

Empregabilidade do psicólogo: análise da percepção de alunos, ex-alunos, professores universitários e selecionadores

Employability of Psychologists: analysis of the perception of undergraduate students, former students, professors and selectors

Tânia da Glória Nogueira¹
Isadora Borges Morato de Andrade¹
Karine Grazielle Marques de Souza¹
Wallana Coutinho Soares¹

Resumo

O objetivo deste estudo foi analisar se o curso de Psicologia de uma universidade particular, segundo a ótica de professores, alunos, ex-alunos e selecionadores possibilita o desenvolvimento de competências necessárias para a conquista de empregabilidade. Foram realizadas análise descritiva de questionários aplicados em 82 alunos e ex-alunos, análise descritiva e de conteúdo de 43 entrevistas com alunos, ex-alunos (que atuam e que não atuam como psicólogos), professores, selecionadores e com a coordenadora do Programa de apoio à Carreira. Os dados apontam que 50% dos ex-alunos estão inseridos no mercado de trabalho, destes 40% percebem que adquiriram competências através da graduação. Os resultados sugerem que as IES façam discussões sobre empregabilidade envolvendo alunos, ex-alunos, professores e selecionadores.

Palavras-chave: empregabilidade; mercado de trabalho; estudantes universitários; psicologia.

Abstract

The objective of this study was to analyze if the psychology course in a private university from the perspective of teachers, students, alumni and selectors can enable the development of skills needed for achieving employability. Descriptive analysis were made of questionnaires in 82 students and former students, descriptive and content analysis of 43 interviews with students, former students (who work and do not work as psychologists), teachers, selectors and the coordinator of the support program career. The data indicate that 50% of former students are in the job market, of these 40% realise that have acquired skills through graduation. The results suggest that higher education institutions need to hold discussions on employability involving students, alumni, teachers and selectors.

Keywords: employability; labor market; college students; psychology.

¹Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura (Belo Horizonte), Brasil

As constantes transformações que envolvem o mundo do trabalho — tais como o contínuo avanço tecnológico, a exigência de atitudes, como autonomia e flexibilidade, e a ausência de um modelo único de organização — trazem ao trabalhador um grande desafio que é o de manter-se competitivo no mercado de trabalho. Este novo modelo mercadológico faz emergir a necessidade de estudar e discutir a questão da empregabilidade.

O fenômeno da empregabilidade é bastante complexo, determinado por múltiplos fatores, e tem sido abordado por diversos ângulos e por diferentes autores. Considerando os objetivos deste estudo, inicialmente serão apresentados autores que debatem questões que envolvem a empregabilidade e, em seguida, autores que discutem a inserção do psicólogo no mercado de trabalho.

Helal (2005) propõe um modelo explicativo de empregabilidade baseado em três abordagens teóricas:

o capital social, o cultural e o humano. Para o autor, as experiências de vida da pessoa (capital humano), o nível educacional dos pais e a renda familiar (capital cultural) e a rede de relacionamentos (capital social) são os fatores determinantes da empregabilidade. Este modelo explicativo amplia a discussão sobre empregabilidade, voltada somente para o capital humano. Para Helal (2005), as condições de inserção no mercado de trabalho devem ser vistas como parte do contexto social. E, mesmo que os investimentos em educação e saúde possam aprimorar as aptidões e habilidades do indivíduo (segundo a teoria do capital humano), o acesso ao emprego não pode ser resultante somente das competências e do esforço individual.

Já Dourado e Carvalho (2007) identificaram dois significados para o termo: o individual-empresarial, que considera a empregabilidade como a capacidade do indivíduo de adaptar-se às novas exigências

do mundo do trabalho e das organizações; e o crítico-social, que trata a empregabilidade como um discurso, transferindo a responsabilidade pelo emprego da sociedade e do Estado para o próprio trabalhador.

Helal e Rocha (2011), em pesquisa realizada com professores e gestores de recursos humanos, também verificaram que tanto na escola quanto na empresa a responsabilidade pelo emprego é transferida para o indivíduo, “que deve se ocupar em trabalhar seu capital humano, suas competências e habilidades pessoais para conseguir pleitear uma fatia do mercado de trabalho” (p. 151). Neste sentido, as competências profissionais, como meio de garantir a empregabilidade, fazem parte das exigências das organizações aos trabalhadores. Para Campos et al. (2008), as organizações, além de competências específicas, procuram candidatos que possuam comprometimento e responsabilidade.

Quanto à formação acadêmica, Sopelsa, Rios e Luckmann (2012) apontam que “[...] cabe à universidade promover a formação de profissionais na perspectiva da empregabilidade, esta entendida como um conjunto de habilidades e competências necessárias à inserção e permanência no mundo contemporâneo” (p. 74). Portanto, para estes autores, o papel da universidade é fundamental.

