



**FACULDADE VALE DO SALGADO – FVS
CURSO BACHARELADO DE PSICOLOGIA**

VYRNA DIAS DE ALCANTARA

EMPREGABILIDADE EM ACADÊMICOS DE PSICOLOGIA

**ICÓ – CE
2018**

VYRNA DIAS DE ALCÂNTARA

EMPREGABILIDADE EM ACADÊMICOS DE PSICOLOGIA

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Psicologia da Faculdade Vale do Salgado (FVS), como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II.

Orientadora: Profa. Ma. Janaina Batista Pereira

AGRADECIMENTOS

Em decorrência do trajeto acadêmico, consideravelmente longo e difícil, surgiram diversas dificuldades, as quais foram necessárias para o crescimento pessoal e profissional. E, diante dos obstáculos enfrentados existiram ensinamentos que levarei para a minha vida afora. Nesse percurso, percebi a importância do caos e do desequilíbrio para ir em busca do que desejo e a presença de pessoas que foram importantes para alcançar meus objetivos.

Por esse motivo, agradeço a cada um deles, iniciando os agradecimentos à Deus por estar sempre presente em minha vida; à minha mãe Vilma Dias por sempre me apoiar e motivar a seguir em frente; ao meu pai Eudazio Alcântara por acreditar em meu potencial; a minha irmã Eudaziany Alcântara por estar presente nos momentos que mais precisei; ao meu namorado Chrystian Patriota pela disponibilidade em ajudar nos momentos de crise e acreditar fielmente em minha capacidade além do que eu consigo perceber; aos meus amigos pelo auxílio nos momentos de angústias e pouca motivação; e, a minha orientadora, Janaina Batista, pela paciência, dedicação e conhecimento que enriqueceram o presente trabalho.

A todos, o meu muito obrigada!

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OBJETIVOS	10
2.1 OBJETIVO GERAL	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	10
3 REVISÃO DE LITERATURA	11
3.1 UNIVERSIDADE E MERCADO DE TRABALHO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	11
3.2 PLANEJAMENTO DE CARREIRA	14
3.3 EMPREGABILIDADE EM UNIVERSITÁRIOS	16
4 MATERIAIS E MÉTODOS	19
4.1 TIPO DE PESQUISA	19
4.2 LÓCUS DA PESQUISA	19
4.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	20
4.4 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS	20
4.5 ANÁLISE DE DADOS	21
4.6 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA	21
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE 01: DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA DE COPARTICIPANTE	41
APÊNDICE 02: TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E VOZ	42
APÊNDICE 03: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	43
APÊNDICE 04: TERMO DE CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO	45
APÊNDICE 05: QUESTIONÁRIO	46

RESUMO

ALCANTARA, Vyrna Dias de. **Empregabilidade em Acadêmicos de Psicologia**. 2018. Monografia (Graduação em Psicologia). 47 fls. Faculdade Vale do Salgado-FVS. 2018.

Atualmente, observa-se uma mudança em relação a compreensão sobre planejamento de carreira e empregabilidade, destacando a importância do profissional se responsabilizar com sua própria carreira, não sendo esta, somente, responsabilidade da organização. O profissional precisa desenvolver sua empregabilidade para ingressar e permanecer no mercado de trabalho de forma competitiva, pois o mercado está exigindo mais do perfil atual dos trabalhadores. Assim, o profissional necessita ter um comprometimento com sua carreira, buscando qualificação e sempre se atualizando para que possa exercer sua profissão com excelência. Com isso, as universidades têm dado uma atenção maior a empregabilidade atualmente. Esse cuidado vem da ideia que o ensino superior vai além do objetivo de produção do conhecimento, focando na formação profissional qualificada, na qual competências e habilidades sejam desenvolvidas para um ingresso no mercado de trabalho com perfil de excelência. Nesse cenário, a pesquisa tem como objetivo avaliar o perfil dos acadêmicos de Psicologia acerca da Empregabilidade na formação profissional em uma instituição de ensino superior privada no Município de Icó/CE, com o intuito de identificar a compreensão sobre a temática e apontar as competências que os acadêmicos desenvolveram no decorrer do processo de formação profissional. Sendo assim, a pesquisa apresenta como método uma pesquisa de campo, sendo, quanto aos objetivos descritiva e explicativa, com abordagem quantitativa, apresentando como delineamento de pesquisa o levantamento (*surveys*) e de natureza aplicada. Como resultado observou-se que os acadêmicos de Psicologia compreendem superficialmente sobre Empregabilidade, tendo a maioria dificuldade de identificar e descrever suas competências e habilidades, destacando o desenvolvimento de características clínicas e científicas, apresentando aspectos como dedicação a atuação profissional, cuidado com o outro, publicações em eventos científicos, estudos, entre outros, características que fazem parte do exercício profissional e desenvolvimento de carreira, porém não se enquadram na Empregabilidade. Diante disso, destaca-se a necessidade em discutir sobre Empregabilidade na Universidade, sendo relevante proporcionar atividades extracurriculares como cursos ou eventos que tenham debates sobre essa temática e o mercado de trabalho, mostrando a sua importância na formação profissional. Pois, como pôde ser observado, é fundamental compreender a Empregabilidade, dispondo do desenvolvimento de competências e habilidades para uma qualificação profissional adequada ao ingressar no mercado de trabalho. E, nesse processo de qualificação profissional, a Universidade e os acadêmicos devem andar juntos, promovendo possibilidades em busca de um mundo de conhecimentos e práticas para um melhor desenvolvimento profissional.

Palavras-chave: Empregabilidade. Formação Profissional. Mercado de Trabalho. Planejamento de Carreira.

ABSTRACT

Nowadays, It's noticed a change in the understanding about career planning and employability, highlighting the importance of the professional to take responsibility with his own career, not being just organization's responsibility. The professional needs to develop his employability to join and stay on the job market in a competitive way, because the job market is requiring more about the current workers profile. So, the professional needs to have a commitment to his career, looking qualification, always updating so that you can exercise your profession with excellence. With this, universities have given greater attention to employability currently. This care comes from the idea that higher education goes beyond the goal of knowledge production, focusing on qualified professional formation, in which competence and abilities are developed to enter the job market with excellence profile. In this scenario, the research finds to evaluate the profile of Psychology scholars about Employability in professional formation in a private higher education institution in the Municipality of Icó / CE, with the goal to identify the understanding about the subject and to point out the competencies that the academics have developed during the process of professional formation. With this, the research shows as a method a field research, being as far as the descriptive and explanatory objectives, with quantitative approach, presenting as research design the survey (surveys) and of applied nature. As a result, it was observed that Psychology scholars focused on the ability to identify and identify their abilities and abilities, highlighting the development of clinical and scientific characteristics, presenting aspects such as dedication to professional practice, caring for others , studies in scientific events, studies, others that, developing professionally and developing a career, do not fall into the Employability. In view of this, the need to discuss Employability in the University is highlighted, and it is relevant to provide extracurricular activities such as courses or events that have debates on this topic and the labor market, showing its importance in professional training. As it can be observed, it is fundamental to understand the Employability, having the development of skills and abilities for a suitable professional qualification when entering the labor market. And in this process of professional qualification, the University and academics must go together, promoting possibilities in search of a world of knowledge and practices for a better professional development.

Keywords: Employability. Professional formation. Job market. Career Planning.

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1: Tabelas cruzadas entre Gênero e Faixa Etária.....	23
Tabela 2: Tabelas cruzadas entre Gênero, Escolaridade e Trabalho.....	24
Tabela 3: Tabela cruzada entre Primeira opção de curso e Gênero.....	25
Gráfico 1: Primeira opção de curso para o ingresso no Ensino Superior.....	26
Gráfico 2: A preparação do acadêmico para o mercado de trabalho.....	27
Gráfico 3: Empregabilidade.....	28
Gráfico 4: Conhecimento Técnico e Mercado de Trabalho.....	29
Gráfico 5: Atuação Profissional após a conclusão de curso.....	30
Gráfico 6: Área que pretende seguir Carreira Profissional.....	31
Gráfico 7: Outras Profissões que pretende exercer ao concluir a Graduação em Psicologia....	32
Gráfico 8: Comprometimento com a Carreira Profissional.....	33
Gráfico 9: Habilidades desenvolvidas no percurso acadêmico.....	33

1 INTRODUÇÃO

No mundo do trabalho, constantes mudanças têm ocorrido em relação a atuação de todas as áreas do conhecimento que impactam nos processos e comportamentos organizacionais. Com isso, percebe-se que nas últimas décadas, o mercado está exigindo mais do trabalhador, tanto para sua inserção, quanto permanência; pois, não mais é suficiente uma formação técnica para a garantia de boa remuneração ou mesmo a permanência no emprego. O que se exige vai muito além, sendo necessário que o profissional esteja em constante atualização, buscando capacitação e inovação em suas práticas. Parte dessas mudanças, foram consequência da rápida evolução tecnológica que conquistou destaque no mercado, fazendo com que os trabalhadores e os recursos produtivos precisassem se ajustar às transformações (MALSCHITZKY, 2012).

Essas transformações que estão ocorrendo no mercado de trabalho, conduzem a diferentes práticas produtivas que surtem efeitos diretos em relação ao trabalho em sua concepção, processos e dinâmica. Conseqüentemente, direcionam a novas condições de produção, na qual o trabalhador deve se adaptar, inclusive com impactos diretos e negativos, como a precarização do trabalho, redução dos salários e a extensão do desemprego. Devido a isso, postos de trabalhos formais têm diminuído e os trabalhos sem registros formais como forma de estratégia de fugir do desemprego têm aumentado. Assim, os trabalhadores estão inseridos em um contexto de produção capitalista em abundância, que frequentemente provoca desregulação, desmotivação, não valorização do trabalho e do trabalhador, tendo até mesmo uma visão negativa diante desses (PEREIRA; BRITO, 2006).

Segundo Brasil (2012), uma das variáveis para a insatisfação dos estudantes com a escolha profissional está relacionada a estes não terem os conhecimentos necessários sobre o curso escolhido ou a forma de atuação que irão desempenhar. Além disso, são desatualizados em relação as informações direcionadas ao campo de trabalho, não percebendo aspectos próprios, individuais e singulares, que possam ser identificados com a profissão. Devido a isso, os estudantes sentem dificuldades para se adaptarem ao campo de trabalho e as novas transformações do mercado. Por isso, a importância do planejamento de carreira, pois, dessa forma, os estudantes tomam consciência da necessidade de comprometimento com sua profissão.

Em vista disso, é fundamental que a Universidade utilize de estratégias, com o objetivo de oferecer atividades voltadas a formação profissional, promovendo atividades curriculares e extracurriculares, para que assim, os estudantes estejam capacitados à inserção no mercado de trabalho (ALMEIDA et al., 2017). Com isso, as universidades têm dado uma atenção maior a

empregabilidade atualmente. Esse cuidado vem da ideia que o ensino superior vai além do objetivo de produção do conhecimento, focando na formação profissional qualificada, na qual competências e habilidades sejam desenvolvidas para um ingresso no mercado de trabalho com perfil de excelência.

No entanto, os graduados só poderão colocar em prática todo conhecimento e experiência adquirida em sua trajetória universitária quando atuarem em seu campo profissional e existe dificuldade em encontrar emprego nesse processo de transição entre universidade e o mundo do trabalho (REAL et al., 2018). Adverte-se, então, que em um mercado globalizado e competitivo, investir continuamente em formação profissional é necessário. Então, a pesquisa pretende investigar a empregabilidade na perspectiva dos acadêmicos de Psicologia em uma instituição superior de ensino privada na Região do Vale do Salgado. Com isso, surgem algumas questões norteadoras: Os acadêmicos de psicologia reconhecem a necessidade de desenvolvimento e atualização contínuos? Percebem-se como preparados para o mercado de trabalho? Apresentam conhecimento sobre empregabilidade?

