13,6
Psicologia Social/Comunitária	3	13,6
Outro	1	4,5
Neuropsicologia	0	0
Orientação Vocacional/Profissional	0	0
Psicologia do Esporte	0	0
Psicologia do Trânsito	0	0
Psicologia Educacional/Escolar	0	0
Psicologia Jurídica	0	0

Tabela 2 - Área de atuação dos egressos

Para que pudessem conquistar um emprego, 12 participantes (54,4%) disseram que pediram indicação de amigos, familiares e/ou professores, 11 (50%) utilizaram suas redes de contatos – networking, sete (31,8%) criaram metas (projeto de vida), cinco (22,7%) utilizaram as redes sociais para pesquisa de vagas de trabalho (Linkedin, Vagas e outras). Tais resultados coadunam com a literatura científica, como destaca Ribeiro (2011, *apud* STACHIU, TAGLIAMENTO e POLLI, 2018), ressaltando que uma rede de contatos (networking) é importante para o estabelecimento de uma boa colocação profissional. A elaboração do projeto de vida que se adequa à realidade, segundo Stachiu, Tagliamento e Polli (2018) também foi considerado relevante para o conquistar o emprego.

Sobre os estágios realizados pelos recém-formados durante a graduação, verificaram -se que 18 (81,8%) disseram que essas experiências os ajudaram na inserção profissional, dois (9,1%) que os estágios não ajudaram na inserção profissional e dois (9,1%) não souberam responder. Segundo Stachiu, Tagliamento e Polli (2018) relatam que as práticas e experiências adquiridas ao longo da graduação ajudam o sujeito a ter vantagens no mercado de trabalho. Na presente pesquisa, tal aspecto foi confirmado.

Sobre os comportamentos/características que os participantes achavam que contribuíram para a inserção deles no mercado de trabalho, foram citados: acreditar nos próprios potenciais, aprimoramento profissional, autoconhecimento, boa comunicação, buscar aprendizados/conhecimento, capacidade de acolher os indivíduos, coragem,

curiosidade, dedicação, determinação, domínio, ética, estudar com frequência, facilidade em trabalhar em equipe/grupo, foco, interesse pela Psicologia, importância do estágio extracurricular e oportunidade de praticar o que se aprendeu na teoria, otimismo, persistência, proatividade, responsabilidade, ter postura profissional e relações estabelecidas durante os estágios realizados na graduação. Desse modo, é possível observar que a percepção e comportamentos do que é ser empregável vão de encontro com as características pessoais dos egressos e adaptabilidade ao contexto do trabalho. São assim, segundo Campos e colaboradores (2003) apud Rueda, Martins e Campos (2004, p. 64) características requeridas pelo mercado de trabalho e representam a busca ativa de conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação profissional, seja ela formal ou informal.

A maior parte dos participantes disseram que trabalham de forma autônoma (n=13; 59,1%), sete (31,8%) trabalham com carteira assinada e dois (9,1%) tem outro tipo de vínculo. Nenhum deles fazem trabalho voluntário. No que se refere à remuneração, oito (36,4%) ganham até um salário mínimo, seis (27,3%) ganham de um a dois salários mínimos, cinco (22,7%) ganham de dois a três salários mínimos e três (13,6%) ganham de três a quatro salários mínimos. Com efeito, 10 (45,5%) psicólogos disseram que estão satisfeitos com a remuneração, sete (31,8%) estão mais ou menos satisfeitos e cinco (22,7%) não estão satisfeitos com a remuneração.

Sobre a satisfação com o trabalho que desempenham, seis (27,3%) afirmaram que estão muito satisfeitos, 12 (54,5%) estão satisfeitos e 4 (18,2%) não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos com o trabalho. Analisando a remuneração e a satisfação com o trabalho, percebe-se que a maioria dos egressos estão satisfeitos com o trabalho que desempenham.

## **4.2 Egressos que não estão atuando na área**

Dentre os egressos que não estão atuando na área, seis (66,7%) afirmaram que não estão trabalhando porque não conseguiram emprego, três (33,3%) se sentem inseguros para começar a trabalhar com a Psicologia e/ou por outras questões pessoais ou profissionais, dois (22,2%) estão aprofundando os estudos fazendo pós-graduação, um participante (11,1%) está aprofundando os estudos para prestar concurso, um (11,1%) está desenvolvendo projetos profissionais para começar a trabalhar e um (11,1%) prefere não trabalhar no momento devido à pandemia Covid-19. Percebe-se que a maior parte dos pesquisados estão à procura de emprego. O fato de não estarem trabalhando pode ter relação com o tempo pós-formado, uma vez que os participantes desta pesquisa possuem, no máximo, um ano e oito meses que obtiveram seus diplomas. Além disso, deve-se considerar o contexto da pandemia causada pela Covid 19, que pode estar dificultando a colocação profissional dos mesmos.

