RGe ISSN: 2177-3246

FATORES ASSOCIADOS À EMPREGABILIDADE DE ACADÊMICOS DE PSICOLOGIA NO ENSINO SUPERIOR[1]

FACTORES ASOCIADOS A LA EMPLEABILIDAD DE LOS ACADÉMICOS DE PSICOLOGÍA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

FACTORS ASSOCIATED WITH THE EMPLOYABILITY OF PSYCHOLOGY GRADUATES IN HIGHER EDUCATION

10.56238/revgeov17n6-104

Mayara da Cunha Weege
Graduanda em Psicologia
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)
E-mail: mayara.weege@edu.univali.br
Orcid: https://orcid.org/0009-0004-0947-5819
Lattes: http://lattes.cnpq.br/3956941844068645

Rosana Marinho
Mestranda em Psicologia
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)
E-mail: rosanamarinho.psico@gmail.com
Orcid: https://orcid.org/0009-0007-3045-2461
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4090851255800577

Rosana Marques da Silva
Doutora em Psicologia
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)
E-mail: marques@univali.br
Orcid: https://orcid.org/0000-0001-7878-1706
Lattes: http://lattes.cnpq.br/9965985182081713

Jeferson Lana
Doutor em Administração
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)
E-mail: jlana@univali.br
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-9787-1114
Lattes: http://lattes.cnpq.br/0631397135991070

[1] Este estudo foi financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC), Edital de chamada pública FAPESC nº 09/2024 Mulheres + Pesquisa + 1ª edição

RGe
ISSN: 2177-3246

Ana Claudia Delfini
Doutora em Sociologia
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)
E-mail: anaclaudia@univali.br
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-7154-9020
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8089034903131175

Juliana Vieira A. Silva
Doutora em Psicologia
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)
E-mail: julianavas@univali.br
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-5008-5896
Lattes: http://lattes.cnpq.br/7927356513578152

RESUMO
O estudo avaliou os fatores associados à empregabilidade de acadêmicos do curso de Psicologia de uma universidade brasileira, por meio de pesquisa quantitativa de caráter descritivo-correlacional. Participaram 413 estudantes, sendo 82% mulheres, com média de idade de 26,2 anos; a maioria era solteira (71,6%) e sem filhos (82,7%). Quanto à experiência profissional, 59,3% trabalhavam e 55,8% possuíam mais de dois anos de vivência no mundo do trabalho. Foi aplicada a Escala de Empregabilidade, que abrange quatro dimensões: eficácia de busca, enfrentamento de dificuldades, otimismo e responsabilidade/decisão. Os resultados indicaram que acadêmicos em períodos mais avançados apresentaram maiores escores em eficácia de busca e enfrentamento de dificuldades ($p < 0,01$). Experiência profissional e vivência em uma primeira graduação se mostraram associadas a valores mais elevados nas quatro dimensões da empregabilidade ($p < 0,1$). Observou-se, ainda, que estudantes do turno noturno tendem a apresentar maior desenvolvimento em eficácia de busca, enfrentamento de dificuldades e responsabilidade/decisão ($p<0,1$). Além disso, interesse em participar de programas de orientação de carreira correlacionou-se positivamente com eficácia de busca, enquanto a participação efetiva em intervenções de carreira foi associada a escores mais altos nessa dimensão ($p < 0,05$). Os achados reforçam a importância de estratégias institucionais que promovam o desenvolvimento de competências de empregabilidade ao longo da graduação, incluindo experiências práticas, programas de orientação de carreira e apoio a estudantes com formação prévia, favorecendo sua inserção profissional e autonomia.

Palavras-chave: Empregabilidade. Mercado de Trabalho. Estudantes Universitários.