O estudo apresenta relevância ao cenário acadêmico e social, pois possibilita conhecer e compreender a importância do planejamento de carreira e da empregabilidade para a vida acadêmica, contribuindo com a construção do conhecimento científico a partir dos dados coletados sobre a temática em um determinado contexto, facilitando a compreensão e o fortalecimento de estratégias acadêmicas que subsidiem uma maior qualificação na formação profissional.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o perfil dos acadêmicos de Psicologia acerca da empregabilidade na formação profissional em uma instituição de ensino superior privada no Município de Icó/CE.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Verificar a identificação dos acadêmicos de Psicologia com a formação profissional;
- Identificar a compreensão dos acadêmicos de Psicologia sobre empregabilidade na formação profissional;
- Conhecer as competências desenvolvidas pelos acadêmicos de Psicologia no processo de formação profissional.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 UNIVERSIDADE E MERCADO DE TRABALHO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Universidade tem um papel importante no âmbito econômico, social e político, sendo a qualidade do seu ensino e o trabalho advindo da formação profissional, objeto de cuidado e responsabilidade do seu âmbito de atuação, do Estado e da participação da sociedade. Cada vez mais, concluir o ensino superior é importante, pois a economia não tem muito a oferecer para os sujeitos com baixa escolaridade. Assim, os profissionais devem buscar se capacitar, produzindo e desenvolvendo conhecimentos na sua área de atuação, com o intuito de facilitar seu acesso e permanência no mercado, pois o mundo do trabalho é competitivo e está sempre se modificando. Sendo assim, é necessário ao profissional investir em sua qualificação, desenvolvendo novas competências e habilidades profissionais desde seu processo de graduação (LESSARD, 2006).

Ribeiro (2016), defende a ideia de Paulo Freire em relação a educação na Universidade, a qual está centrada no ensino através da problematização, ou seja, um ensino que provoque inquietações, estimulando o pensamento e a produção de uma aprendizagem significativa, desenvolvendo novos conhecimentos, causando, assim, transformações no modo de perceber o mundo. A educação na Universidade deve construir um espaço de ensino-aprendizagem através do pensamento crítico e autêntico, não se limitando, apenas, a repassar conteúdo. Deve promover reflexão crítica diante do que é apresentado aos alunos, pois, através da educação, os sujeitos são libertados para pensar e construir a própria ideia de mundo perante a realidade atual que se vive, promovendo mudança social.

Demo (2015), critica a Universidade como um espaço que se limita apenas as aulas, na qual o aluno assiste a aula e realiza provas com o objetivo de passar e conseguir um diploma, sem se importar com o processo de ensino-aprendizagem, tornando-se uma educação limitada, na qual os professores administram aulas copiadas, não promovendo inovação e produção de conhecimento transformador do sujeito e do seu contexto social. Além disso, é escassa a produção de conhecimento próprio dos alunos, os quais tendem em geral a reproduzirem, apenas, o que é repassado em sala de aula, ocorrendo, assim, poucas produções em pesquisa e desenvolvimento da criticidade. Isso acontece, principalmente, em instituições privadas, devido ao foco na lucratividade que pode delegar a segundo plano, a produção do conhecimento com qualidade, impactando na qualificação desses alunos para o mercado de trabalho.

Assim, se faz necessário desenvolver competências para produzir mudanças tanto no professor quanto no aluno, promovendo a aprendizagem e a criticidade na participação mais ativa, e não a reprodução simples de conhecimentos que produzem posturas alienadas e passivas. O aluno é convidado a produzir seu próprio conhecimento muito tardiamente, ainda, tendo a oportunidade de produzir algo próprio, apenas, no final do curso, ocasionando, muitas vezes, dificuldades em organizar as ideias, teorias e apresentar projetos no universo da pesquisa (DEMO, 2015).

Nesse sentido, o planejamento de carreira durante e após a graduação é importante para que os sujeitos estejam preparados para o mercado de trabalho, tendo desenvolvido competências e habilidades necessárias para uma atuação profissional qualificada. Segundo Santos (2004), o trabalho profissional necessita de preparação, independentemente da área de atuação, na qual o profissional desempenha um arcabouço de competências e aptidões que o qualifiquem para seu exercício. Sendo assim, esse aglomerado de conhecimentos que foram adquiridos ao longo da graduação deve resultar em uma formação competente, pois as expectativas diante do ingresso no mercado de trabalho são naturais, influenciando o processo de seleção que, conseqüentemente, impacta na identidade profissional.

Em razão do ensino superior apresentar destaque na formação dos profissionais para o mercado de trabalho, se faz necessário que as instituições atualizem seus currículos, se responsabilizando pelo desenvolvimento do conhecimento, na promoção de uma formação profissional com qualidade. O Estado e os atores sociais devem agir, fortalecendo a produção científica e uma formação técnica e humana, através de uma maior participação, no intuito de apresentar resultados satisfatórios em relação ao ensino, desenvolvendo profissionais qualificados para o mercado. E, quando isso não ocorre se tem prejuízos, pois o Estado entende que os custos sociais investidos no ensino precisam resultar em profissionais preparados e com qualificação de mão de obra (LESSARD, 2006).

O mercado de trabalho vem se tornando ainda mais competitivo devido aos profissionais buscarem com maior frequência qualificação de forma continuada e inovações para as organizações de trabalho. Isso resulta de exigências mercadológicas focadas em empregar profissionais mais qualificados para lidar com as atuais reivindicações e provocações estabelecidas pelo próprio mercado. Diante disso, o profissional deve ater-se em sua qualificação e buscar atualização dos conhecimentos, pois não vale apenas uma formação acadêmica; este, deve procurar inovação de suas práticas profissionais para que novos caminhos se abram e assim alcance o sucesso em sua carreira (RIBEIRO; BARILLARI, 2016).

Com a rapidez em que a tecnologia evolui, o sujeito ficou em uma posição de vulnerabilidade diante da redução das possibilidades de trabalho, sendo passível de sofrimento mediante às exigências e transformações no mercado. Em consequência da globalização e excesso de competitividade, vem se exigindo do profissional maior qualificação e desenvolvimento de diversas habilidades para melhor desempenho profissional. Além disso, o mercado requer que se tenha uma dedicação quase absoluta em relação ao trabalho, atualmente. Ademais, o mundo do trabalho valoriza a eficiência do trabalhador, pois devido a competitividade, muitas organizações estão com o foco voltado ao resultado e não aos trabalhadores, gerando aumento na produção e no lucro (LINZMEYER, 2014).

Tendo isso em vista, o mercado de trabalho não proporciona a equidade, na qual todo trabalhador tem os mesmos direitos e deveres, sendo as melhores possibilidades atribuídas aos trabalhadores com maior qualificação e que investiram em suas carreiras, se adaptando as novas realidades sociais. O que se verifica é a valorização da produção, sem apresentar preocupações relacionadas a subjetividade do trabalhador. Posto isso, aqueles profissionais que não têm qualificação e conhecimentos sobre as exigências do mercado, não têm as mesmas oportunidades dos demais profissionais qualificados, tornando assim difícil o seu acesso e/ou permanência no mercado, não levando em consideração seus direitos individuais, profissionais e sociais (LINZMEYER, 2014).

Nesse cenário das exigências e competitividade do mercado, os profissionais recém-formados que saíram das Universidades para o ingresso no mercado de trabalho enfrentam dificuldades na atuação profissional, pois encontram desafios para conseguirem emprego ou trabalho em sua formação e, com isso, o mesmo se torna parte dos índices de desemprego no país. Pensando dessa maneira, o ingresso do recém-formado no mercado de trabalho é apresentado como da responsabilidade exclusiva dele. Com isso o sistema não realiza sua função diante dessas circunstâncias que é oferecer possibilidades de absorção desses profissionais em uma conjuntura macroorganizacional; pois, se por um lado o recém-formado busca se qualificar para que desenvolva competências e habilidades para exercer sua função, por outro, a atual realidade econômica, social e política, diante do mundo capitalista, apresenta um índice alto de desemprego, conseqüentemente, com redução de empregos (PIMENTEL, 2007).

3.2 PLANEJAMENTO DE CARREIRA

O plano de carreira é um instrumento que auxilia o trabalhador na tomada de decisão em sua carreira profissional, como, também, auxilia a empresa a participar, preparar e orientar o mesmo em seu progresso. Além disso, deve auxiliar, através de uma comunicação ativa e clara entre empresa e trabalhador o processo de orientação, com o intuito de desenvolver com êxito, as potencialidades que cada trabalhador apresenta para alcançar o sucesso. Desse modo, o trabalhador será capaz de estabelecer metas e chegar a seus objetivos. Já a empresa deve contribuir com o desenvolvimento e os treinamentos adequados aos trabalhadores em seus cargos e funções (QUEIROZ, 2012).

O planejamento de carreira através do olhar empresarial deve favorecer ao desempenho e progresso do trabalhador na empresa, para que, assim, o trabalhador esteja satisfeito, dando o melhor de si para a realização de um trabalho qualificado; e, desse modo, tendo uma melhor produtividade, gerada a partir do autodesenvolvimento, desempenho e produção de novas habilidades (SILVA; MORAIS; ALMEIDA, 2015).

À vista disso, um plano para a carreira apresentará aspectos positivos na vida profissional do sujeito, podendo analisar o seu nível de satisfação, compreender se o mesmo tem flexibilidade para se adequar as transformações que surgem no mercado e perceber a organização interna do profissional em lidar com os desafios, promoções e oportunidades que possam aparecer em sua carreira. Portanto, esse plano proporciona para o sujeito, possibilidades de escolher o caminho mais adequado a seguir para produzir, assim, uma satisfação no trabalho. Deve-se perceber que qualquer exercício profissional apresenta frustrações; então, analisar se o seu objetivo é estar em um emprego ou trabalho que produz mais satisfação do que frustração é fundamental. E isso só poderá ser analisado através de um planejamento de carreira profissional (WHITE, 2012).

Desse modo, o trabalhador tem a responsabilidade de ampliar suas habilidades para atingir as necessidades do mercado, sendo o autor de seu sucesso ou de seu fracasso profissional. Com isso, o ingresso no mercado não depende apenas de sua formação profissional, e sim, de outros aspectos com os quais o mesmo deve se comprometer, como qualificação da formação e das competências e habilidades desenvolvidas para lidar com distintas necessidades que serão encontradas no mercado de trabalho (TEIXEIRA; GOMES, 2004).

Portando, é necessário que o profissional frequentemente esteja buscando novos conhecimentos e desenvolvendo habilidades para que possa ter um melhor desempenho em sua

atuação profissional no campo de trabalho. Sendo dessa forma, uma maneira de se comprometer com sua carreira e, assim, realizar um trabalho de qualidade, estando preparado para lidar com as divergências do mercado (RIBEIRO; MARILLARI, 2016).

Segundo Correio (2018), o comprometimento com a carreira possibilita, ao profissional, se responsabilizar e se envolver ativamente em seu processo de desenvolvimento, buscando melhorias em sua atuação. Além disso, implica em estabilidade entre razão e emoção, na qual estão relacionados aspectos emocionais, financeiros e de identificação com a carreira profissional. Esse comprometimento quando relacionado ao cenário do ensino superior, pode ser percebido pela forma como o acadêmico se comporta durante sua graduação em relação ao compromisso que o mesmo tem com sua formação profissional. Existem acadêmicos que ingressam no mercado antes mesmo de concluir sua formação com o intuito de obter um saber prático, buscando estabelecer um vínculo com o mesmo, além de manter-se atualizado em relação as oportunidades que possam surgir (TEIXEIRA; GOMES, 2004).