Apesar de não estarem trabalhando com a Psicologia, os participantes manifestaram desejo de se inserir na área, sendo que muitos apontaram mais de um campo possível para atuar, conforme demonstra a Tabela 3. Percebe-se que este grupo de participantes

desejam atuar em diversas áreas que vão além dos campos de atuação dos egressos que já estão atuando na área.

Área de atuação	n	%
Psicologia Clínica	7	77,8
Psicologia Organizacional e do Trabalho	6	66,7
Neuropsicologia	4	44,4
Psicologia Hospitalar e da Saúde	4	44,4
Orientação Vocacional/Profissional	3	33,3
Psicologia Jurídica	3	33,3
Psicologia do Trânsito	2	22,2
Psicologia Social/Comunitária	2	22,2
Outro	2	22,2
Psicologia do Esporte	1	11,1
Psicologia Educacional/Escolar	1	11,1

Tabela 3 – Área de desejo de atuação profissional de psicólogos recém-formados que não estão atuando na Psicologia

Dentre os recursos que eles têm utilizado para se inserirem no mercado de trabalho, verifica-se que: cinco (55,6%) investem em sites de vagas de trabalho (LinkedIn, Vagas ou outros), cinco (55,6%) em redes de contatos e cinco (55,6%) recorrem à indicação de amigos, familiares e/ou professores, quatro (44,4%) elaboram metas para a inserção profissional (projeto de vida) ou outras estratégias, dois (22,2%) procuram redes sociais e apenas um (11,1%) não utiliza nenhum recurso para se inserir no mercado de trabalho. Observa-se, assim, que os egressos procuram estratégias para se adaptarem às exigências do mercado de e utilizam recursos variados que contribuem para a inserção profissional.

Observa-se que cinco egressos (56,6%) têm intenção de trabalhar com carteira assinada, três (33,3%) de forma autônoma e apenas um (11,1%) tem intenção de ter outra forma de trabalho. Válido destacar que nenhum deles tem intenção de fazer trabalho voluntário. A pretensão salarial desses participantes tem sido majoritariamente de 2 a 3 salários mínimos (n=5; 55,6%), de 3 a 4 salários mínimos (n=3; 33,3%) e por fim, mais de 4 salários mínimos (n=1; 11,1%). Observou-se que nenhum dos psicólogos recém-formados tem pretensão de ganhar menos do que dois salários mínimos. A expectativa salarial pode ser um dos fatores que leva o recém graduado a mudar suas escolhas em relação ao campo de atuação bem como ao tipo de trabalho a ser prestado. Além disso, a expectativa salarial com o campo escolhido pode não equivaler com o estabelecido naquela região e para aquele tipo de serviço exercido.

Quatro egressos (44,4%) disseram que acreditam que são os únicos responsáveis

para conseguirem um emprego e quatro deles (44,4%) não. Essas respostas podem ser associadas ao que Nogueira, Andrade, Souza e Soares (2015) aludem que a empregabilidade dos recém-formados está associada à atribuição de responsabilidade do sujeito pela própria oportunidade de conseguir o emprego ou não. Por outro lado, Stachiu, Tagliamento e Polli (2018) verificaram em sua pesquisa que os egressos não se culpabilizaram pelo fracasso em não conseguirem o emprego em Psicologia. Os achados no presente estudo merecem ser melhor investigados, uma vez que foram inconclusivos.

Sentimentos	n	%
Às vezes fico preocupado, mas continuo tentando	6	66,7
Sinto -me desapontado em não estar trabalhando com a Psicologia	6	66,7
Sinto -me frustrado por não ter conseguido um trabalho	4	44,4
Sinto -me triste em não trabalhar	3	33,3
Estou bem e consciente de que é difícil a colocação profissional	2	22,2
Não me sinto preparado para trabalhar	2	22,2
Desisti de procurar emprego	1	11,1
Estou tranquilo pois sei que vou arrumar um emprego	1	11,1
Não preciso trabalhar	1	11,1
Quero mudar de profissão	1	11,1
Acho que tenho pouco a oferecer para a sociedade	0	0
Não sinto nada	0	0

Tabela 4 - Sentimentos dos egressos em relação a não estar atuando na Psicologia

Essa variedade de sentimentos está envolvida com a auto percepção do sujeito em relação ao seu ambiente e as próprias crenças. Além disso, em certa parte corrobora com o que alude Rocha-Pinto et Al., (2007 *apud* LEITE; ANDREATTA; DURÃES; COZZA; CRUCES, 2012, p.106), de que os psicólogos enfrentam outros desafios que vão além da qualidade da graduação de Psicologia. Eles se deparam com frustrações, falta de experiência e exigências com o mercado de trabalho. Não é possível inferir que esses sentimentos estejam associados com a falta de experiência, ou outras questões pessoais que se complementam.