ABSTRACT
The study evaluated the factors associated with the employability of psychology students at a Brazilian university, through quantitative descriptive-correlational research. A total of 413 students participated, 82% of whom were women, with an average age of 26.2 years; most were single (71.6%) and without children (82.7%). In terms of professional experience, 59.3% were working and 55.8% had more than two years of work experience. The Employability Scale was applied, covering four dimensions: search effectiveness, coping with difficulties, optimism, and responsibility/decision-making. The results indicated that students in more advanced stages of their studies had higher scores in search effectiveness and coping with difficulties ($p < 0.01$). Professional experience and experience in a first degree were associated with higher values in the four dimensions of employability ($p < 0.1$). It was also observed that night-shift students tend to show greater development in search efficacy, coping with difficulties, and responsibility/decision-making ($p<0.1$). In addition, interest in participating in career guidance programs was positively correlated with search effectiveness, while actual participation in career interventions was associated with higher scores in this dimension ($p < 0.05$). The findings reinforce the importance of institutional strategies that promote the development of employability skills throughout undergraduate studies, including practical experiences, career

guidance programs, and support for students with prior training, favoring their professional integration and autonomy.

Keywords: Employability. Labor Market. University Students.

RESUMEN
El estudio evaluó los factores asociados a la empleabilidad de los estudiantes del curso de Psicología de una universidad brasileña, mediante una investigación cuantitativa de carácter descriptivo-correlacional. Participaron 413 estudiantes, de los cuales el 82 % eran mujeres, con una edad media de 26,2 años; la mayoría eran solteros (71,6 %) y sin hijos (82,7 %). En cuanto a la experiencia profesional, el 59.3 % trabajaba y el 55.8 % tenía más de dos años de experiencia en el mundo laboral. Se aplicó la Escala de Empleabilidad, que abarca cuatro dimensiones: eficacia en la búsqueda, afrontamiento de dificultades, optimismo y responsabilidad/decisión. Los resultados indicaron que los estudiantes en períodos más avanzados obtuvieron puntuaciones más altas en eficacia en la búsqueda y afrontamiento de dificultades ($p < 0,01$). La experiencia profesional y la experiencia en una primera licenciatura se asociaron con valores más altos en las cuatro dimensiones de la empleabilidad ($p < 0,1$). También se observó que los estudiantes del turno nocturno tienden a presentar un mayor desarrollo en eficacia en la búsqueda, afrontamiento de dificultades y responsabilidad/decisión ($p<0,1$). Además, el interés en participar en programas de orientación profesional se correlacionó positivamente con la eficacia en la búsqueda, mientras que la participación efectiva en intervenciones profesionales se asoció con puntuaciones más altas en esta dimensión ($p < 0,05$). Los resultados refuerzan la importancia de las estrategias institucionales que promueven el desarrollo de competencias de empleabilidad a lo largo de la licenciatura, incluyendo experiencias prácticas, programas de orientación profesional y apoyo a los estudiantes con formación previa, favoreciendo su inserción profesional y autonomía.

Palabras clave: Empleabilidad. Mercado Laboral. Estudiantes Universitarios.

1 INTRODUÇÃO

No contexto brasileiro, a formação em psicologia tem sido discutida por alguns autores cujos estudos sinalizam críticas quanto ao conteúdo trabalhado em sala de aula, em destaque a certo distanciamento entre a formação acadêmica e os contextos contemporâneos de atuação do psicólogo (Santana, Souza & Ribeiro, 2022), não privilegiando a análise crítica das demandas atuais (Amendola, 2014). Ainda, abordam sobre a importância das atividades práticas e dos estágios para o desenvolvimento de competências necessárias ao exercício profissional (Lamas, Ambiel & Silva, 2014; Rechtman & Bock, 2019; Reddy & Shaw, 2019).

Por outro lado, estudos sinalizam a necessidade do desenvolvimento de competências genéricas (*soft skills*) na formação do psicólogo, além das teórico-prática. As competências genéricas, tais como comunicação, empatia, trabalho em equipe, resolução de problemas e empregabilidade, são essenciais para uma atuação profissional eficaz e ética em contextos diversos e em constante transformação (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Succi & Canovi, 2020). Nesse estudo, o foco consiste na competência de empregabilidade em acadêmicos de psicologia, uma vez que Fugate, Kinicki e Ashforth (2004) destacam que a empregabilidade envolve dimensões psicossociais que permitem ao indivíduo responder de forma flexível às demandas do mundo do trabalho.