A falta de planejamento de carreira e uma orientação profissional se apresenta como um dos motivos fundamentais de desistência de acadêmicos nas Universidades, fazendo com que ocorram mudanças de áreas de atuação, comprometimento da motivação para os estudos, não satisfação com a vida profissional, podendo acontecer, inclusive, de não exercer a profissão ou mesmo de buscar se qualificar para o mercado de trabalho. Desse modo, por causa da não identificação com o curso escolhido, os acadêmicos se sentem inseguros e sem comprometimento com sua formação, não estando satisfeitos com o que realizam (Brasil, 2012).

Os acadêmicos ampliam seu olhar quando ingressam na Universidade, além de poderem se conectar com o mercado de trabalho através de práticas supervisionadas e estágios curriculares e extracurriculares. Sendo assim, os mesmos apresentam uma atuação ativa mediante seu desenvolvimento nessas atividades, que auxiliam na melhor compreensão sobre o mercado e o desenvolvimento da carreira. Para além disso, os acadêmicos aprendem a lidar com as dificuldades que poderão surgir em seu campo de trabalho, quando já em exercício profissional (TEIXEIRA, 2002; TEIXEIRA; GOMES, 2004).

Esse planejamento de carreira, não depende, apenas, da responsabilidade da instituição, sendo também do profissional. Dessa forma, o mesmo deve gerenciar sua própria carreira, tendo uma preocupação em se atualizar de acordo com as exigências do mercado que se modificam frequentemente. Por esse motivo, o profissional sempre deve investir em sua qualificação, tendo um autoconhecimento em relação ao seu processo na identificação tanto de suas habilidades,

quanto suas limitações para que possa agarrar as possibilidades que venham a surgir (LÔBO, 2017).

O recém-formado encontra diversos obstáculos no mercado, sendo um deles o complicado ingresso no mundo do trabalho, pois diferente de alguns anos atrás, atualmente o mercado está mais rígido com a inserção dos novos profissionais, exigindo maior qualificação, flexibilidade e diversas outras competências com o intuito de realizar um trabalho com qualidade (LASSANCE; SPARTA, 2003). Um desses obstáculos é a dificuldade de conseguir emprego e conseqüentemente obter estabilidade na carreira escolhida. Diante dessa situação, alguns recém-formados terão problemas em administrar as incertezas, dificuldades e circunstâncias apresentadas pelo mercado (TEIXEIRA; GOMES, 2004).

Essas dificuldades têm relação, entre outras possibilidades, com o desenvolvimento profissional comprometido durante o percurso acadêmico, principalmente no âmbito da atuação profissional caracterizada pela falta de conhecimento, habilidades e autonomia. Além disso, são presentes os obstáculos de conseguir elaborar um bom planejamento de carreira e também as competências esperadas dentro da atuação profissional (LEMOS, BUENOS, SILVA; GENICOLO, 2007).

3.3 EMPREGABILIDADE EM UNIVERSITÁRIOS

A empregabilidade está voltada para o desempenho do sujeito em ingressar no mercado de trabalho em tempo prolongado, na qual se utiliza de competências e habilidades específicas, por meio do processo de formação profissional que proporcionou desenvolver suas aptidões para a entrada no mercado (MALSCHITZKY, 2012).

Alberto (2005), a empregabilidade é utilizada como argumento aos sujeitos de que estes devem retornar à escola como forma de assegurar sua permanência no mercado de trabalho. Sendo assim, entende-se que empregabilidade integra a educação, desenvolvendo habilidades, na qual ocorre uma constante atualização em relação a esses aspectos, sendo uma maneira de intervir na aquisição de competências.

No mercado atual, ter concluído o ensino médio e/ou superior completo não é mais diferencial competitivo suficiente para a permanência no mercado de trabalho. Pois, deve-se estar em contínuo processo de atualização com novos conhecimentos e tecnologias; bem como, preparados para as exigências oferecidos pelo mundo do trabalho. Caso contrário, o sujeito não será capaz de ingressar e se manter nesse mercado. Além do mais, a reponsabilidade em ter ou

não ter um emprego ou trabalho depende exclusivamente do próprio sujeito (LEITE; MELO, 2017).

Conforme Mannrich (2005) a empregabilidade não é dever unicamente do sujeito, pois o Estado tem o direito de instruir o trabalhador, dando importância às demandas do mundo do trabalho e suas constantes mudanças. O Estado deve garantir emprego aos trabalhadores, como, também, capacitar esses trabalhadores, promovendo o planejamento e execução de políticas públicas voltadas a geração de ocupação, renda, emprego e capacitação do trabalhador; sendo essas políticas no momento atual um sustentáculo importante à empregabilidade.

Além disso, a empregabilidade deve acontecer a partir de aspectos relevantes, que estão relacionados com a satisfação tanto com a escolha da profissão, quanto com a formação e as funções realizadas na prática profissional, na qual se possa ter um comprometimento do sujeito consigo mesmo, baseado em critério ético, na busca de subsídios para o aperfeiçoamento da sua atuação profissional como meio de executar sua função com excelência (LÔBO, 2018).

Nesse processo, a educação tem um papel importante quando se discute a empregabilidade, sendo as universidades responsáveis em contribuir com o aprimoramento dos acadêmicos, preparando-os para o mercado, incentivando-os a buscarem seu desenvolvimento através de capacitações; deve, ainda, estimular os acadêmicos a não se limitarem ao conhecimento adquirido, exclusivamente, pela graduação. E sim, procurarem aprender mais além para que estejam preparados e seguros em relação ao ingresso no mercado.

Alguns profissionais não percebem a necessidade de um investimento em sua educação após a formação acadêmica, fazendo com que os mesmos fiquem estagnados no tempo por não buscarem se qualificar e adquirir novos conhecimentos, para que possam estar preparados para as adversidades que poderão surgir em relação a sua atuação, além de não conseguirem uma boa colocação no mercado de trabalho. (RIBEIRO; MARILLARI, 2016).

Em outras palavras, os profissionais não se preocupam e nem enxergam a importância de uma qualificação profissional, cuidando de sua empregabilidade, permanecendo com os mesmos conhecimentos adquiridos na graduação, sem ao menos buscar atualizar os conhecimentos de acordo com as necessidades atuais do mercado. O que é um risco, pois, em decorrência da globalização mundial e das transformações que aconteceram em vários processos de produção, a competitividade está mais acirrada no mercado de trabalho e com isso se exige mais qualificação do profissional para conseguir um emprego. E, com o resultado das mudanças na economia mundial, o índice de desemprego cresce, afetando principalmente os mais jovens com pouca ou nenhuma experiência profissional (CASTRO, 2017).

O trabalho é um aspecto que dá forma ao psiquismo humano, contribuindo com o compromisso de construir a identidade do sujeito através da relação que envolve o laboral, o individual e o social. Além disso, o sujeito tem a possibilidade de ser reconhecido, de se sentir autorealizado, estabelecendo relações sociais e produtivas com a sociedade. Ademais, o trabalho demarca uma diferença entre empregados e desempregados, na qual os trabalhadores são valorizados e incluídos na sociedade por contribuir na esfera produtiva. Por outro lado, tem os desempregados que são excluídos socialmente pelo motivo de não estarem dentro da produção capitalista (LIMA; GOMES, 2010).

O mundo do trabalho vem exigindo mais produtividade, com menos quantidade de trabalhadores e sobrecarga de trabalho. E tudo isso se deve as novas tecnologias e as mudanças nas organizações que ocasionaram cargas mais intensas de trabalho. Como vivemos em um mundo capitalista com intensa valorização da tecnologia, os sujeitos consomem mais e consequentemente produzem mais, relação entre mercado e consumo. Devido a essa questão vai se ampliando novas possibilidades de trabalho ou mesmo uma transferência de trabalhadores para outros setores com o intuito de produzir (SANTOS, 2008).

Algumas pesquisas comprovam que em consequência do desemprego, da precarização e sobrecarga de trabalho, o trabalhador está em processo de sofrimento, sendo a Psicologia uma área de atuação profissional que, com seu olhar científico, apresenta a necessidade de entender a subjetividade do sujeito em sua relação com o trabalho e o mundo, contribuindo com sua qualidade de vida (ARAÚJO; COLS., 2006; SATO; SCHMIDT, 2004). Diante do que foi posto, é perceptível que essas situações podem provocar efeitos negativos para o sujeito, que pode adoecer devido as condições de trabalho, causando desgaste físico, psicológico e social.

Nas últimas décadas, vem se debatendo questões sobre desemprego pelo grande índice de sujeitos que não estão trabalhando e pelas consequências causadas por ele, afetando a vida do trabalhador, podendo prejudicar até mesmo sua saúde mental. O desemprego não é um problema atual, ele é fenômeno construído socialmente, estando ligado com a história da sociedade e com as transformações que aconteceram no âmbito trabalhista, econômico, social e político (BARROS; OLIVEIRA, 2009).

4 MATERIAIS E MÉTODOS

4.1 TIPO DE PESQUISA

A presente pesquisa apresentou como método uma pesquisa de campo, sendo quanto aos objetivos descritiva e explicativa, com abordagem quantitativa, apresentando como delineamento de pesquisa o levantamento (*surveys*) e de natureza aplicada.

A pesquisa quantitativa parte do princípio de que tudo pode ser quantificável, ou seja, que opiniões, problemas, informações serão mais bem entendidos se traduzidos em forma de números. Trata-se da atividade de pesquisa que usa a quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas, através de técnicas estatísticas, desde as mais simples como: percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, e outras (MICHEL, p. 7, 2015).

Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007), a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona os dados coletados a fatos e fenômenos da realidade sem manipulá-los. Procura desvendar com precisão as frequências de ocorrência desses fatos ou fenômenos com relação a conexão com outros, sua natureza e características.

A pesquisa exploratória objetiva proporcionar ao pesquisador uma maior propriedade em relação ao problema apresentado no trabalho, na qual visa transformar em algo mais claro ou mesmo a criar hipóteses, podendo ter uma maior exploração do assunto pesquisado. Além disso, o estudo tende a ser mais maleável para que possa ter diversos fatores de análise referente a pesquisa (GIL, 2010).

A pesquisa de campo, segundo Veloso (2011), tem aplicação em várias áreas, tendo o pesquisador a função de investigar sobre fatos, pessoas ou objetivos a serem pesquisadas, observando os fenômenos e buscando delinear possíveis soluções para as hipóteses apresentadas no estudo. Já o levantamento (*surveys*) se caracteriza pelo questionamento direto junto aos participantes cujo comportamento se deseja identificar e conhecer.

4.2 LÓCUS DA PESQUISA

O levantamento de dados ocorreu na Faculdade Vale do Salgado - FVS, instituição de ensino superior privada, fundada pelo Professor Paulo de Melo Jorge Filho, localizada na cidade de Icó-CE. Atualmente, estão em funcionamento na instituição 09 cursos de ensino superior a nível de Bacharelado e Licenciatura que são: Administração, Análise e Desenvolvimento de

Sistemas, Ciências Contábeis, Direito, Educação Física, Enfermagem, Fisioterapia, Psicologia e Serviço Social. Na instituição são oferecidos também, cursos de Pós-Graduação em áreas diversas como saúde, educação, ciências sociais aplicadas, entre outros.

A pesquisa foi realizada no curso de Psicologia, autorizado para funcionar conforme Portaria do MEC nº 17 de 23 de janeiro de 2013, publicada em Diário Oficial da União em 24 de Janeiro de 2013, ISSN 1677-7042, ocorrendo seu reconhecimento em setembro de 2017, no qual avaliadores do Ministério da Educação validaram o curso com o conceito 5 (cinco).