Quanto ao papel das Instituições de Ensino Superior (IES) na formação de competências para a inserção do profissional no mercado de trabalho, Zulauf (2006) apresenta a ideia de que é necessário haver na instituição práticas que proporcionem ao aluno aprender tais competências. Os resultados da sua pesquisa demonstraram que no mercado, atualmente, é necessário formar uma força de trabalho flexível, com múltiplas habilidades, capacidade de trabalho em equipe e não apenas habilidades restritas de cada curso.

Já Campos et al. (2008), em estudo junto a 156 empresas do estado de São Paulo, chegaram à conclusão de que as instituições de ensino superior devem estar atualizadas e devem investir em treinamento de seu corpo docente para que possam formar profissionais competentes, qualificando-os dentro das demandas do mercado.

Especificamente no que se refere à formação e atuação do profissional psicólogo, os fatores concernentes à empregabilidade têm recebido especial atenção nos últimos anos. Um dos trabalhos mais expressivos sobre esta questão foi um projeto de investigação desenvolvido pelo Grupo de Trabalho

de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP), que resultou em uma publicação intitulada “O trabalho do psicólogo no Brasil” (Bastos & Gondim, 2010).

Em um dos capítulos deste livro, Malvezzi, Janissek e Zanelli (2010) analisaram os dados referentes a um questionário aplicado *online* e respondido por 4.000 psicólogos, sendo 835 recém-formados, com até dois anos de tempo após a graduação. Tais autores verificaram que 41,5% do total dos recém-formados estavam engajados na profissão e que 58,5% ainda não tinham alcançado esta meta. Os recém-formados estavam fortemente engajados em quatro setores institucionais: atividade autônoma (37,3%), setor público (33,6%), setor privado (19,7%) e ONGs (9,4%). A atividade predominante foi na área clínica, com 35,3% dos recém-formados, e em segundo lugar a área da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Entre os psicólogos que não estão atuando na área da Psicologia, 61% revelaram que o motivo era a falta de oferta de emprego.

A primeira pesquisa de âmbito nacional foi realizada na década de 1980, por uma equipe que articulou os Conselhos Federal e Regionais de Psicologia e resultou no livro “Quem é o psicólogo brasileiro” (1988). Esta pesquisa abrangeu uma amostra de 2.448 psicólogos em todo Brasil e os dados, coletados através de um questionário aplicado entre 1986 e 1987, apontaram que 43,4% dos empregos estavam na área da clínica, vindo a seguir a área organizacional (18,8%), escolar (14,3%), e a docência (11,5%). Quanto à inserção do psicólogo, os dados apontaram que 50% obtiveram emprego logo depois de formados e depois de um ano, após a graduação, 70% já estavam no mercado de trabalho. Quanto à satisfação com a graduação, verificou-se que mais de 50% dos psicólogos estavam insatisfeitos com os conhecimentos adquiridos na graduação.

Leite, Andreatta, Durães, Cozza e Cruces (2011) realizaram pesquisa com 20 recém-formados (que concluíram a formação entre 2008 e 2010) em Psicologia de uma Universidade da Grande São Paulo. Destes, 85% estavam exercendo a profissão, mas os salários nem sempre eram aqueles almejados.

Nogueira e Lopes (2011) realizaram uma pesquisa (não publicada) com ex-alunos do curso de Psicologia de uma Universidade privada do Estado de Minas Gerais, cujos objetivos eram conhecer a situação profissional dos ex-alunos e verificar se, para eles,

a formação atendia às exigências do mercado de trabalho. Foram encaminhados, através de correio eletrônico 1.326 questionários, a alunos que formaram entre o primeiro semestre de 1999 e primeiro semestre de 2010. Duzentos e três ex-alunos (formandos entre o 2º. Semestre de 2002 e o 1º de 2010) responderam ao questionário. Entre os ex-alunos, 51,7% acreditavam que o curso não preparava para o mercado de trabalho. Os dados mostraram, também, que 60% dos ex-alunos que responderam ao questionário estavam atuando no mercado de trabalho como psicólogos.

Já a presente pesquisa teve como objetivo principal aprofundar a investigação realizada por Nogueira e Lopes (2011) sobre a empregabilidade do ex-aluno do curso de Psicologia de uma Universidade privada da cidade de Belo Horizonte, contudo, neste estudo sob a ótica de professores, alunos, ex-alunos e selecionadores. Em linhas gerais, os objetivos foram: identificar se as competências necessárias para que o formando em Psicologia tenha empregabilidade são desenvolvidas por tal instituição; analisar os fatores que levam ex-alunos a atuarem ou não na área da Psicologia; identificar as expectativas dos alunos formandos; analisar a visão que professores e selecionadores têm do formando em Psicologia da referida Instituição e; identificar o papel do programa de apoio à carreira, desenvolvido por esta instituição.

Método

Após aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética da Universidade (CAAE: 13873613.7.0000.5155) e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido pelos participantes, iniciou-se a coleta dos dados, dividida em duas etapas. Na primeira etapa, foram enviados questionários aos alunos concluintes e a todos os ex-alunos formados nos últimos três anos. Na segunda etapa, foram entrevistados alunos e ex-alunos que haviam respondido ao questionário, professores da instituição, selecionadores e a coordenadora do Programa de apoio à Carreira da instituição.