## 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conclusão de um curso superior não é garantia de se ter um emprego. A trajetória acadêmica, o contexto de inserção no mercado de trabalho que cada vez se torna mais competitivo, evidenciam que esta ação não depende unicamente da graduação. São necessárias habilidades, competências e atitudes a fim de que o indivíduo consiga o

trabalho.

No presente estudo, constatou-se que tanto os egressos que atuam na área, quanto os que não, utilizaram ou utilizam os mesmos métodos para conseguirem se inserir no mercado de trabalho. Dentre essas estratégias estão: indicação de amigos, familiares e/ou professores, redes de contatos – networking, criação de metas (projeto de vida) e redes sociais para pesquisa de vagas de trabalho. Tais achados demonstram que os egressos pesquisados estão investindo em ações que a literatura constata serem benéficas.

No que se refere à área de trabalho, observou-se uma predominância entre os participantes no âmbito clínico, embora os psicólogos recém-formados que não atuam na Psicologia afirmaram o desejo de trabalhar em diversas áreas para além do consultório. Percebe-se que a área clínica continua a ser um dos principais campos de inserção profissional do psicólogo. Tal fato pode estar relacionado às oportunidades, mas também ao fato de que o consultório gera maior independência para a inserção profissional.

Outro resultado encontrado destaca que os psicólogos recém-formados que trabalham na área ganham, em sua maioria, menos do que a pretensão salarial dos psicólogos recém-formados que não estão atuando na área. Questiona-se se o fator econômico pode ter sido um entrave para os egressos pesquisados que não estavam inseridos no mercado de trabalho. Pesquisas futuras podem lançar luz à essa questão.

Observou-se, também, que os egressos possuem conhecimento sobre os fatores que permeiam a empregabilidade. De acordo com Dourado e Carvalho (2007) as empresas esperam certas contribuições e comportamentos dos trabalhadores. Assim, confere ao trabalhador a condição de “principal ativo” das organizações. Transfere, portanto, a responsabilidade ao trabalhador de se manter no emprego. Em consonância, constatou-se que os egressos buscam estratégias para adaptar às exigências do mercado de trabalho e utilizam recursos que contribuem para a própria inserção profissional.

Em suma, foi notado que não houve falta de experiência prática durante a graduação por parte dos egressos que atuam na área, e que, no geral, não houve falta de contato com pessoas que possam ajudar na inserção profissional. Além disso pode-se inferir que os egressos participantes da pesquisa identificaram que o projeto de vida é importante para a inserção profissional e isso pode apontar que, de certa forma, eles têm clareza sobre os seus interesses profissionais.

Este estudo possibilitou conhecer as ações que os egressos utilizaram para a inserção profissional e constatar que a maioria dos respondentes estão satisfeitos com o que fazem. De modo geral, os respondentes utilizam recursos destacados na literatura sobre a empregabilidade.

Como limitações deste estudo, destaca-se que apenas uma parte dos recém-graduados na instituição pesquisada responderam ao instrumento de pesquisa e, com isso, os resultados não podem ser representativos da população em questão. Também não é possível mensurar os efeitos da covid-19 na empregabilidade desses egressos. Além disso,