4.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população referenciada para o estudo foi de 306 acadêmicos do curso de Psicologia matriculados entre o 1º e o 10º semestres até maio de 2018, sendo a amostragem probabilística aleatória simples sem reposição, realizada com os acadêmicos que estavam matriculados em Estágio Profissional que ocorre entre o 7º e o 10º semestres, totalizando 120 acadêmicos, atendendo aos objetivos da pesquisa.

Os critérios de inclusão da amostra foram os acadêmicos de Psicologia matriculados no curso da Faculdade Vale do Salgado na cidade de Icó/CE e acadêmicos de Psicologia matriculados entre o 7º e o 10º semestres em Estágio Profissional, no período correspondente ao da coleta de dados. E, como critérios de exclusão, acadêmicos de Psicologia com matrícula cancelada ou trancada no semestre de referência para a coleta dos dados; acadêmicos de Psicologia em situação de abandono no referido semestre e, acadêmicos de Psicologia que se negaram a participar da pesquisa no momento da coleta dos dados.

4.4 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta dos dados tratou-se de um questionário (Apêndice 05) com questões abertas e fechadas. A aplicação do questionário foi presencial e aconteceu nas salas de aula, sendo comunicado e previamente agendado com os professores um momento para a realização dessa coleta, não comprometendo a rotina acadêmica. A coleta aconteceu de forma objetiva, com otimização do tempo, executada ao final das aulas e sem prejuízos ao processo de ensino-aprendizagem.

4.5 ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados se utilizou de estatísticas descritivas, usando o Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para a verificação e análise das informações colhidas através dos questionários, na qual se constituiu de questões fechadas, sendo os dados coletados organizados em planilhas. Após a análise dos dados, se observou os resultados apresentados, anotando, agrupando e organizando os dados importantes para a discussão, considerando o objeto da pesquisa. Foram fundamentais verificar se os dados padronizados e os resultados estavam de acordo com os objetivos do estudo para uma análise fidedigna dos resultados. O SPSS é um software que se utiliza de testes estatísticos, sendo uma maneira de analisar os dados obtidos em uma pesquisa, testando e validando as hipóteses do estudo, reestruturando seus elementos e organizando os dados em tabelas para análise e sistematização da discussão.

4.6 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

A pesquisa atende a Resolução Nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde e foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO, localizado na Av. Maria Letícia Leite Pereira, s/n, na cidade de Juazeiro do Norte sob parecer de Nº 2.884.365. Todos os termos de consentimentos necessários para a realização da mesma foram seguidos em seus princípios éticos como a Declaração de Anuência (Apêndice 01), a Autorização de Uso de Imagem e Som (Apêndice 02), o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 03), Termo de Consentimento Pós-Esclarecido (Apêndice 4) que foram apresentados antes da aplicação dos questionários, esclarecendo aos participantes os objetivos da pesquisa, com o intuito que os mesmos estivessem cientes e de acordo com o que estava escrito no documento para que fossem evitados constrangimentos em relação ao estudo.

A pesquisa apresentou riscos mínimos, os quais poderiam deixar os participantes constrangimentos durante a aplicação, além da interrupção de um momento de realização da aula. Diante disso, foram adotadas algumas medidas como forma de minimizar os riscos, pois os participantes poderiam se recusarem a participarem do estudo ou se retirarem durante a aplicação dos questionários; bem como a aplicação somente ocorreria após agendamento prévio junto aos docentes, como medida de controle do tempo e dos possíveis prejuízos ao processo de aprendizagem dos acadêmicos. Por esse motivo, a realização da coleta dos dados ocorreu, preferencialmente, no final das aulas, tendo o consentimento dos professores.

Além disso, o estudo apresentou alguns benefícios aos participantes, como a obtenção do conhecimento sobre a temática, podendo fomentar reflexões sobre seus comportamentos frente a carreira profissional.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A referida pesquisa foi realizada com os acadêmicos de Psicologia da Faculdade Vale do Salgado-FVS, matriculados em Estágio Profissional entre o 7º e 10º semestres, sendo a coleta de dados realizada no período entre 10 e 17 outubro do ano de 2018. Em relação ao número de acadêmicos, teve como estimativa de alcançar todos os acadêmicos dos relativos semestres, porém, dos 120 acadêmicos, 80 participaram da pesquisa. Além disso, se utilizou como instrumento para a análise dos dados o Software SPSS, a fim de verificar e organizar os dados que foram colhidos através dos questionários aplicados.

Sendo assim, os dados de caracterização da amostra são apresentados a seguir em forma de tabelas, com o objetivo de facilitar a organização dos dados amostrais. A tabela 1, apresenta a relação entre gênero e faixa etária.

Tabela 1: Tabelas cruzadas entre Gênero e Faixa Etária

	ENTRE 20 A 30 ANOS	ENTRE 31 A 35 ANOS	ENTRE 36 A 40 ANOS	TOTAL
Gênero Feminino	52	8	6	66
Masculino	9	2	3	14
Total	61	10	9	80

FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

Refletindo sobre os dados apurados, pode-se perceber no gráfico apresentado que a maioria dos participantes são do gênero feminino, totalizando 82,5 %, sendo o gênero masculino 17,5%. Esses resultados apresentados se assemelham aos resultados da pesquisa de Leite et al (2011), na qual a maioria dos participantes foram mulheres, destacando que nas salas de aula do curso de Psicologia, se apresenta uma parcela considerável do gênero feminino, sendo, ainda, uma profissão na qual as mulheres se identificam mais com o curso do que os homens.

Do mesmo modo, Figuerêdo e Cruz, (2017), apontam uma padronização social em determinadas profissões que especificam a participação destacada das mulheres, como a Enfermagem, o Serviço Social e a Psicologia, por serem áreas voltadas ao cuidado, e, com isso, foram sendo construídos culturalmente que esse aspecto do cuidado é espaço privativo do papel da mulher; aspecto ainda presente atualmente.

Em relação a faixa etária, a maioria dos participantes são jovens adultos entre 20 a 30 anos, na qual dos 80 que participaram, 61 são incluídos nessa faixa de idade, sendo 52 do gênero feminino e 9 do gênero masculino. Entre a faixa etária com menor prevalência estão as de 36 a 40 anos, sendo 6 femininos e 3 masculinos, totalizando 10 participantes, apenas. Comparando esses dados com a pesquisa de Leite et al. (2011), os resultados se diferenciam, pois, o que prevalece nesta pesquisa é a faixa etária entre 38 a 49 anos, tendo 95% dos participantes incluídos nessa faixa de idade, contendo apenas um no grupo dos 21 a 35 anos, sendo o mais jovem com idade de 22 anos. O que quer dizer que o perfil dos acadêmicos de Psicologia da presente pesquisa são jovens adultos, tendo uma predominância significativa do gênero feminino.

A tabela abaixo se refere ao cruzamento de dados entre gênero, escolaridade e trabalho.

Tabela 2: Tabelas cruzadas entre Gênero, Escolaridade e Trabalho

TRABALHO		NÍVEL SUPERIOR INCOMPLETO	PÓS-GRADUAÇÃO	TOTAL
Sim	Gênero Feminino	15	1	16
	Masculino	5	0	5
Não	Gênero Feminino	50	0	50
	Masculino	9	0	9
Total	Gênero Feminino	65	1	66
	Masculino	14	0	14
Total		79	1	80

FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

Diante dos dados apresentados, percebe-se que a maioria não trabalha, tendo como nível de escolaridade prevalente, o nível superior incompleto, com exceção de um participante do gênero feminino que tem nível superior completo, ou seja, apresenta graduação em outra formação superior. Dos 80 participantes, 59 não trabalham, sendo que 50 são do gênero feminino, e 9 são do gênero masculino. No que se refere ao que teve menor prevalência, 21 participantes trabalham, sendo 16 do gênero feminino e 5 do gênero masculino.

Em relação a categoria entre primeira opção de curso e gênero, segue a tabela abaixo.

Tabela 3: Tabela cruzada entre Primeira Opção de Curso e Gênero.

PRIMEIRA OPÇÃO			ENTRE 20 A 30 ANOS	ENTRE 31 A 35 ANOS	ENTRE 36 A 40 ANOS	TOTAL
Sim	Gênero	Feminino	27	4	6	37
		Masculino	3	1	3	7
Não	Gênero	Feminino	24	4	0	28
		Masculino	6	1	0	7
Total	Gênero	Feminino	51	8	6	65
		Masculino	9	2	3	14
Total			60	10	9	79

FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

Nos resultados apresentados, a preponderância é dos que escolheram como primeira opção o curso de Psicologia, sendo que dos 79 participantes, pois 1 dos participantes não respondeu a essa questão, e 44 marcaram essa opção, na qual 27 são do gênero feminino e 3 do gênero masculino, que equivale a faixa etária entre 20 a 30 anos. Aos que optaram por outros cursos como primeira opção, 35 participantes não apresentaram o curso de Psicologia como a primeira opção, sendo destes, 24 do gênero feminino e 6 do gênero masculino na faixa etária dos 20 a 30 anos.

Segundo a pesquisa de Bosi e Elias, (2000), os participantes têm formações em outras áreas, sendo diversificadas as áreas de formação profissional como Serviço Social, Engenharia e até mesmo Pedagogia, escolhendo a Psicologia como forma de agregar valor a suas profissões, bem como, a possibilidade de ampliar a inserção no mercado de trabalho. Isso se deve ao grupo de participantes já serem indivíduos mais maduros, tendo idades predominantes entre 38 a 49 anos.

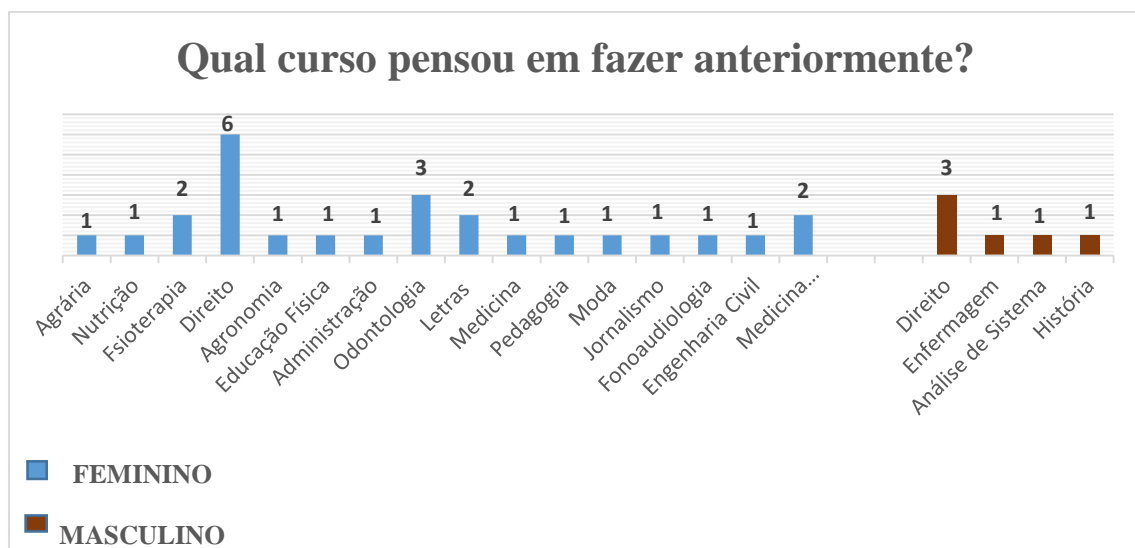
Em outra pesquisa, Leite et al. (2011), aponta em seu estudo sobre os possíveis motivos da escolha pelo de Psicologia, destacando como alguns desses motivos a identificação com a profissão, realização profissional e influências dos pais. Em vista disso, Bardagi, Lassance e Paradiso (2003), afirmam que a formação profissional tem relação com uma integração pessoal, ou seja, que existe uma ligação com aspectos pessoais e de identificação, sendo um componente importante para a formação da personalidade. Além disso, na escolha profissional deve ser compreendido como o sujeito toma decisões em relação ao que o fez optar por determinado

curso, assim como este deve se responsabilizar por sua escolha, a qual está ligada a cognição e aspectos afetivos.