Participantes

Participaram deste estudo na 1ª Etapa: 45 ex-alunos (formados entre o 2º semestre de 2010 e o 1º semestre de 2013), com idade média de 30,3 anos, sendo 73,4% do sexo feminino e 37 alunos concluintes (22 do 9º período e 15 do 10º Período), com idade média de 36,11 anos, sendo 91,9% do sexo feminino.

Na 2ª etapa, participaram dez alunos concluintes (cinco alunas do 10º período e cinco alunas do 9º período); 10 ex-alunos que haviam respondido ao questionário enviado na primeira etapa; destes, 10 (um do sexo masculino e nove do sexo feminino) trabalham na área de Psicologia e sete ex-alunos (seis do sexo feminino e um do sexo masculino) não atuam em Psicologia; 10 professores (representantes de diferentes áreas de atuação do psicólogo, sendo três do sexo masculino e sete do sexo feminino); quatro selecionadores (são aqui designados selecionadores: profissionais que conduzem o processo seletivo em organizações) e a coordenadora do Programa de apoio à carreira da instituição pesquisada.

Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos para coleta dos dados:

- Dois questionários com questões fechadas (um específico para o aluno e outro para o ex-aluno do curso de Psicologia). Para os alunos, as questões fechadas investigavam a área de maior interesse, o que pretendiam fazer ao se formar e se o curso os preparou para o mercado de trabalho. Para os ex-alunos, as questões fechadas verificavam se eles estavam exercendo a profissão (se não, qual o motivo) como obtiveram o emprego depois de quanto tempo após a formatura, faixa salarial e se o curso proporcionou o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para o desempenho profissional;
- Três roteiros específicos de entrevistas semiestruturadas utilizados com alunos, ex-alunos que estão e não estão atuando na área de Psicologia. Estes roteiros tinham em comum as questões: o que é empregabilidade, se o curso prepara o aluno para inserção no mercado de trabalho, se as habilidades e competências foram desenvolvidas ao longo do curso e se os professores se atualizam;
- Roteiro de entrevista semiestruturada utilizado com professores da instituição, tendo o objetivo de levantar sua percepção sobre a empregabilidade na formação do psicólogo da referida instituição de ensino superior;
- Roteiro de entrevista semiestruturada utilizado com os selecionadores, com o objetivo de verificar se os alunos da instituição pesquisada apresentavam competências exigidas pelo mercado de trabalho;

- Roteiro de entrevista não estruturada utilizado com a coordenadora do Programa de apoio a Carreira da instituição com o objetivo de identificar o papel deste programa na inserção do aluno e ex-aluno no mercado de trabalho.

Procedimentos

Na primeira etapa, foram encaminhados os questionários sobre empregabilidade aos alunos do 9º e 10º período de Psicologia, matriculados no 2º semestre de 2013 (em um total de 72 alunos) e aos ex-alunos formandos entre o 2º semestre de 2010 até o 1º semestre de 2013 (total de 499 ex-alunos). Tais questionários foram enviados por meio eletrônico. No início de sua apresentação havia um termo de consentimento livre e esclarecido em que alunos e ex-alunos, ao responder, estariam concordando com os termos de participação na pesquisa.

Na segunda etapa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com alunos e ex-alunos escolhidos aleatoriamente, e que se dispuseram a contribuir com a pesquisa, após contato via e-mail. Para estas entrevistas, os ex-alunos que responderam ao questionário foram divididos em dois grupos: os que trabalham na área da Psicologia e os que não atuam como psicólogos. As entrevistas foram presenciais e realizadas com os alunos na universidade e com os ex-alunos nos consultórios, empresas e outros locais indicados por eles. A duração média foi de vinte minutos. Foram entrevistados quatro selecionadores (duas na empresa e duas por e-mail) que tiveram disponibilidade em participar da pesquisa, entre os vários profissionais, indicados por alunos e professores, mas que não demonstraram interesse. A coordenadora do programa de apoio à Carreira da instituição da Universidade, também foi entrevistada. Todas as entrevistas desta etapa foram realizadas pelas alunas bolsistas e voluntárias.

Foram convidados dez professores da mesma instituição, representantes de diferentes áreas da formação e atuação do psicólogo, sendo um da área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, duas da área de Avaliação Psicológica, um da área de Saúde mental, dois da área de Psicologia Educacional, dois da área de Psicologia Social e dois da área de psicologia Clínica. Tais entrevistas foram realizadas pela coordenadora da pesquisa.

Os dados foram analisados quantitativa e qualitativamente. Foi realizada uma análise descritiva dos questionários e das entrevistas, que foram submeti-

das, também, à análise de conteúdo (Bardin, 2006). Realizou-se, ao longo de todo o processo, uma leitura contínua e exaustiva dos dados de cada participante e o processo contínuo de ir e vir entre os dados individuais e a busca de uma compreensão do todo possibilitou a divisão destes dados nas seguintes temáticas: o que é empregabilidade; competências necessárias e habilidades pessoais para se inserir no mercado de trabalho; formação e qualificação profissional; o papel do Programa de apoio à Carreira de alunos e ex-alunos da Universidade.