A empregabilidade é constituída pelas características gerais da pessoa (Campos, 2010; Silva, Carolina Neto & Gritti, 2020), definida como o conjunto de atributos necessários para a conquista de um trabalho ou emprego, considerando a influência das características pessoais, crenças e atitudes sobre a eficácia na busca por resultados. Para Finn (2000) e Garavan *et al*. (2001) envolve competências e variáveis psicológicas que permitem ao indivíduo não só conquistar e manter um emprego, mas também o preparo, adaptabilidade e atributos valorados pelo mercado. Ainda, é percebida como a capacidade de se adaptar a contextos instáveis e de agregar valor em diferentes ambientes profissionais (Lo Presti & Pluviano, 2016; Van Der Heijde & Van Der Heijde, 2014).

Yorke (2006) define empregabilidade como o conjunto de conquistas, competências, conhecimentos e atributos pessoais que tornam os graduados mais propensos a obter um emprego/trabalho e a alcançar sucesso nas ocupações que escolhem, gerando benefícios não apenas para si próprios, mas também para a força de trabalho, a comunidade e a economia. Ademais, a empregabilidade não se limita apenas ao aumento da capacidade de adaptação às demandas explícitas dos empregadores, mas também engloba o potencial de gerar valor em ocupações futuras (Belchior-Rocha, Casquilho-Martins & Simões, 2022).

Para Campos (2010) a empregabilidade abrange o conhecimento sobre as demandas do mercado de trabalho e a capacidade de compreendê-las, assim como o conjunto de recursos que viabilizam a atuação profissional como conhecimentos, habilidades, atitudes, características pessoais e crenças na própria capacidade de obter ou manter um emprego. Ainda, para a autora, quatro são os

fatores que compõem a empregabilidade, a saber: a) eficácia de busca que são habilidades para localizar oportunidades de emprego ou trabalho, além de atitudes que auxiliam no preparo, na obtenção ou na mudança de emprego; b) enfrentamento de dificuldades, caracterizados por comportamentos e estratégias voltados para superar os obstáculos e alcançar o êxito profissional; c) otimismo que está relacionado a autoestima, extroversão e eficácia de busca, ou seja, fatores considerados positivos diante do julgamento de valor feito sobre si, que auxiliam no desenvolvimento da empregabilidade; d) responsabilidade e decisão que compreende habilidades e interesses para assumir compromissos, motivar-se a realizá-los com obstinação, transmitindo aos demais a noção de que é confiável e pontual nos compromissos.

No contexto nacional, pesquisas têm explorado a empregabilidade entre universitários de Psicologia, ainda que de forma pontual. Souza e Mattos (2022), em estudo com graduandos de uma universidade pública, observaram que 77,7% já estavam inseridos no mercado de trabalho, e que experiências prévias na área contribuíam para maiores níveis de empregabilidade. Por outro lado, Marinho, Silva e Santos (2024) identificaram baixos níveis dessa competência em uma universidade comunitária, sem diferenças significativas entre alunos ingressantes e concluintes. Em investigação semelhante, Nogueira, Andrade e Souza (2015) verificaram que os estudantes atribuem sua empregabilidade mais a características pessoais, como maturidade, persistência e proatividade, do que à formação institucional.

No cenário internacional, Alija, Garcia e Sanz (2024) demonstraram que a empregabilidade em estudantes de Psicologia é favorecida por competências colaborativas e pela capacidade de atuar de forma cooperativa em equipes. Muluyana, Hidayah e Ramli (2025) identificaram que a adaptabilidade de carreira explica 40% da variação na empregabilidade, recomendando que as universidades priorizem o desenvolvimento dessa competência no currículo. Entretanto, estudos como o de Bradley (2021) revelam baixo engajamento de universitários em atividades de orientação de carreira, indicando pouca valorização institucional e discente dessas práticas.