Em vista disso, se percebe a importância do planejamento de carreira, o qual deve ser iniciado antes do ingresso no mercado de trabalho, ou seja, ainda no trajeto acadêmico. Pois, assim, o acadêmico desenvolve competências e habilidades necessárias para se inserir no campo de trabalho com mais qualificação profissional. Contudo, para se obter essa qualificação, o acadêmico deve participar de atividades que o ajude na ampliação de conhecimentos teóricos e práticos como atividades extracurriculares. Desse modo, é fundamental realizar ações que contribuam para o aprimoramento do conhecimento e o desenvolvimento de novas habilidades (MALSCHITZKI, 2012).

No gráfico a seguir, pode-se observar os cursos apresentados pelos participantes do estudo como primeira opção para o ensino superior.

Gráfico 1: Primeira opção de curso para o ingresso no Ensino Superior



FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

Diante dos resultados apresentados, pode-se observar uma diversidade de cursos pensados anteriormente como primeira opção para o ingresso no ensino superior, tendo como preponderante o curso de Direito tanto no gênero feminino, quanto no gênero masculino. Além disso, a variedade maior de cursos que se apresenta é do gênero feminino, notando-se que no masculino, a diversidade é menor.

Diante do que foi posto, Bardagi, Lassance e Paradise, (2003), compreendem que existe uma confusão dos jovens ao se decidirem sobre qual profissão seguir em função de não

entenderem bem as especificidades do próprio curso escolhido e do mercado de trabalho. Se verifica com frequência elevada, a insatisfação na profissão em relação ao processo de ensino-aprendizagem e as dificuldades de ingresso no campo de atuação. Os autores criticam as universidades, as escolas e até mesmo os pais em razão da negligência, muitas vezes, no cuidado em ensinar a importância na tomada de decisão sobre a escolha de uma profissão. E, por esse motivo, a maioria dos sujeitos optam por determinado curso sem o conhecimento necessário que respalde sua decisão, ingressando em um curso sem compreender sua principal função, podendo apresentar dificuldades em sua implicação ao longo da formação no curso escolhido.

O gráfico abaixo, apresenta como os acadêmicos classificam sua preparação para o mercado de trabalho.

Gráfico 2: A preparação do acadêmico para o mercado de trabalho



FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

Diante dos resultados, a busca de conhecimentos além da faculdade foi a que mais se destacou, sendo que ocorreram respostas de alguns participantes que se tornaram inválidas, pois, ao responderem mais de uma alternativa, verificou-se uma contradição em relação as respostas quando destacaram que a participação estava restrita, apenas, a eventos dentro da faculdade e, também, que buscavam conhecimentos além dos proporcionados pela faculdade.

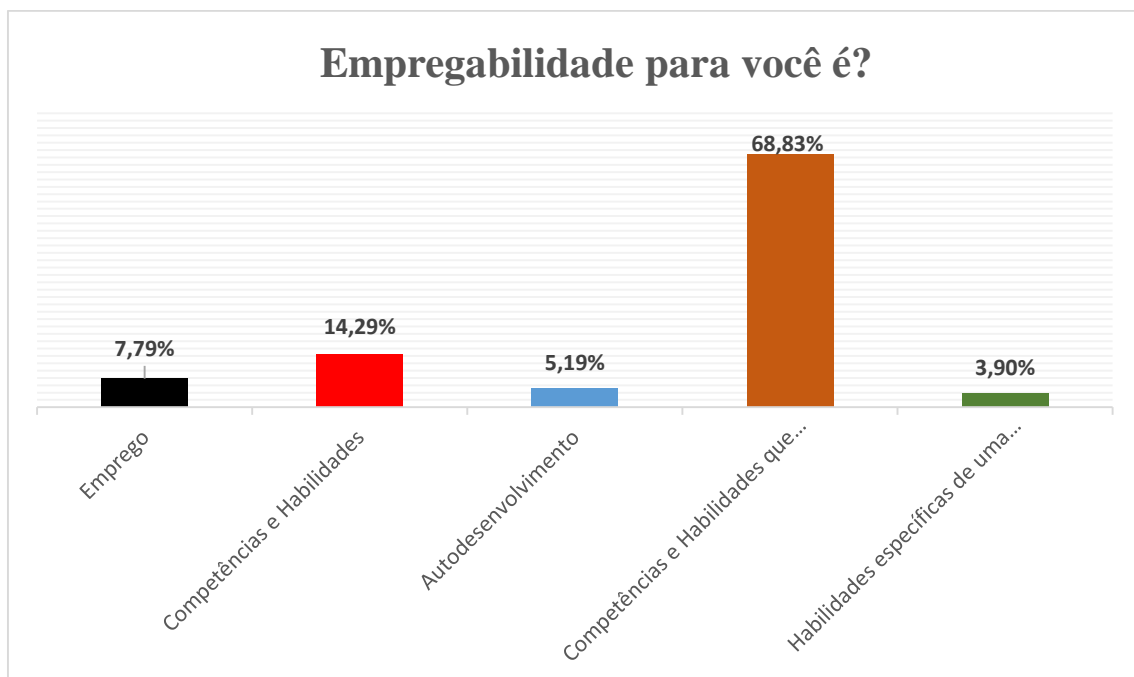
Isso posto, resultados apresentados por Rueda et al. (2004), apontaram que os acadêmicos de Psicologia apresentam uma preocupação em se manterem atualizados. Ao

apontarem as formas para adquirirem empregabilidade, destacou-se a busca de atualização constante, desenvolvimento de habilidades e competências através de atividades extracurriculares, a busca de criatividade, trabalho em grupo e o curso universitário com os conhecimentos teóricos e práticos. Isso quer dizer que a implicação dos acadêmicos em seu processo de construção de conhecimento é importante para uma melhor preparação ao mercado de trabalho e alcance das demandas que o mercado exige.

Perante as alternativas apresentadas na questão, nenhuma das assertivas estão incorretas, pois, o objetivo é compreender como os acadêmicos estão se preparando para o mercado e qual a sua implicação frente as possibilidades que se apresentam no mercado de trabalho. O que se teve como resultado foi que 68,35% dos participantes marcaram que buscam conhecimentos constantes, além do que a faculdade proporciona; 20,25% participam apenas de eventos e atividades extracurriculares dentro da faculdade; e, também, 8,86% apresentou uma não participação de eventos por questões financeiras. As demais alternativas se implicam em não participar de eventos e atividades extracurriculares por não perceber como esses aspectos irão ajudar em seu preparo, sendo a graduação o suficiente para a inserção no mercado de trabalho com 1,27%.

O gráfico a seguir, se relaciona ao conceito de empregabilidade.

Gráfico 3: Empregabilidade



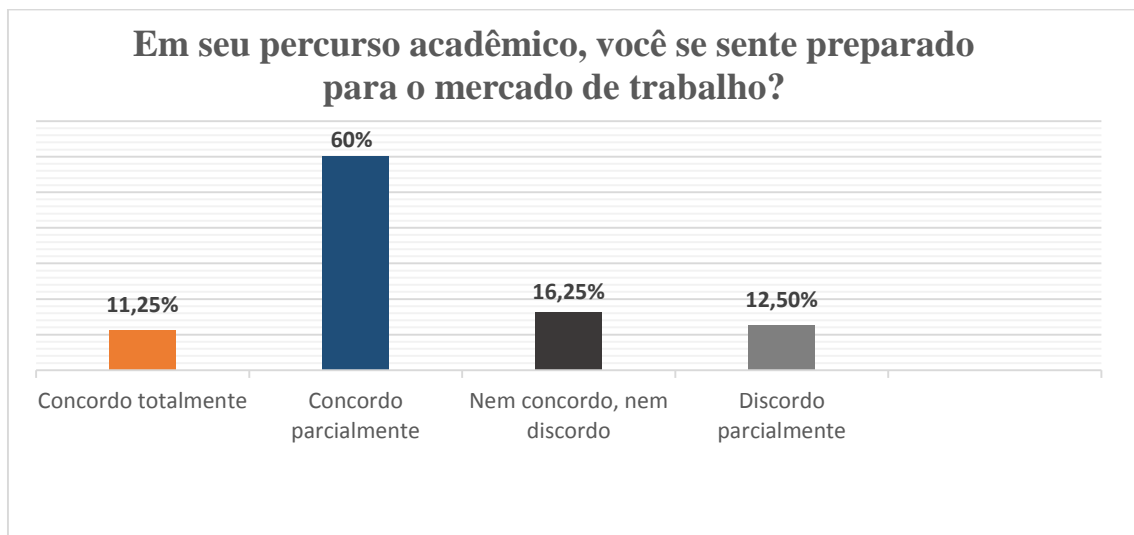
FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

De acordo com a pesquisa de Rueda et al. (2004), os participantes estão investindo em atualização constante em busca de desenvolvimento, tendo 33,13% dos resultados. A presente pesquisa apresentou um resultado ainda mais expressivo, pois 68,83% dos participantes acreditam que empregabilidade se refere a competências e habilidades que promovem mudanças contínuas, ficando em segundo ponto o desenvolvimento de competências e habilidades com 14,29%. É importante ressaltar que nenhuma das alternativas estão incorretas, porém elas não abrangem a empregabilidade em sua complexidade.

Desse modo, a empregabilidade vem sendo utilizada com maior frequência entre profissionais em transição no mercado de trabalho, sendo um elemento significativo tanto nas políticas públicas como nas áreas educacionais, usada como estratégia de confronto no mundo do mercado frente as mudanças e desafios constantes na atualidade. Com isso, a empregabilidade tornou-se importante, aumentando assim o número de pesquisas sobre a temática, sendo necessário seu conhecimento para promover o desenvolvimento dos profissionais no mercado atual cada vez mais exigente (CAMPOS, 2006).

O gráfico a seguir retrata sobre a autoavaliação dos participantes entre o conhecimento técnico desenvolvido na graduação frente ao mercado de trabalho.