Resultados

Os questionários e entrevistas colaboraram para uma maior compreensão da empregabilidade na formação do psicólogo, sob a ótica de alunos, ex-alunos, professores e selecionadores e para identificar o papel do Programa de Apoio à Carreira da Universidade.

Descrição dos dados dos questionários

Diante da questão, apresentada no questionário, sobre o que o aluno pretende ao se formar, vinte e seis alunos pretendem exercer a função de psicólogo tão logo se formem, sendo que, destes, nove alunos pretendem conciliar o trabalho como psicólogo com a ocupação atual. Outros onze pretendem fazer uma pós-graduação, antes de atuar como psicólogo.

Quanto à preparação para o mercado de trabalho, 56,7% dos alunos responderam que estavam razoavelmente preparados, 16,7% disseram que muito, 21,6 e 2,7%, respectivamente, disseram pouco e nada. Quanto à área de interesse, verifica-se que treze alunos pretendem dedicar-se à área clínica, cinco têm interesse na área de Recursos Humanos (RH) e organizacional, duas outras querem a clínica, mas vão ficar na área organizacional para terem empregos e as outras querem áreas que proporcionam emprego (hospitalar, saúde mental, forense, acadêmica). Ou seja, 50% pretendem se dedicar a consultório e 50% à busca de emprego.

Entre os 45 ex-alunos que responderam ao questionário, 23 afirmaram que não estão trabalhando e 22 que estão trabalhando na área de Psicologia. Ou seja: 50% dos ex-alunos, formados nos últimos três anos, não estão atuando na função de psicólogo. Quanto à pergunta, aos ex-alunos, se o curso proporcionou o desenvolvimento de habilidades e competências para inserção no mercado de trabalho, 40%

disseram que muito, 48,8% que razoavelmente e 11,2% pouco.

Em resposta ao questionário sobre os motivos pelos quais os ex-alunos não estão exercendo a profissão, 60% não especificaram o motivo e/ou disseram ser motivos particulares, um ex-aluno disse ter encontrado melhores oportunidades em outra área, outro disse não ter procurado emprego na área e, ainda, outro por não se interessar mais pela área. Seis disseram que o curso não prepara adequadamente.

Entre os vinte e dois graduados que trabalham com a Psicologia, 59% disseram que já saíram empregados e/ou com consultório. Quanto à renda mensal, 44% disseram receber até três salários mínimos; 19% que recebem entre três e cinco; 9,8% disseram ter renda mensal acima de cinco salários mínimos; e 27,2% ex-alunos preferiram não responder a pergunta. Um aspecto relevante a se observar é a baixa remuneração dos psicólogos recém-formados.

Descrição e análise dos dados das entrevistas

Os dados das entrevistas foram divididos nas seguintes temáticas: o que é empregabilidade; competências, habilidades e características pessoais necessárias para inserir no mercado de trabalho; formação e qualificação profissional e o papel do Programa de apoio à Carreira da Universidade.

Empregabilidade

Quanto a esta temática, a primeira questão que se coloca é o que vem a ser empregabilidade. Na presente pesquisa, verificou-se que não existe uma definição operacional para tal termo.

Ao falarem de empregabilidade, sete professores têm a percepção de que o aluno, de acordo com suas competências, é o responsável por sua colocação no mercado de trabalho. Apenas dois professores ressaltam a importância da formação e do curso no processo de transmissão das competências necessárias para ter empregabilidade. Os dados apontam que a concepção dos professores sobre empregabilidade não é sistêmica, ou seja, eles não consideram o contexto como um todo (o indivíduo, a formação e o mercado).

Quando questionados a respeito da empregabilidade, os alunos de psicologia do 9º e 10º período responderam de forma geral que empregabilidade é “capacidade de ser empregado pelo mercado de trabalho, na área em que você se propõe”. Tanto os

ex-alunos que não estão atuando como psicólogos quanto os ex-alunos que trabalham na área da Psicologia demonstraram não ter certeza, mas responderam tratar-se da relação entre ter emprego, ser empregado e mercado de trabalho. Tal pergunta não foi feita aos selecionadores.

Competências, habilidades e características pessoais necessárias para inserção no mercado de trabalho

Os dados revelam que, para dois professores, o aluno deve ter uma visão ampla do mercado, inclusive fluência em outra língua; dois citam a importância de conhecimentos específicos do psicólogo como: técnicas e capacidade de escuta; dois falam do autoconhecimento: “conhecer seus interesses...”; dois falam de habilidades interpessoais; um ressalta “gostar do que faz” e; outro faz referência à importância dos estágios para colocar a teoria em prática. A fala mais expressiva é do professor que diz que o aluno competente é aquele que sabe o que quer e vai traçando sua trajetória ao longo da formação, o que, segundo a ótica dos professores, acontece com uma minoria.