Pesquisas sobre a inserção profissional de psicólogos também evidenciam alguns desafios. Souza e Mattos (2020) verificaram que, embora mais da metade dos egressos se sinta segura para atuar, essa confiança é maior quando há supervisão de profissionais experientes, e grande parte busca cursos de pós-graduação para complementar a formação. No Chile, estudos com empregadores apontam que os recém-formados demonstram sólida base teórica, mas lacunas em habilidades práticas e atitudinais essenciais ao desempenho profissional (Espinoza *et al.*, 2022; González *et al.,* 2020).

Diante desse panorama, reforça-se o papel das instituições de ensino superior na promoção do desenvolvimento de carreira dos acadêmicos, por meio de atividades curriculares e extracurriculares que ampliem as oportunidades de empregabilidade e adaptação ao mercado (Sopelsa, Rios & Lukmann, 2012; Zulauf, 2006; Zatti & Luna, 2022). Nesse mesmo sentido, a American Psychological

Association (APA, 2013) recomenda que os cursos de Psicologia estimulem o desenvolvimento profissional e de competências transferíveis, preparando os estudantes para os desafios do mundo do trabalho (Cheong, Leong & Hill, 2021; Succi & Canovi, 2020).

Apesar dos avanços, observa-se escassez de pesquisas que avaliem sistematicamente as competências de empregabilidade entre estudantes de Psicologia, assim como as variáveis que contribuem para o seu desenvolvimento. Considerando a relevância dessas competências para a inserção e sustentabilidade profissional, este estudo objetivou avaliar os fatores associados à empregabilidade de acadêmicos do curso de Psicologia de uma universidade brasileira**.** Especificamente, buscou-se (a) identificar as dimensões de empregabilidade mais e menos desenvolvidas; (b) verificar correlações entre essas competências e variáveis sociodemográficas, educacionais e profissionais; e (c) identificar diferenças significativas entre tais variáveis e as dimensões da empregabilidade.

2 MÉTODO

Trata-se de estudo de abordagem quantitativa, natureza descritiva-correlacional e transversal. O campo de investigação foi uma universidade brasileira, que oferece cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*.

3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população envolveu estudantes universitários regularmente matriculados no curso de psicologia que, na ocasião da coleta de dados, possuía aproximadamente 900 universitários, distribuídos entre os turnos matutino e noturno. A amostra consistiu em 413 estudantes universitários, sendo a maioria dos participantes do gênero feminino (82,08%), cuja média de idade é 26,24 anos e desvio padrão 9,76, com predominância entre 18 e 27 anos (73,4%).

Ainda, em relação à idade, metade da amostra possui mais de 22 anos e a outra metade tem menos. A idade mais baixa é de 18 anos, sendo que apenas 25% da amostra possui acima de 28 anos. Ao considerar o desvio padrão, percebe-se que há acadêmicos jovens, bem como acadêmicos com mais de 47 anos, que escolheram cursar a segunda graduação e/ou estudar anos depois, após o término do ensino médio.

Em termos de estado civil, a maioria se declarou solteira (71,60%) e sem filhos (82,77%). No que diz respeito à formação acadêmica, grande parte dos universitários estuda no turno noturno (55,61%) e a psicologia é sua primeira graduação (83,29%). No aspecto profissional, 59,32% dos respondentes afirmam estarem trabalhando atualmente e 55,83% possui experiência superior a dois anos. Em relação aos serviços de carreira, apenas 5,96% já participaram em algum momento e 69,73% demonstraram interesse em participar de programas de desenvolvimento profissional.

4 HIPÓTESES

Diante dos achados teóricos, formulou-se três hipóteses neste estudo:

H¹ – acadêmicos matriculados nos períodos finais apresentam maiores médias que os matriculados nos períodos iniciais.