Gráfico 4: Conhecimento Técnico e Mercado de Trabalho



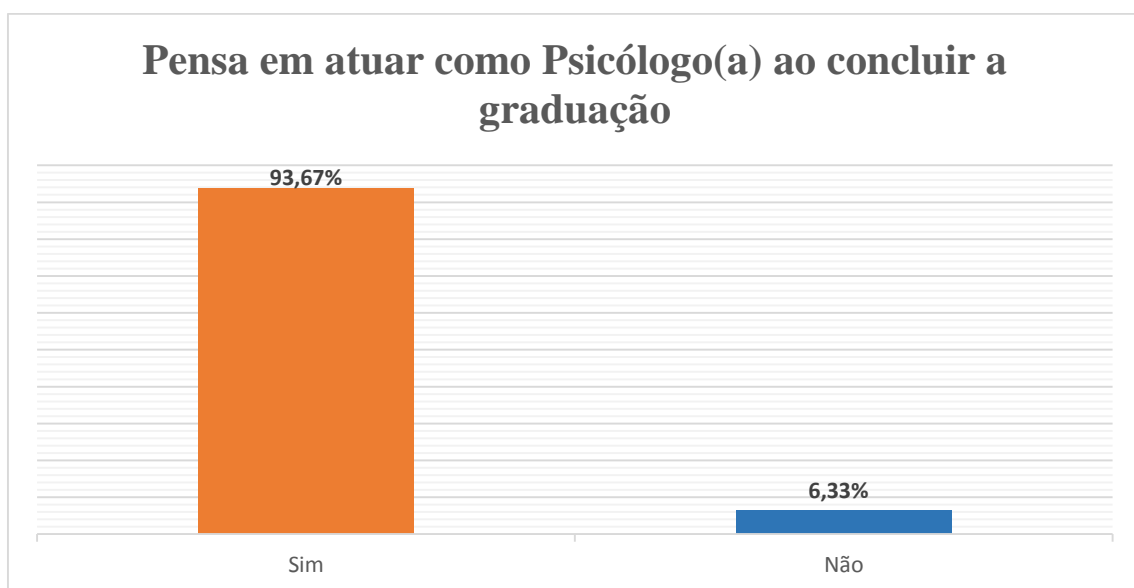
FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

Conforme os dados demonstram, 60% dos participantes sentem-se preparados parcialmente para o mercado de trabalho, apresentando desse modo, um resultado significativo em relação aos demais. Conforme a pesquisa de Nogueira et al. (2015), os participantes

concordam parcialmente em estarem preparados para o mercado de trabalho, seguidos de concordarem totalmente em relação; ou seja, os resultados apresentados se assemelham com a presente pesquisa. Com isso, compreende-se que os alunos consideram os conhecimentos insuficientes, pois os acadêmicos acreditam que apenas a produção do conhecimento técnico não é o suficiente, sendo necessário o desenvolvimento de habilidades e competências como diferencial no mercado de trabalho, entendendo a empregabilidade como sendo um fator individual de conquista e desenvolvimento. (NOGUEIRA et al., 2015)

De acordo com Silva (2010), os acadêmicos que utilizam os instrumentos para o desenvolvimento do conhecimento oferecidos pela faculdade, como ferramentas em direção a transição entre graduação e mercado de trabalho, tendem a se destacar em suas carreiras; no entanto, muitos, ainda, não planejam sua inserção no campo do trabalho através do planejamento de carreira. Estas, muitas vezes, procuram serviços voltados ao atendimento de carreira profissional, podendo ser tanto pela dificuldade de ingressar no mercado, como pela insatisfação profissional. Nesse processo, pode ser desenvolvido um sofrimento psíquico, ocasionando um adoecimento, pois, esses elementos estão ligados as outras áreas da vida do indivíduo que, se não interligadas de forma favorável, podem produzir desequilíbrios emocionais, impactando na qualidade de vida dos sujeitos.

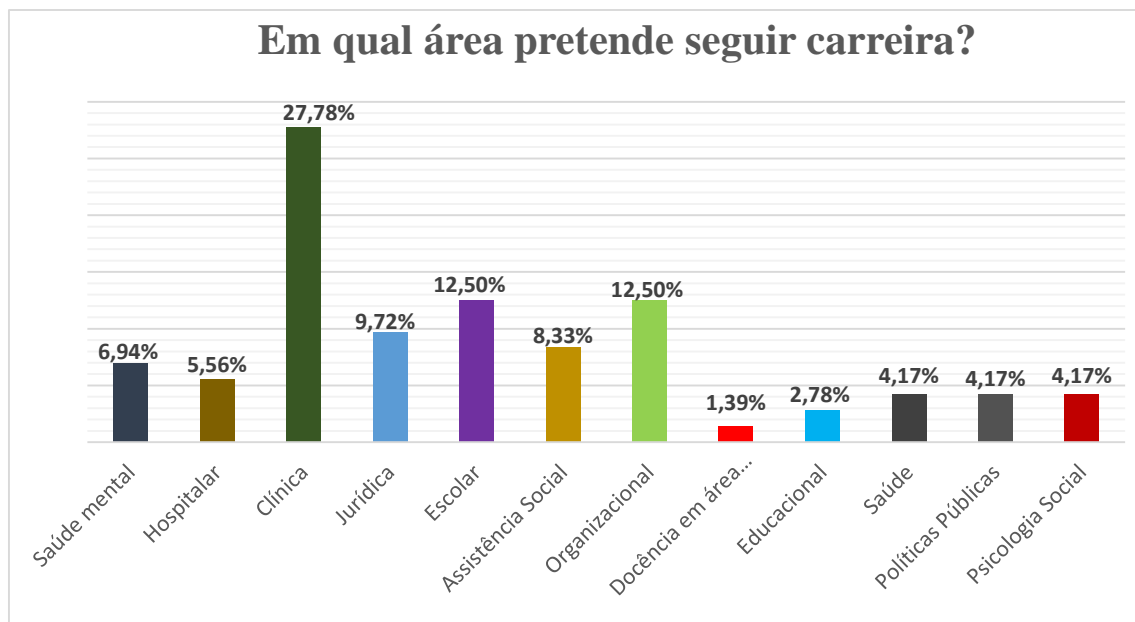
Gráfico 5: Atuação Profissional após a conclusão de curso



FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

Como pode ser percebido no seguinte gráfico, a grande maioria dos participantes pensam em atuar como psicólogo ao concluir a graduação, totalizando em 93,67%. Os demais participantes responderam que não pensam em seguir carreira como psicólogo, sendo este o que apresentou menor prevalência entre as respostas. Na pesquisa de Nogueira et al. (2015), a maioria dos participantes pretendem seguir carreira como psicólogo, sendo que destes, alguns planejam dá continuidade a uma formação continuada posteriormente para uma melhor qualificação, dado importante em função da necessidade de atualização contínua junto ao mercado de trabalho.

Gráfico 6: Área que pretende seguir Carreira Profissional



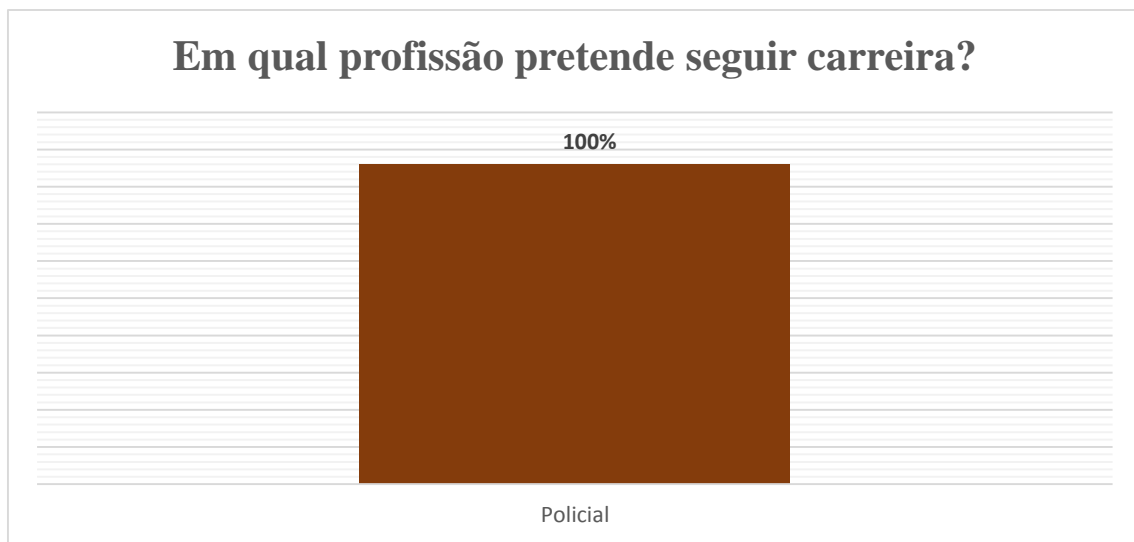
FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

De acordo com o gráfico, compreende-se que os participantes tiveram uma maior preferência como área de atuação, a área Clínica, apontando 27,78% dos resultados. Seguido de duas áreas com a mesma porcentagem de resposta, sendo, respectivamente, as áreas educacionais e organizacionais, resultando em 12,50% como demonstra o gráfico acima. Através da pesquisa de Lins, Silva e Assis (2015), os resultados se assemelham em relação a área clínica predominar, o que aponta como a formação em Psicologia ainda é fortemente influenciada pelo viés clínico. Em outra pesquisa, o campo de atuação que também predominou foi a área clínica, seguido da área escolar e organizacional. Sendo assim, percebe-se que, a pesquisa se diverge um pouco em relação a área escolar e organizacional, já que na pesquisa, a

educacional fica a frente da organizacional, tendo uma aproximação de resultados entre elas (SANTOS, 2004).

A vista disso, Bardagi (2008), corrobora com os resultados, acrescentando que se tem uma valorização no perfil clínico em função do interesse dos graduados em trabalhar em consultório particular no início da carreira profissional. Com isso, pode ocorrer uma maior atenção a essa área, mesmo tendo conhecimentos em outras formas de atuação devido ao percurso acadêmico, desfocando das demais áreas que existe pela possibilidade de exercício profissional de forma autônoma.

Gráfico 7: Outras Profissões que pretende exercer ao concluir a Graduação em Psicologia



FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

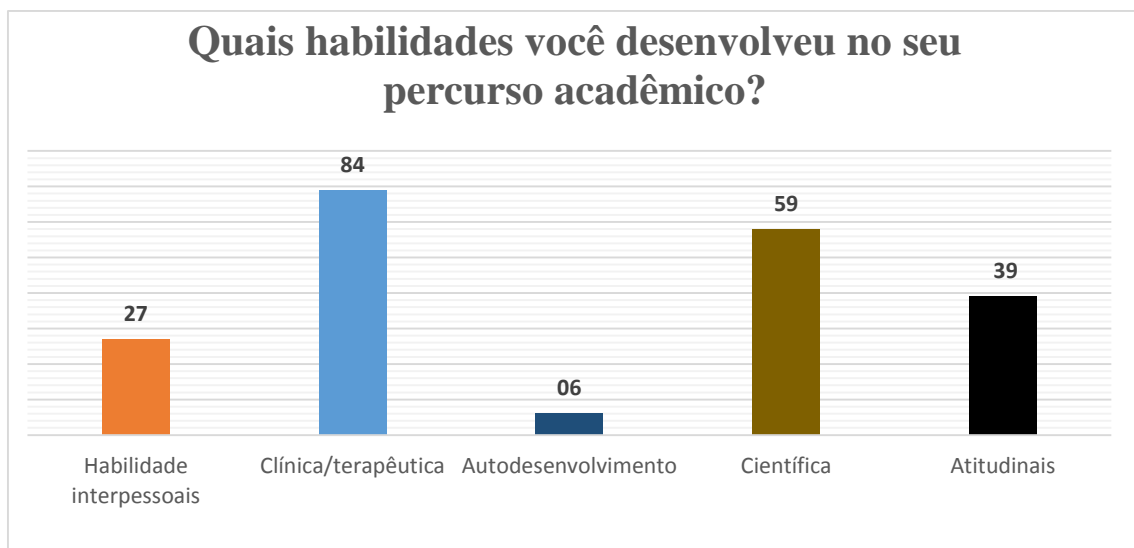
Nos resultados apresentados, percebe-se que os participantes que não querem seguir carreira como Psicólogo, como apresentou no gráfico 5 com 6,33% pretendem seguir a profissão como policial, sendo esta área a única apontada nos dados coletados.

Gráfico 8: Comprometimento com a Carreira Profissional

FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

Diante dos resultados, percebe-se que a maioria dos participantes se sentem comprometidos com a carreira profissional, sendo 93,51% o resultado que predomina. Os demais participantes afirmaram que não se sentem comprometidos, resultando em 6,49%. Ao comparar o Gráfico 5 com o presente gráfico, observa-se que os resultados se assemelham, entendendo-se que os participantes que não se sentem comprometidos com a carreira profissional estão relacionados ao fato de não pensarem em seguir carreira como psicólogo.

O gráfico a seguir refere-se as habilidades desenvolvidas no percurso acadêmico.