Das competências necessárias para se inserir no mercado de trabalho, o conhecimento teórico e o estudo contínuo foram as que mais apareceram entre os alunos. Em segundo lugar, os estágios e em terceiro lugar, a ética e o saber ouvir. Também apareceram outras competências, tais como: disponibilidade, motivação, seriedade e compromisso.

Quanto às características pessoais, ex-alunos que trabalham na área de Psicologia ressaltaram a capacidade de ter bom relacionamento, responsabilidade e ética. A pró-atividade também foi citada por dois, sendo que esta característica, segundo os entrevistados possibilitou-lhes estar empregados. Já a persistência foi o termo mais utilizado como característica pessoal.

Os ex-alunos, que não estão trabalhando na área da Psicologia, citaram as seguintes competências para ter empregabilidade: estar sempre atualizado quanto ao mercado de trabalho, ter uma observação ampla não somente da profissão, mas do todo (empresa, área de atuação, mercado, o próprio profissional), ter habilidades nas atividades exercidas, ter realizado estágios, relação interpessoal, visão empreendedora e motivação.

Os selecionadores entrevistados fizeram referência à capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, autocontrole emocional, visão de mundo ampla e global, iniciativa

de ação e decisão e capacidade empreendedora. Entretanto, dentre os critérios avaliados no processo de seleção, eles dizem avaliar habilidades individuais, tais como: desejo em aprender, disponibilidade, perfil pessoal, interesse, comprometimento e dedicação.

A formação e a qualificação do profissional

Partindo do pressuposto que a formação do aluno se constrói sob três pilares da relação ensino-aprendizagem — o professor, o aluno e a instituição —, cabe ao aluno/profissional desenvolver competências que o habilitem a se inserir no mercado de trabalho e à instituição instrumentalizar para que os alunos possam desenvolver habilidades e competências necessárias, integrando a teoria à prática. Ao professor cabe atualizar-se quanto ao desenvolvimento das várias áreas teóricas e de atuação do psicólogo e quanto às demandas de mercado.

Quanto à formação e qualificação dos alunos ao longo do curso, foram feitas perguntas aos professores sobre a preparação do aluno e as competências necessárias para sua inserção no mercado de trabalho. Aos alunos e ex-alunos questionou-se se o curso possibilita o desenvolvimento de competências que os façam sentir-se preparados para a inserção no mercado de trabalho. A atualização dos professores também foi discutida.

Os dados encontrados apontam que três professores consideram que a instituição prepara o aluno para o mercado de trabalho; quatro professores dizem que a instituição não prepara o aluno e o colocam como responsável por suas dificuldades diante do mercado, por serem imaturos e imediatistas. Neste sentido, “depende do aluno, alguns que se empenham saem melhor preparados”. Três outros ainda dizem que o curso não prepara o aluno e responsabilizam a instituição, ressaltando, por exemplo, o fato de a carga horária teórica ser muito maior que a prática. De modo geral, o discurso dos professores aponta que estes têm críticas em relação à instituição. E é possível, também, observar que, alguns professores têm baixa expectativa de que os alunos possam se inserir no mercado de trabalho.

Quanto a estarem preparados para o mercado de trabalho, sete alunos dizem que estão preparados; duas que não estão e um que tem dúvidas, mas confia no curso que fez. Todos acreditam que a formação deve ser contínua e que a graduação não é suficiente; é preciso estar sempre se aprimorando, atualizando, buscando especialização, segundo expressões dos mesmos.

Diversas características pessoais que facilitam a inserção no mercado foram relatadas pelos alunos: maturidade e experiência foram citadas por duas alunas, assim como paciência e força de vontade. As outras características foram: facilidade de relacionar com as pessoas, responsabilidade, humildade e pró-atividade. Ressalta-se que os alunos que se dizem preparados para o mercado de trabalho, acreditam que já possuíam as habilidades enquanto características pessoais antes mesmo do curso.

Entre os ex-alunos que estão trabalhando na área da Psicologia, quatro dizem que adquiriram as competências ao longo do curso e seis dizem que adquiriram fora da Universidade. Apesar de estarem atuando na área de Psicologia, eles sentem-se inseguros, e oito consideram a necessidade da formação continuada.

Os ex-alunos, que não estão exercendo a profissão, dizem que escolheram a clínica e não têm dinheiro para montar consultório e/ou estão sublocando, mas não têm clientes (quatro); um diz que ficou desmotivado diante das dificuldades da área escolhida (educacional); um falou da falta de oportunidade na área e outro diz que não está atuando, pois está se dedicando ao mestrado. Entre estes ex-alunos, três dizem que o curso prepara o aluno, um diz que prepara em termos técnicos e três que a escola não prepara para o mercado de trabalho. Todos expressam frustração por não estarem atuando como psicólogos.