observou-se que o salário recebido pelos psicólogos que atuam no mercado de trabalho é inferior à expectativa salarial daqueles que ainda não atuam profissionalmente. Investigar se os psicólogos estão deixando de atuar profissionalmente por causa da pretensão salarial pode ser uma sugestão para futuros trabalhos. Outras pesquisas poderão complementar os achados. Ademais, sugere-se que estudos futuros abordem de forma mais específica a autopercepção e autoeficácia atrelado à empregabilidade.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, R.F. et al. **Auto eficácia profissional e barreiras do mercado**: Uma avaliação das dificuldades encontradas por egressos da UNIPAMPA, Campus Dom Pedrito/RS. XIX Colóquio Internacional de Gestão Universitária, 26 nov. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/201813>>. Acesso em: 22 nov. 2020.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2018**: notas estatísticas. Brasília, 2019.
- Campos, Keli Cristina de Lara; FREITAS, Fernanda Andrade de. Empregabilidade: construção de uma escala. *Psico – USF (Impr.) Itatiba*, v.13, n.2, p.189-201, dez. 2008. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci-artext&pid=S1413-82712008000200006&lng=en&nrm=isso>>. Acesso em 23 de mar.de 2020.<https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200006>.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 8, n. 2, p. 159-183, 2008.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. **Empregabilidade e competências**: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. *Revista Psicologia Organizacional e Trabalho*, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 159-183, dez. 2008.. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572008000200009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572008000200009&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 22 março 2020.
- CENSO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR. Divulgação dos principais resultados do censo da Educação Superior, 2018. Disponível em: <[https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2019/censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2018-notas\\_estatisticas.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf)>. Acesso em 10 jun. 2021.
- DOURADO, Débora P.; CARVALHO, Cristina A. P. O que existe sob o plácido manto da qualidade de vida no trabalho? Revelações sobre seus recursos retóricos e seu modo de operação ideológica através de um caso ilustrativo. **Anais do Encontro Nacional de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Natal: ANPAD, ano 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGPR22.pdf>>. Acesso em 10 jun. 2021.
- FERREIRA, Andréa V. C.; MATTOS, Carlos A. C.; LAURINHO, Ícaro S. **Autoeficácia e Autopercepção de Empregabilidade**: Uma Investigação entre Concluintes do Ensino Superior da Universidade Federal do Pará. In: XII CONGRESSO UFPE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
- LEITE, Wesley R.; ANDREATTA, Kelli M. F.; DURÃES, Renata B.; COZZA, Heitor F.P.; CRUCES, Alacir V. V. Análise das expectativas do Psicólogo recém-formado. **Encontro**: Revista de Psicologia. Santo André. v. 14, n. 21, p. 105-125, ano 2011.

MAGALHÃES, Ana R. B. **Percorso acadêmico, empregabilidade e satisfação dos alunos de Psicologia e de Gestão de Recursos Humanos do Universo ISLA: Perceber o passado para preparar o futuro.** 2012. 69 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Organizacional) - Instituto Superior de Línguas e Administração, Leiria.

NOGUEIRA, T. G.; ANDRADE, Isadora B. M.; SOUZA, Karine G. M.; SOARES, Wallana C. **Empregabilidade do Psicólogo: análise da percepção de alunos, ex-alunos, professores universitários e selecionadores.** *Psicologia em Pesquisa*, Juiz de Fora, v. 9, n. 1, p. 40-49, jun. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.5327/Z1982-1247201500010006>. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198212472015000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198212472015000100006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 22 maio 2020.

NOGUEIRA, Tânia da Glória et al. **Empregabilidade do Psicólogo: análise da percepção de alunos, ex-alunos, professores universitários e selecionadores.** *Psicol. pesq.*, Juiz de Fora, v. 9, n.1, p.40-49, jun. 2015. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198212472015000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198212472015000100006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 22 nov. 2020. <http://dx.doi.org/10.5327/Z19821247201500010006>.

RUEDA, Fabián J. M.; MARTINS, Luciana J. e CAMPOS, Keli C. L. **Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto.** *Psicologia: Teoria e Prática*, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 63-73, dez. 2004. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-36872004000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872004000200006)>. Acesso em 16 maio 2020.

SANTOS, W. **Expectativas de estudantes de Psicologia em relação ao seu futuro trabalho profissional.** 2004. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/87500/221580.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 11 mar. 2011.

SOPELSA, Ortenila, RIOS, Mônica. P. G. e LUKMANN, Luiz. C. **O compromisso da universidade com a empregabilidade: Concepções dos egressos e empregadores.** *Impulso*, 22(54), 73-84, 2012 Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/impulso/article/viewFile/608/1013>>. Acesso em 10 jun. 2021.

STACHIU, Mariana; TAGLIAMENTO, Grazielle; POLLI, Gislei Mocelin. **Empregabilidade e carreira de universitários: uma visão da psicologia social comunitária.** *Bol. - Acad. Paul. Psicol.*, São Paulo, v. 38, n. 94, p. 15-25, jan. 2018. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415711X2018000100002&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415711X2018000100002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 22 nov. 2020.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. **A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem.** Tese de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), 2002.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. **Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formando universitários.** *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 5, n. 1, p. 47-62, 2004.

VALORE, Albanese L.; SELIG, Gabrielle A. **Inserção profissional de recém-graduados em tempos de inseguranças e incertezas.** *Estudos e pesquisas em psicologia*, Rio de Janeiro, v.10, n.2, p.390-404. 2010.