Gráfico 9: Habilidades desenvolvidas no percurso acadêmico

FONTE: Dados da Pesquisa, 2018

Como forma de se obter uma melhor compreensão, as habilidades foram agrupadas em cinco categorias, podendo o participante descrever mais de uma habilidade, ou seja, pode enquadrar-se em mais de uma categoria, ou mesmo ter várias habilidades em uma única categoria, e por isso representados no gráfico com resultados elevados. As presentes habilidades foram agrupadas em categorias pelo fato dos participantes terem descrito 215 habilidades. Portanto, por questão de uma melhor visualização, organização e compreensão, essas habilidades foram categorizadas. Os resultados coletados apresentam como habilidades predominantes aspectos clínicos/terapêuticos, nos quais os participantes descreveram 84 habilidades conectadas a esse grupo. O que teve menor predominância foram as habilidades de autodesenvolvimento, tendo apenas 6 habilidades descritas.

Segundo a pesquisa de Nogueira et al. (2015), os participantes apresentaram como predominância, habilidades voltadas para características pessoais como humildade, responsabilidade, entre outras. Na presente pesquisa, foram apresentadas habilidades voltadas ao atendimento clínico, comunicação, relações interpessoais, trabalho em equipe, participação em atividades extracurriculares, entre outras; diferindo parcialmente os resultados.

A vista disso, Zulauf (2006) afirma que não se tem uma definição fechada sobre habilidades, podendo ser entendida como várias características (o saber fazer), desenvolvidas pelos sujeitos para o exercício profissional ou simplesmente para facilitar a relação do homem com o mundo, que se enquadram nessa definição, como por exemplo as habilidades pessoais, intelectuais, interpessoais, entre outras.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A elaboração e realização da presente pesquisa proporcionou a descoberta de novos conhecimentos, contribuindo ao enriquecimento profissional, pois, com o comprometimento e a abertura para pesquisar, foi possível se obter uma compreensão sobre Empregabilidade e sua importância para a formação profissional.

A Empregabilidade é uma temática que tem relevância no mercado atual, tendo o intuito de preparar os profissionais e egressos para o mercado de trabalho, desenvolvendo competências e habilidades profissionais e pessoais, apresentando transformações contínuas nesses aspectos. Além disso, é importante está em movimento, ou seja, em busca de novos conhecimentos e práticas para que se desenvolva um maior desempenho nas atividades laborativas diante das mudanças que ocorrem no campo de trabalho. Ademais, o mercado exige mais do profissional, impondo toda responsabilidade nele. Porém, é fundamental ressaltar que essa responsabilidade também é do Estado, existindo papéis que cada um exerce para que seja possível uma qualificação constante, tendo assim um benefício tanto para o profissional como para o mercado e o Estado.

Com a pesquisa, percebeu-se que os objetivos do estudo foram contemplados e, através da coleta dos dados, observou-se que os acadêmicos de Psicologia compreendem superficialmente sobre Empregabilidade, tendo a maioria dificuldade de identificar e descrever suas competências e habilidades, destacando o desenvolvimento de características clínicas e científicas, apresentando aspectos como dedicação a atuação profissional, cuidado com o outro, publicações em eventos científicos, estudos, entre outros, características que fazem parte do exercício profissional e desenvolvimento de carreira, porém não se enquadram na Empregabilidade.

Diante disso, destaca-se a necessidade em discutir sobre Empregabilidade na Universidade, sendo relevante proporcionar atividades extracurriculares como cursos ou eventos que tenham debates sobre essa temática e o mercado de trabalho, mostrando a sua importância na formação profissional. Pois, como pôde ser observado, é fundamental compreender a Empregabilidade, dispondo do desenvolvimento de competências e habilidades para uma qualificação profissional adequada ao ingressar no mercado de trabalho. E, nesse processo de qualificação profissional, a Universidade e os acadêmicos devem andar juntos, promovendo possibilidades em busca de um mundo de conhecimentos e práticas para um melhor desenvolvimento profissional.

Com isso, o presente trabalho contribuiu para o conhecimento científico, pois apresentou uma compreensão sobre o Planejamento de Carreira e a Empregabilidade para o contexto Universitário, no qual se entende que é pouco discutido; porém, compreende-se que este é um tema importante na formação profissional. Desse modo se apresenta a necessidade de estratégias serem planejadas e executadas para o desenvolvimento da Empregabilidade dos acadêmicos, visando uma melhor qualificação profissional, facilitando, assim, a inserção destes no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALBERTO, Maria Angélica. A noção de empregabilidade nas políticas de qualificação e educação profissional no Brasil nos anos 1990. **Trabalho, Educação e Saúde**, vol. 3, n. 2, p. 295-330, 2005.
- ALMEIDA, Iarla Bruna Oliveira; FALEIRO, Marcos Vinicius; COELHO, Gustavo Matos; RIBEIRO, Franciele Wanderley; SILVA, Andréia Cósmem. Mercado de Trabalho: Informação, conhecimento e empregabilidade. IV Semana de Ciências Agrárias e V Jornada de Pós-Graduação em Produção Vegetal, Produção Agrícola e Florestal: Tecnologias e seus desafios. Universidade Estadual de Goiás – Campus Ipameri, 2017.
- ARAÚJO, José Newton Garcia; MONTEIRO, Letícia Silveira Souza; LIMA; Sabrina Torres Nunes; SOUZA, Daisy Fátima Xavier. Trabalhadores em situação de desemprego: uma experiência de apoio psicológico. **Mental-ano IV-n.7-** Barbacena – nov. 2006 – p. 107-125.
- BARROS, Celso Aleixo; OLIVEIRA, Tatiane Lacerda. Saúde mental de trabalhadores desempregados. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. vol. 9, n. 1, p. 86-101, jun. 2009.
- BARDAGI, Marúcia Pata; LASSANCE, Maria Célia Pacheco; PARADISO, Ângela Carina. Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de Universitários de meio de curso. **Revista brasileira de orientação profissional**. Porto Alegre. v. 4, n.1, p. 153-166. 2003.
- BARDAGI, Maurícia Pata; BIZARRO, Lisiane; ANDRADE, Ana Maria Jung; AUDIBERT, Alyne; LASSANCE, Maria Célia Pacheco. Avaliação da formação e trajetória profissional na perspectiva de egressos de um curso de Psicologia. **Psicologia, Ciência e Profissão**. v. 28, n. 2, p. 304-315. 2008.
- BOSI, Maria Lúcia Magalhães; ELIAS, Terezinha Façanha. Um novo caminho: Perfil e trajetórias de alunos de Psicologia ingressos como portadores de diploma. **Estudo de Psicologia**. Campinas. v. 17, n. 2, p. 31-40, maio-agosto. 2000.
- BRASIL, Vanderlei; FELIPE, Camila; NORA, Mariana Macedo; FAVRETTO, Raquel. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. **Cad. acad.**, Palhoça, SC, vol. 4, n. 1, p. 117-131, fev-jul. 2012.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara. **Construção de uma escala de empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais**. 2006. 172f. Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de concentração: Psicologia escolar e do desenvolvimento Humano) – Instituto de Psicologia na Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.
- CASTRO, Lucas Siqueira. Análise da Influência Socioeconômicos na empregabilidade dos jovens Matogrossenses. **Revista brasileira de gestão e desenvolvimento regional, G&DR**, v. 14, n. 1, p. 3-17, jan-abr, Taubaté, SP, Brasil, 2017.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2007

CORREIO, Franciele Martins Pichini; CORREIO, Charão Brito; CORREIO, Adriana Porto. Identidade, planejamento e resiliência: comprometimento em carreira em estudantes de graduação em Administração. Recape: **Revista de carreira pessoas**, ISSN: 2237-1427, v.8, n.1, p. 61-73, 2018.

DEMO, Pedro. **Educar pela pesquisa**. Campinas, SP: Autores Associados, 2015.

FIGUERÊDO, Raiza Barros; CRUZ, Fatima Maria Leite. Psicologia: profissão feminina? A visão dos estudantes de Psicologia. **Estudos Feministas**. Florianópolis. v. 25, n. 2, p. 562, maio-agosto. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

LASSANCE, Maria Cecília; SPARTA, Mônica. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Revista brasileira de orientação profissional**, v.4, n. ½, p. 13-19, 2003.

LEITE, Juliane Almeida Bastida; MELO, Lílian da Silva Gomes. Empregabilidade: Inserção do trabalhador e mercado de trabalho, uma equação possível em tempos atuais?. **Revista Elaborar**, vol. 4, ano 5, n. 1, 2017, ISSN 2318-9932.

LEITE, Weslei Rangel; ANDREATTA, Keli M. F; DURÃES, Renata Brandieri; COZZA, Heitor F. P; CRUCES, Alacir V. V. Análise das expectativas do psicólogo recém-formado. **Encontro: Revista de Psicologia**. São Paulo. v.14, n. 21, 2011.

LEMOS, Caioá Geraiges; BUENO, José Maurício Haas; SILVA, Priscila Lopes; GENICOLO, Vivian Cestari. Referenciais de carreira e identidade profissional em estudantes Universitários. **Psicologia ciência e profissão**, 2007, v. 27, n. 2, p. 208-223

LESSARD, Claude. A universidade e a formação profissional dos docentes: novos questionamentos. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 27, n. 94, p. 201-227, jan./abr. 2006. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>.

LIMA, Alyne Virgínia de Queiroz; GOMES, William Ferreira. “Estou formado(a), e agora?”: uma análise sobre o sofrimento psíquico de desempregados recém-formados em instituições de nível superior em São Luís-MA. **Cad. Pesq.**, São Luís, v.17, n.3, set/dez. 2010.

LINS, Laís Fernandes Tenório; SILVA, Leila Gracieli; ASSIS, Cleber Lizardo. Formação em psicologia: Perfil e expectativas de concluintes do interior do estado de Rondônia. **Gerais: Revista interinstitucional de Psicologia**. v. 8, n. 1, p. 49-62, janeiro-junho. 2015.

LINZMEYER, Simone Maria Virmond Vieira. **Carreiras contemporâneas: Responsabilidade pessoal e desafios na trajetória profissional**. 2014. 151f. Tese (Doutorado – Pós-Graduação em Psicologia). Instituto de Psicologia na Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

LÔBO, Rodolfo Jakov Saraiva; SILVA, Francisco Eliel; JÚNIOR, Elias Pereira Lopes. Planejamento de carreira dos graduandos em Administração. **MEPAD: Métodos e Pesquisa em Administração**, v. 2, n. 2, p. 34-46, 2017.

MANNRICH, Nelson. Empregabilidade, Formação e novas formas de trabalho. **Revista da Faculdade de direito da universidade de São Paulo**, v.100, p. 103-119, jan/dez. 2005.

MALSCHITZKY, Nancy. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Revista FAE**, Curitiba, v.15, n. 1, p. 150-165, jan./Jun. 2012.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: Um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaborações de trabalhos monográficos**. São Paulo: Atlas, 2015.

NOGUEIRA, Tânia da Glória; ANDRADE, Isadora Borges Morato; SOUZA, Karina Grazielle Marques; SOARES; Wallana Coutinho. Empregabilidade do psicólogo: análise da percepção de alunos, ex-alunos, professores universitários e selecionadores. **Psicologia em pesquisa**. v. 9, n. 1, p. 40-49, janeiro-junho. 2015.

PEREIRA, Maria Cecília; BRITO, Mozar José. Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. **Revista mal-estar e subjetividade**, Fortaleza, v. VI, n.1, p. 143-181, mar. 2006

PIMENTEL, Raquel Guedes. **“E agora, José?”: jovens psicólogos recém-graduados no processo de inserção no mercado de trabalho na região da grande Florianópolis**. 2007. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia), Universidade federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

QUEIROZ, Dayane Cristina. Estratégias de Remuneração e plano de carreiras, ferramentas para desenvolvimento do colaborador e crescimento da organização. **Gestão em Foco**, 2012.