Quanto aos selecionadores, de modo geral, todos os entrevistados acreditam que a Universidade pesquisada oferece boa formação para seus alunos. Uma das entrevistadas ainda ressalta “essa Instituição está em primeiro lugar entre as pessoas aprovadas nos nossos processos”.

Quanto ao papel dos professores no desenvolvimento da empregabilidade, quinze alunos disseram que a maioria dos professores do curso de Psicologia apresenta habilidades e competências necessárias para preparar o aluno para o mercado de trabalho, 16 afirmaram que apenas alguns professores; e seis disseram que são poucos professores. Nota-se que 59,4% dos alunos estão insatisfeitos com parte de seus professores.

Quanto às expectativas dos formandos no que se refere ao futuro profissional, 70% demonstram entusiasmo e autoconfiança para atuarem profissionalmente.

O papel do Programa de apoio à carreira de alunos e ex-alunos

A entrevista com a coordenadora do Programa de apoio à Carreira da Universidade, onde a pesquisa foi realizada, revelou que tal programa tem por objetivo informar e orientar os alunos (da graduação, pós-graduação e MBA's) em questões profissionais, aproximando-os do mercado de trabalho. Os atendimentos são individualizados e coletivos, tais como palestras, fóruns, *workshops*, oficinas e grupos de discussão, elaboração do currículo profissional, orientação na participação de processos seletivos e planejamento da carreira. Segundo a coordenadora, o Programa é um espaço de referência nas questões sobre a empregabilidade para todos os ingressos e egressos da universidade que procuram a coordenação do programa. Sua instalação ocorreu em 2013.

Discussão

A análise dos dados obtidos através dos questionários e entrevistas e sua relação com a literatura científica indicam que os objetivos desta pesquisa foram alcançados — especialmente, o objetivo geral, que foi analisar a percepção de alunos, ex-alunos, professores de uma universidade privada e selecionadores sobre a empregabilidade proporcionada durante a graduação.

No que se refere ao entendimento de alunos e ex-alunos sobre o conceito de empregabilidade, percebe-se que este tema não é discutido nesta instituição e tanto alguns professores quanto alunos e ex-alunos demonstraram estranhamento diante deste termo. Entretanto, pode-se dizer que a empregabilidade para os sujeitos pesquisados é vista como a capacidade de inserir-se no mercado de trabalho, dentro da concepção de que o aluno é o único responsável por sua empregabilidade. Esta visão isenta a escola, as políticas de governo e o mercado de qualquer responsabilidade pela empregabilidade do formando, assim como discutem Dourado e Carvalho (2007) e Helal e Rocha (2011).

Quanto à formação, analisando os dados obtidos nas entrevistas dos ex-alunos que atuam na área de Psicologia, pode-se verificar que mesmo que 40% destes tenham dito que o curso os prepara para o mercado de trabalho através do desenvolvimento de competências, 60% dos ex-alunos e 70% dos alunos ressaltam as qualidades pessoais como fator diferencial e proporcionador de empregabilidade, retirando da instituição qualquer relação

com suas ocupações. As características citadas por alunos e ex-alunos são semelhantes, ou seja: maturidade, persistência e pró-atividade.

Segundo Solpesa et al. (2012), “[...] cabe à universidade promover a formação de habilidades e competências necessárias à inserção e permanência no mundo contemporâneo” (p. 74), ou seja, a universidade tem o papel de preparar o aluno para o mercado de trabalho. Entretanto, tanto os alunos quanto os ex-alunos parecem considerar que os conhecimentos adquiridos, apesar de prepará-los para o mercado, são insuficientes. A concepção é de que não basta a educação formal, pois são características pessoais, habilidades e competências que diferenciam quem vai ter ou não empregabilidade. Neste sentido, evidencia-se a ideia de que empregabilidade, para alunos e ex-alunos, é um fator, unicamente, individual e que, conforme, Dourado e Carvalho (2007), consiste na visão empresarial sobre empregabilidade.

Entretanto, aqui cabe uma discussão mais ampla, que envolve o papel da universidade na sociedade contemporânea. Tendo como referência as características apresentadas por Nagel (2005) sobre o aluno na pós-modernidade, pode-se dizer que a postura dos alunos e ex-alunos, de se considerarem os únicos responsáveis por sua inserção no mercado revela o individualismo exacerbado que vivemos na pós-modernidade, onde o próprio conhecimento, enquanto produto consumido é visto como descartável. As IES têm um desafio que é o de retomar seu lugar de fonte de saber e mostrar ao aluno que o conhecimento transmitido é fundamental para sua inserção no mercado de trabalho. Para isto, é preciso rever suas concepções e práticas de ensino/extensão/pesquisa e contar com professores qualificados, atualizados e comprometidos com o ensino. O papel da instituição é fundamental, devendo adequar os conhecimentos transmitidos com o contexto e a demanda do mercado de trabalho, para que os alunos, uma vez no mercado, não se encontrem defasados, em termos de conhecimento e pouco preparados para atuação na prática.