Acadêmicos nos períodos finais da graduação apresentam maior desenvolvimento de competências acadêmicas, profissionais e de empregabilidade devido à progressão curricular e à ampliação das oportunidades de aprendizagem prática, como estágios, projetos de pesquisa e atividades extracurriculares. Estudos indicam que a participação em atividades de estágio favorece a empregabilidade (Lamas, Ambiel & Silva, 2014; Oliveira & da Silva, 2024; Reddy & Shaw, 2019), assim como a continuidade na formação superior permite aos estudantes desenvolver habilidades transferíveis, como comunicação, trabalho em equipe, autogestão e resolução de problemas (Adam, Yalley, & Poatob, 2025; Belchior-Rocha, Casquilho-Martins, & Simões, 2022). Além disso, o avanço acadêmico contribui para maior confiança profissional e preparo para o mercado de trabalho, fortalecendo o desempenho em medidas de empregabilidade (Finch *et al.*, 2013; Yorke, 2006;).

H²: acadêmicos com maior tempo de experiência profissional apresentam maiores médias nas dimensões de empregabilidade.

A experiência profissional proporciona aos estudantes oportunidades de aplicar conhecimentos acadêmicos em contextos reais, desenvolver competências interpessoais e aumentar a confiança profissional, desenvolver-se ontologicamente, fatores essenciais para a empregabilidade (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Reddy & Shaw, 2019; Succi & Canovi, 2020). Pesquisas demonstram que a prática profissional durante o ensino superior exerce influência positiva sobre a empregabilidade (Jackson & Cameron, 2025; Mendes & Bastos, 2023). Assim, indivíduos com maior tempo de experiência no mercado de trabalho tendem a apresentar médias superiores nas dimensões de empregabilidade.

H³: acadêmicos graduados possuem maiores médias nas competências de empregabilidade do que os não graduados.

A graduação formal oferece conhecimentos especializados, experiências práticas e oportunidades de desenvolvimento de competências profissionais e interpessoais, aumentando o capital humano e social dos estudantes (Finch *et al.,* Yorke, 2006; Vieira & Barbosa, 2025). Graduados têm acesso a redes profissionais mais amplas e experiências acadêmicas aplicáveis ao mercado de trabalho, o que favorece sua empregabilidade e potencial de sucesso profissional. Evidências nacionais e internacionais confirmam que indivíduos com formação superior apresentam melhores resultados em habilidades cognitivas, interpessoais e práticas (Ergün & Şeşen, 2021; Mendes & Bastos, 2025).

5 INSTRUMENTOS

Foram aplicados dois instrumentos: 1) Questionário fechado elaborado pelas pesquisadoras que continha 14 questões relacionadas aos dados sociodemográficos, educacionais e profissionais. As questões envolveram idade, estado civil, gênero, possui filhos; período, turno, campus de estudo e se é graduado em outro curso; tempo de experiência profissional e se trabalha no momento. Ainda, houve duas questões associadas a ter participado de uma intervenção de carreira nos últimos 12 meses e se teria interesse em participar de uma intervenção em empregabilidade. 2) Escala de Empregabilidade (Campos, 2011), composta por 57 itens, do tipo Likert, com quatro opções de resposta: "seguramente sim", "creio que sim", "creio que não" e "seguramente não". Os itens se agrupam em quatro dimensões: Eficácia de Busca (22 itens), Enfrentamento de Dificuldades (10 itens), Otimismo (16 itens) e Responsabilidade e Decisão (9 itens). Os dados psicométricos referente à amostra do estudo, são apresentados nos procedimentos de análise dos dados.

6 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa as pesquisadoras entraram em contato com a coordenação do curso de Psicologia para combinar a coleta de dados. A bolsista do projeto divulgou a pesquisa nas redes sociais e presencialmente nas salas de aula, durante o horário letivo, com a anuência dos docentes. Assim, os dados foram coletados tanto em cópia física, como no meio digital pela plataforma *Google Forms*, após leitura e assinatura do termo de consentimento livre esclarecido (TCLE). Quanto ao uso da inteligência artificial (IA), foram utilizadas para formatação do manuscrito e das referências bibliográficas; assim como para busca de materiais atualizados sobre o tema.