RAMOS, Bruna Sola da Silva. Paulo Freire e a pesquisa em educação. In: **Paulo Freire e Universidade: tecendo relações, construindo sentidos**. Porto Alegre: Sulina, 2016. cap. 2, p. 113-125.

REAL, Paulo Villa; PACHECO, Osvaldo; ANDRADE, Carlos; SILVA, Fernando; FIGUEIREDO, Hugo; ALBERGARIA, José; ROSA, Maria João; BARRETO, Sérgio. Empregabilidade dos diplomados nos cursos de especialização tecnológica (CETs) da Universidade de Aveiro entre 2006 e 2013. Março. 2018.

RIBEIRO, Letícia Abadia; MARILLARI, Cleide Ap. Martins. Empregabilidade dos egressos em administração da Faculdade de Talentos Humanos (FATCHUS) de Uberaba. **Revista FATCHUS de Administração e Gestão**. Uberaba, v.1, n.1, p. 72, 217.

RUEDA, Fabián Javier Marín; MARTINS, Luciana Julio; CAMPOS, Keli Cristina de Lara. Empregabilidade: o que os alunos entendem sobre isto?. **Psicologia: Teoria e prática**. v. 6, n. 2, p. 63-73. 2004.

SANTOS, Geórgia Patrícia Guimarães. Desemprego, informalidade e precariedade: a situação

do mercado de trabalho no Brasil pós-1990. *Pro-Posições*, vol. 19, n. 2, p. 151-161, maio/ago. 2008.

SANTOS, Wellington. Expectativa de estudantes de Psicologia em relação a seu futuro trabalho profissional. 2004. 95f. Dissertação (Dissertação em Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas). Universidade Federal de Santa Catarina. 2004.

SATO, Leny; SCHMIDT, Maria Luisa Sandoval. Psicologia do Trabalho e Psicologia Clínica: um ensino de articulações focalizando o desemprego. **Estudos de Psicologia**, 2004, v. 9, n. 2, p. 365-371.

SILVA, Andressa Carolina; MORAIS, Mariele Nataline; ALMEIDA, Tatiane Galhardo. **Plano de carreira como incentivo ao crescimento do colaborador**. 2015. 54f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração de Empresas). Curso em Administração de Empresas, Faculdade de Pindamonhangaba, São Paulo, 2015.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa. **De estudante a profissional: a transição de papéis da passagem da Universidade ao mercado de trabalho**. 2010. 123f. Dissertação (Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestrado em Psicologia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2010.

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

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. Estou me Formando... E agora? Reflexões e perspectivas de Jovens formados Universitários. **Revista brasileira de orientação profissional**, 2004, v.5, n. 1, p. 47-62.

VELOSO, Waldir de Pinho. **Metodologia do trabalho científico: normas técnicas para redação de trabalho científico**. Curitiba: Juruá, 2011.

WHITE, Aggie. **Planejamento de carreira e networking**. Rio de Janeiro: Senac, 2012.

ZULAUF, Monika. Ensino superior de desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: explorando a visão dos estudantes. **Sociologias**. Porto Alegre. v. 8, n. 16, p. 126-155, junho-dezembro. 2006.

APÊNDICE 01: DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA DE COPARTICIPANTE



Faculdade Vale do Salgado

DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA DE COPARTICIPANTE

Eu, Antônio Wilson dos Santos, CPF [REDACTED] e RG: [REDACTED] SPSS-CE, Diretor Administrativo, declaro ter lido o projeto intitulado **“EMPREGABILIDADE EM ACADÊMICOS DE PSICOLOGIA”** de responsabilidade do (as) pesquisador (as) Janaina Batista Pereira, CPF [REDACTED] RG [REDACTED] SPSS-CE e Vyrna Dias de Alcântara, CPF [REDACTED] RG [REDACTED] SPSS-CE e que uma vez apresentado a esta instituição o parecer de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, autorizaremos a realização deste projeto nesta Faculdade Vale do Salgado-FVS, CNPJ: 03338261/0002-95, tendo em vista conhecer e fazer cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 510/16. Declaramos, ainda, que esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem estar.

Crescendo com Você!

Icó-Ce, 26 de Junho 2018

Antonio Wilson dos Santos
Diretor
FVS Educação, Ciência e Cultura LTDA
CNPJ: 03.338.261/0002-95

Antônio Wilson dos Santos
Diretor Administrativo

APÊNDICE 02: TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E VOZ



Faculdade Vale do Salgado

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E VOZ

Eu _____, portador (a) da
Carteira de Identidade nº _____ e do CPF nº
_____, residente à Rua _____, Bairro
_____, na cidade de _____, autorizo o uso de

minha imagem e voz, no trabalho sobre título “Empregabilidade em Acadêmicos de Psicologia”, produzido pela acadêmica Vyrna Dias de Alcântara, sob orientação do (a) Professor (a) Janaína Batista Pereira. A presente autorização é concedida a título gratuito, abrangendo o uso da imagem e voz acima mencionadas em todo território nacional e no exterior.

Por esta ser a expressão de minha vontade, declaro que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos e assino a presente autorização em 02 (duas) vias de igual teor e forma.

Icó-CE, ____ de ____ de 2018.

Crescendo com Você!

Cedente

APÊNDICE 03: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



Faculdade Vale do Salgado

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Sr.(a).

Janaína Batista Pereira, CPF [REDACTED], RG [REDACTED] ou Vyrna Dias de Alcântara, CPF [REDACTED], RG [REDACTED], da Faculdade Vale do Salgado-FVS está realizando a pesquisa intitulada “Empregabilidade em acadêmicos de Psicologia”, que tem como objetivo Analisar o perfil dos acadêmicos de Psicologia acerca da empregabilidade na formação profissional em uma instituição de ensino superior privada no Município de Icó/CE. Para isso, está desenvolvendo um estudo que consta das seguintes etapas: Será aplicado um questionário para os estudantes de Psicologia, onde realizará nas salas de aula.

Por essa razão, o (a) convidamos a participar da pesquisa. Sua participação consistirá em responder ao questionário elaborado, tendo como objetivos Analisar o perfil dos acadêmicos de Psicologia acerca da empregabilidade na formação profissional em uma instituição de ensino superior privada no Município de Icó/CE; verificar a identificação dos acadêmicos de psicologia com a formação profissional; identificar a compreensão dos acadêmicos de psicologia sobre empregabilidade na formação profissional e conhecer as competências desenvolvidas pelos acadêmicos no processo de formação profissional.

Os procedimentos utilizados será a aplicação do questionário, onde poderão trazer algum desconforto, como por exemplo, sentir constrangido durante a aplicação e tomar o tempo das aulas. O tipo de procedimento apresenta um risco, mas que será reduzido mediante os alunos poderão recusar a participar ou se retirar durante a aplicação do questionário. A aplicação deverá tomar menos de tempo possível para que evite atrapalhar



Faculdade Vale do Salgado

a aula e prejudicar a aprendizagem dos alunos, por esse motivo, que a realização do estudo acontecerá no final da aula, tendo o consentimento dos professores. Nos casos em que os procedimentos utilizados no estudo tragam algum desconforto, ou seja, detectadas alterações que necessitem de assistência imediata ou tardia, eu Janaína Batista Pereira e Vyrna Dias de Alcântara seremos os responsáveis pelo encaminhamento ao Serviço de Psicologia Aplicada “SPA”, na Faculdade Vale do Salgado-FVS.

Os benefícios esperados com este estudo são no sentido de uma obtenção de conhecimento sobre o assunto da pesquisa e a partir desse ponto ter uma reflexão sobre seus comportamentos frente a carreira profissional.

Toda informação que o(a) Sr.(a) nos fornecer será utilizada somente para esta pesquisa. As respostas dos dados coletados serão confidenciais e seu nome não aparecerá em questionário, inclusive quando os resultados forem apresentados.

A sua participação em qualquer tipo de pesquisa é voluntária. Caso aceite participar, não receberá nenhuma compensação financeira. Também não sofrerá qualquer prejuízo se não aceitar ou se desistir após ter iniciado o questionário. Se tiver alguma dúvida a respeito dos objetivos da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar Janaína Batista Pereira ou Vyrna Dias de Alcântara, Faculdade Vale do Salgado-FVS, nos horários pela manhã e tarde, de 7:30 às 12:50 ou de 19:30 às 22:00 horas. Se desejar obter informações sobre os seus direitos e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP: 63040-005, localizado à Rua Lagoa Seca, Av. Leão Sampaio Km 3, telefone para contato: (88) 2101-1033, Juazeiro do Norte-Ce. Caso esteja de acordo em participar da pesquisa, deve preencher e assinar o Termo de Consentimento Pós-Esclarecido que se segue, recebendo uma cópia do mesmo.

Icó -Ce, no dia ____, de _____ de 2018.

APÊNDICE 04: TERMO DE CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO



Faculdade Vale do Salgado

TERMO DE CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, eu _____, portador (a) do Cadastro de Pessoa Física (CPF) número _____, declaro que, após leitura minuciosa do TCLE, tive oportunidade de fazer perguntas e esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores.

Ciente dos serviços e procedimentos aos quais serei submetido e não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firmo meu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente da pesquisa “Empregabilidade em Acadêmicos de Psicologia”, assinando o presente documento em duas vias de igual teor e valor.

Icó-CE, ____ de _____ de 2018.

Assinatura do Participante ou Representante legal

Crescendo com Você!

Impressão dactiloscópica

Assinatura do Pesquisado

APÊNDICE 05: QUESTIONÁRIO



Faculdade Vale do Salgado

QUESTIONÁRIO

O presente questionário é parte integrante da pesquisa intitulada “Empregabilidade em Acadêmicos de Psicologia”, com o objetivo de analisar o perfil dos acadêmicos de Psicologia acerca da empregabilidade na formação profissional.

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL

1. **Gênero:** () Feminino () Masculino () Não binário
2. **Idade:** _____
3. **Nível de Escolaridade:**
() Nível Superior Incompleto. Curso (s) _____
Instituição (ões) _____
() Nível Superior Completo. Curso (s) _____
Instituição (ões) _____
() Pós-Graduação. Área _____
Instituição (ões) _____
4. **Você trabalha? Se sim, escreva a função/cargo que exerce.**
() Sim () Não. Função/Cargo: _____
5. **O curso de Psicologia foi sua primeira opção? Se não, escreva qual curso pensou em fazer anteriormente.**
() Sim () Não. Curso: _____

DADOS GERAIS

6. **Em seu percurso acadêmico, como você tem se preparado para o mercado de trabalho? (Marque as alternativas que melhor se aproximam da sua realidade).**
() A graduação já é o suficiente para garantir minha inserção no mercado de trabalho;
() Costumo participar de eventos e atividades extracurriculares somente na minha própria faculdade;
() Busco conhecimentos além do que a faculdade me proporciona na graduação, estando ativo em meu processo de construção profissional, participando frequentemente de eventos e atividades extracurriculares dentro e fora da instituição;

Faculdade Vale do Salgado

- Uma ajuda para conseguir um emprego;
- Desenvolver competências e habilidades;
- Quando o sujeito é responsável pelo seu autodesenvolvimento;
- Quando o sujeito desenvolve competências e habilidades que promovem mudanças contínuas em sua postura pessoal e profissional;
- Habilidades específicas de uma profissão.

8. Na sua opinião, você se sente preparado para o mercado de trabalho?

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não concordo, nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente.

9. Pensa em atuar como Psicólogo (a) ao concluir a graduação? Se sim, escreva em qual área planeja atuar. E se não, escreva em qual profissão pretende seguir carreira.

Sim Não.

Área: _____

Profissão: _____

10. Você tem se comprometido com sua carreira acadêmica? Se sim, apresente quais habilidades você desenvolveu no seu percurso acadêmico.

Sim Não.