Embora, analisando os dados do questionário, observe-se que apenas 26% dos ex-alunos que não atuam na área tenham como motivo o fato de que o curso não os preparou para o mercado, a insatisfação com a graduação e conseqüente desqualificação da formação é histórica entre psicólogos. Já na década de 1980, a pesquisa publicada pelo CFP (1988) também verificou que 50% dos psicólogos participantes estavam insatisfeitos com a graduação. Este resultado

pode ser considerado semelhante ao encontrado por Leite et al. (2011), indicando que 70% dos ex-alunos sentiam-se preparados para atuar como psicólogos, apesar de acreditarem ser insuficiente o conhecimento adquirido na graduação.

Zulauf (2006) reforça a ideia de que é necessário haver nas IES práticas que proporcionem ao aluno a aprendizagem de competências que o habilitem a inserir-se no mercado de trabalho. Já Campos et al. (2008) constataram que existe uma lacuna entre os currículos e o treinamento de habilidades e competências exigidas para o mercado de trabalho. Ou seja, segundo os autores, falta o conhecimento prático além do teórico. É interessante lembrar que esta é uma das críticas feita por um dos professores entrevistados. E Sopelsa et al. (2012) ampliam a discussão ressaltando que a universidade tem um compromisso social com alunos e egressos da graduação o que requer atenção permanente às práticas curriculares.

Quanto à atuação, um aspecto a ser considerado é que 50% dos atuais alunos pretendem dedicar-se à área clínica e 50% às outras áreas, mostrando que os alunos vislumbram outras possibilidades de atuação profissional. A área clínica, sempre hegemônica na Psicologia, e a área organizacional, que possibilitava maior quantidade de empregos até alguns anos atrás, estão dando lugar a áreas como Psicologia hospitalar, forense, social, entre outras. Este aspecto é essencial, especialmente, se comparado com os estudos da década de 1980, que indicavam apenas quatro áreas de atuação do psicólogo: clínica, industrial/organizacional, escolar e docência.

Os formandos, apesar de sonharem com a clínica privada, estão vislumbrando outras alternativas, o que possibilita o fortalecimento da profissão, uma vez que a atuação em diversas áreas pode dar mais visibilidade ao psicólogo e à sua importância na sociedade. Para isso, é preciso, também, que os alunos tenham durante sua formação, a oportunidade de obter conhecimento teórico e prático dessas novas organizações de trabalho em Psicologia.

A escolha da área de atuação também é discutida por Malvezzi, et al. (2010), que encontrou como atividade predominante a clínica e, em segundo lugar, a área da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Estes autores verificaram que a aplicação de testes psicológicos é a atividade mais frequente e representativa da profissão em todos os setores de inserção, com exceção das ONGs. Este dado revela que, apesar de questionada, é na área de avaliação

psicológica que surgem empregos. Na presente pesquisa, apenas uma aluna disse que pretendia trabalhar com testes psicológicos.

Os dados apontam que 50% dos ex-alunos estão exercendo função de psicólogo e que 50% dos ex-alunos que responderam ao questionário não estão exercendo a profissão de psicólogo. Entre os ex-alunos que estão trabalhando, 80% estão na área clínica e 20% na área organizacional. Os que estão na área clínica têm convicção quanto à escolha, mas não estão satisfeitos financeiramente, tendo que assumir outro emprego e/ou atividade para aumentar sua renda. Quanto à renda mensal, 44% dizem que recebem até três salários mínimos.

Malvezzi et al. (2010) ao discutirem e caracterizarem o primeiro emprego do recém-graduando, concluem que a falta de oportunidade e a baixa remuneração são os principais problemas. E, essa falta de perspectiva econômica pode ser um dos fatores que levam alunos e ex-alunos a buscarem a continuidade da sua formação, como uma tentativa de diferenciar-se no mercado de trabalho.

Quanto aos selecionadores, chama a atenção o discurso de uma delas de que o recém-formado não tem visão ampla de mercado. Esta afirmativa está de acordo com Campos et al. (2008), que afirmam haver falta de iniciativa dos profissionais, e que eles esperam passivamente o êxito na carreira. Estes dados apontam para um aspecto importante: durante a graduação em psicologia, o aluno não desenvolve a visão de empreendedor. O empreendedorismo é essencial nas sociedades contemporâneas. Um dos significados de empreendedorismo é saber agregar valor, saber identificar oportunidades e transformar conhecimentos em novos produtos. A formação do psicólogo deveria incluir aspectos teóricos e práticos de empreendedorismo, e até mesmo utilizar estratégias como, por exemplo, aumentar o nível de exigência quanto à produção de conhecimento pelo aluno.