7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram analisados utilizando-se o programa Stata IC na versão 18. Inicialmente, avaliou-se a consistência interna das quatro dimensões da Escala de Empregabilidade por meio do alfa de Cronbach, apresentando os seguintes índices psicométricos: eficácia de busca ($\alpha = 0,91$), enfrentamento de dificuldades ($\alpha = 0,70$), otimismo ($\alpha = 0,87$) e responsabilidade/decisão ($\alpha = 0,82$), indicando confiabilidade satisfatória para todos os construtos. Em seguida, foram realizadas correlações de Pearson para examinar a relação entre as dimensões de empregabilidade e variáveis numéricas e dicotômicas (*dummies*), incluindo idade, tempo de experiência profissional, titulação prévia (graduado ou não), turno de estudo, período cursado e participação em intervenção de carreira nos últimos 12 meses.

Para identificar diferenças significativas nas dimensões de empregabilidade em função de variáveis categóricas, aplicou-se a análise de variância (ANOVA). As variáveis analisadas foram

gênero, estado civil, situação de trabalho (trabalha ou não), experiência profissional, presença de filhos (e, quando presentes, dependência financeira) e participação em intervenção de carreira.

Antes da aplicação da ANOVA, foi verificada a homogeneidade de variâncias por meio do teste de Bartlett, confirmando que os pressupostos foram atendidos ($\chi^2(3) = 1{,}9645$, $p = 0{,}580$). Quando a ANOVA indicou diferenças estatisticamente significativas, realizaram-se testes post-hoc de Scheffé, a fim de determinar quais grupos apresentavam médias distintas nas dimensões avaliadas. Esse conjunto de procedimentos permitiu não apenas avaliar a confiabilidade da escala, mas também explorar relações e diferenças entre perfis de acadêmicos e seus níveis de empregabilidade. Ainda, forneceu uma compreensão abrangente das competências desenvolvidas ao longo da formação acadêmica.

8 RESULTADOS

Ao analisar as médias atribuídas às dimensões de empregabilidade, conforme Tabela 1, verifica-se que os maiores valores se concentram em Otimismo e Responsabilidade/Decisão; enquanto as dimensões Eficácia de Busca e Enfrentamento de Dificuldades apresentaram os menores valores. No entanto, cabe destacar que todos os valores constam abaixo da média da escala (2,5). Tais resultados sugerem que comportamentos associados à superação de obstáculos, alcance de êxito profissional e assumir compromissos, encontram-se melhores desenvolvidos ao comparar àqueles relacionados a localizar oportunidades de emprego ou trabalho e autoestima diante de julgamentos.

Tabela 1 - Dimensões de Empregabilidade

Dimensão	Obs	Média	Desv.Pad.	Mín	Máx	p1	p99	Assim.	Curt.
Eficbusca	413	1,91	0,47	0,55	3,00	0,77	2,86	-0,09	2,76
Otimismo	413	2,16	0,44	0,50	3,00	1,06	3,00	-0,26	3,08
Enfrdific	413	1,58	0,35	0,60	2,60	0,80	2,40	0,03	3,09
Resp/Dec	413	2,35	0,46	0,67	3,00	1,22	3,00	-0,53	2,73

Nota¹. Assim. = assimetria; Curt. = curtose; p1 e p99 = percentis 1 e 99.
Fonte: Autores.

As quatro dimensões de empregabilidade (eficácia de busca, otimismo, enfrentamento de dificuldades e responsabilidade/decisão) apresentaram correlações moderadas e significativas entre si, indicando consistência interna das dimensões, conforme Tabela 2. Em relação ao interesse em participar de programas de orientação de carreira, observou-se uma correlação positiva e significativa, embora fraca, com a dimensão de eficácia de busca ($r = 0{,}099$; $p < 0{,}05$). Isso indica que os acadêmicos que manifestaram interesse em participar de intervenções de carreira apresentam tendência a desenvolver estratégias mais eficazes para identificar oportunidades de emprego ou trabalho.

Ademais, houve associação negativa significativa entre a participação em intervenções de carreira e a dimensão eficácia de busca ($r = -0{,}148$, $p < 0{,}01$). Isso sugere que estudantes que participaram de alguma intervenção de carreira nos últimos 12 meses apresentaram pontuações ligeiramente mais altas em eficácia de busca, em comparação com aqueles que não participaram,

indicando maior desenvolvimento de estratégias para localizar oportunidades de emprego ou trabalho.

Em relação ao turno de estudo, observou-se correlação positiva fraca, porém significativa, com as dimensões de eficácia de busca ($r = 0,204$, $p < 0,01$), enfrentamento de dificuldades ($r = 0,124$, $p < 0,01$) e responsabilidade/decisão ($r = 0,110$, $p < 0,01$), indicando que estudantes do turno noturno, tendem a apresentar maior desenvolvimento dessas competências de empregabilidade. Não foi identificada correlação significativa entre o turno e a dimensão otimismo ($r = 0,038$, $p > 0,05$).

Quanto ao período cursado, verificou-se correlação positiva fraca e significativa com eficácia de busca ($r = 0,102$, $p < 0,01$) e enfrentamento de dificuldades ($r = 0,165$, $p < 0,01$), sugerindo que estudantes em períodos mais avançados da graduação apresentam maior desenvolvimento nessas dimensões. Não foram observadas correlações significativas entre o período e as dimensões otimismo ($r = 0,038$, $p > 0,05$) e responsabilidade/decisão ($r = 0,046$, $p > 0,05$).

Aqueles que possuem maior experiência profissional obtiveram valores maiores nas quatro dimensões de empregabilidade, com grau de significância p-valor <0,1, confirmando a H2 deste estudo. O mesmo resultado ocorreu para profissionais graduados e não graduados, sendo que os acadêmicos de psicologia que possuem uma primeira graduação, indicam valores mais altos nas quatro dimensões de empregabilidade ($p<0,1$). Neste sentido, aceita-se a H3. Quanto à H1, é parcialmente confirmada**,** sendo válida para eficácia de busca e enfrentamento de dificuldades, mas não para otimismo e responsabilidade/decisão.

Tabela 2 - Correlações entre Variáveis

Variáveis	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
(1)efbusc	1,00										
(2) otim	0.504*	1,00									
(3)enfrent	0.401*	0,458*	1,00								
(4) resp	0,491*	0,563*	0,415*	1,00							
(5) orient	0,099*	0,020	0,090	0,040	1,00						
(6) interv	-0,148*	0,030	0,040	-0,020	-0,060	1,00					
(7) turno	0.204*	0,038	0,124*	0,110*	-0,070	-0,080	1,00				
(8)período	0,102*	0,038	0,165*	0,046	-0,020	-0,187*	0,114*	1,00			
(9) idade	0,070	0,120*	0,226*	0,134*	-0,020	0,107*	-0,020	0,225*	1,00		
(10)exper	0,314*	0,165*	0,177*	0,158*	-0,010	-0,030	0,249*	0,208*	0,211*	1,00	
(11)gradu	0,194*	0,144*	0,130*	0,124*	-0,030	0,070	-0,050	0,116*	0,534*	0,195*	1,00

Nota¹. ***p < 0,01; **p < 0,05; *p < 0,1.

Nota². Orient = interesse em participar de um programa de orientação de carreira; Inter = ter participado de programa de intervenção de carreira nos últimos 12 meses.

Fonte: Autores.

Em relação aos resultados da ANOVA, verificou-se diferenças na dimensão Enfrentamento de Dificuldades em função do estado civil, foi realizada uma ANOVA, seguida do post-hoc Scheffé. Os

resultados indicaram diferença estatisticamente significativa entre os grupos [F (3,408) = 8,96, p < 0,001]. As médias revelaram que acadêmicos casados (M = 1,717; DP = 0,323) apresentaram maior capacidade de enfrentamento de dificuldades do que os solteiros (M = 1,525; DP = 0,349). Não foram encontradas diferenças significativas entre os demais grupos (divorciados e outro), provavelmente devido ao baixo tamanho amostral desses grupos. O teste de Bartlett indicou homogeneidade de variâncias (χ^2 (3) = 1,9645, p = 0,580). Esses resultados sugerem que o estado civil está associado a resiliência e ao enfrentamento de desafios, possivelmente relacionado à maturidade emocional e ao senso de responsabilidade que acompanha o casamento.