O dado de que 50% dos ex-alunos não estão atuando como psicólogos pode ser um fator gerador de insegurança para os atuais graduandos da instituição pesquisada, que têm expectativa de que o curso possa prepará-los para inserirem-se no mercado de trabalho, ou seja, proporcionar-lhes empregabilidade. Malvezzi et al. (2010) encontraram dados que apontavam que 41,5% de psicólogos recém formados estavam atuando na área. Na década de 1980, a pesquisa do CFP, com psicólogos em geral e não apenas recém-formados, revelou que 70% estavam atuando como

psicólogos (45,8% apenas na Psicologia e 25% em outras áreas também). Nogueira e Lopes (2011) encontraram 60% dos ex-alunos atuando na área. Esses dados apontam para um percentual menor de recém-formados atuando do que de psicólogos em geral, revelando que existem mais perspectivas profissionais ao longo do tempo.

À guisa de conclusão, ao analisar os dados dos questionários e das entrevistas, verificou-se que o curso de Psicologia da Universidade pesquisada, segundo alunos, ex-alunos e professores, possibilita um desenvolvimento “razoável” de competências necessárias para que os formandos tenham empregabilidade. Neste sentido, levanta-se a hipótese de que o grau “razoável” em resposta aos questionários expressa a expectativa que os alunos e ex-alunos tinham de que o curso poderia ter contribuído mais para sua formação, proporcionando-lhes mais segurança quanto à empregabilidade. Hipótese, que pode se confirmar diante dos dados das entrevistas, que apontam que apenas 40% dos ex-alunos (tanto os que atuam quanto os que não atuam como psicólogos) têm a percepção que o curso contribuiu para a inserção no mercado de trabalho. Por outro lado, esta é a percepção de 70% dos alunos entrevistados, que parecem, portanto, mais satisfeitos e autoconfiantes profissionalmente.

A entrevista com a coordenadora do Programa de apoio à Carreira possibilita a seguinte reflexão: não basta que estes programas tenham apenas aspectos técnicos, tais como ajuda na formulação de currículos ou encaminhamento a vagas de emprego. É preciso que a empregabilidade seja continuamente discutida por todos os envolvidos na formação do aluno, ampliando a visão sobre o mundo do trabalho.

Esta pesquisa, apesar de ser um estudo de caso, com dados coletados em uma instituição específica, serve de subsídios para a reflexão sobre a empregabilidade na área da Psicologia. Futuras investigações poderão aprofundar sobre o papel das IES na inserção do recém-formado no mercado de trabalho. Torna-se importante, também, que pesquisas longitudinais sejam realizadas acompanhando formandos em sua trajetória profissional tanto para verificar o papel da instituição formadora na empregabilidade quanto na carreira dos seus alunos.

Agradecimentos

Agradecimentos à Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular (Funa-

desp) pelo apoio financeiro via bolsa de pesquisa e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) pelo suporte financeiro via bolsa de pesquisa.

Referências

- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo* (L. A. Rego & A. Pinheiro, Trans.). Lisboa: Edições 70. (Obra original publicada em 1977).
- Bastos, A. V. & Gondim, S. M. G. (Org.). (2010) *O trabalho do Psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP (1988). *Quem é o Psicólogo brasileiro*. São Paulo: EDICON.
- Campos, K., Vieira, V., Camargo, A., Scheguschewski, A., Tavares, F., ... Alkschbirs, S. (2008). Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 8(2), 159-183.
- Dourado, D. & Carvalho, C. (2007). 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. Recuperado de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGPR22.pdf>.
- Helal, D. H. & Rocha, M. (2011). O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. *Cad. EBAPE.BR*, 9(1), 139-154.
- Helal, D. H. (2005). Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. *Cad. EBAPE.BR*, 3(1), 1-15.
- Leite, W., Andreatta, K., Durães, R., Cozza, H. & Cruces, A. (2011). Análise das expectativas do psicólogo recém-formado. *Encontro: Revista de Psicologia*, 14(21), 105-125.
- Malvezzi, S., Janissek, J. A. & Zanelli, J. C. (2010). Inserção no mercado de trabalho: Os psicólogos recém-formados. In: Bastos, A. V, Gondim, S. M. G. (Org.). *O trabalho do Psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Nagel, H. N. (2005). A Educação dos Alunos (ou Filhos) da Pós-Modernidade. *Centro Universitário de Maringá (CESUMAR)*. Recuperado de <http://docslide.com.br/documents/a-educacao-dos-alunos-ou-filhos-da-pos-modernidade.html>

- Nogueira, T. G. & Lopes, W. M. G. (2011). Relatório de pesquisa com ex-alunos. Universidade FUMEC, Belo Horizonte, Minas Gerais. No prelo.
- Sopelsa, O., Rios, M. P. G. & Lukmann, L. C. (2012). O compromisso da universidade com a empregabilidade: Concepções dos egressos e empregadores. *Impulso*, 22(54), 73-84.
- Zulauf, M. (2006). Ensino superior e desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: explorando a visão dos estudantes. *Sociologias*, 8(16), 126-155.

Endereço para correspondência:

Tânia da Glória Nogueira
Rua Timbiras, 63/602
CEP:30140-070 – Belo Horizonte/MG
E-mail: tannog@fumec.br

Recebido em 08/05/2014

Revisto em 13/01/2015

Aceito em 26/02/2015