Também, os resultados da ANOVA com comparação post-hoc pelo método Scheffé, indicou influência da parentalidade na dimensão Enfrentamento de Dificuldades, cujos resultados sinalizaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos [F (2,410) = 7,11, p = 0,0009]. Especificamente, os acadêmicos que possuem filhos dependentes financeiramente apresentaram médias mais altas em enfrentamento (M = 1,732; DP = 0,300) em comparação com aqueles sem filhos (M = 1,550; DP = 0,354), sugerindo que a vivência parental contribui para maior desenvolvimento de estratégias de enfrentamento de obstáculos. Não foram observadas diferenças significativas entre participantes com filhos não dependentes financeiramente (M = 1,609; DP = 0,281) e os demais grupos, possivelmente devido ao tamanho reduzido da amostra deste grupo. Esses achados indicam que a parentalidade, em especial quando envolve responsabilidades financeiras, está associada a maior capacidade de enfrentamento de dificuldades na trajetória acadêmico-profissional.

9 DISCUSSÃO

Os dados sociodemográficos da amostra indicam que a maioria dos estudantes de Psicologia é jovem, com idades entre 18 e 29 anos (67,3%), e predominantemente do gênero feminino (82%) (Macedo *et al.,* 2018). Essa característica é relevante para a discussão sobre empregabilidade, uma vez que esses grupos são apontados como mais vulneráveis em termos de inserção profissional e desenvolvimento de competências no mercado de trabalho (Feijó & Peruchetti, 2024). A elevada presença de jovens sugere que grande parte da amostra se encontra em uma fase da trajetória acadêmica em que experiências práticas, estágios e atividades de extensão podem ser determinantes para o fortalecimento de competências de empregabilidade. Esse contexto ajuda a explicar algumas diferenças observadas nas dimensões de empregabilidade entre estudantes mais jovens e aqueles com maior experiência.

No contexto nacional e latino-americano, dados sobre desemprego e participação no mercado de trabalho reforçam essa vulnerabilidade. Em 2024, a taxa média de desocupação entre jovens na América Latina e Caribe atingiu 13,8%, quase três vezes maior do que a dos adultos (OIT, 2023). No

Brasil, a taxa de participação dos jovens no mercado de trabalho foi de 63,8%, sendo mais alta na região Sul (72,8%) (Feijó & Peruchetti, 2024).

Além disso, apesar da predominância feminina nos cursos de Psicologia e no mercado de trabalho (cerca de 70%), as desigualdades de gênero persistem, refletindo desafios adicionais na inserção profissional (CFP, 2021; OIT, 2023; IBGE, 2022). Esses dados ajudam a contextualizar os achados do estudo, nos quais estudantes mais jovens ou com menor experiência profissional apresentaram médias menores em algumas dimensões de empregabilidade. Tal resultado evidencia a necessidade de intervenções e experiências práticas que favoreçam o desenvolvimento de competências essenciais para o ingresso bem-sucedido no mercado de trabalho.

De acordo com Super (1980) o desenvolvimento de competências e a exploração profissional se intensificam à medida que o indivíduo avança na formação acadêmica e inicia sua trajetória laboral. Nessa perspectiva, Fugate, Kinicki e Ashforth (2004) enfatizam que a capacidade de responder de forma flexível às demandas do trabalho é construída por meio de experiências variadas e exposição gradual a desafios profissionais. Assim, a vivência prática, tanto em estágios quanto em programas de orientação vocacional, torna-se elemento central para ampliar a maturidade e a prontidão de carreira entre os estudantes.

Nesse sentido, os resultados referentes à participação em intervenções de carreira reforçam tal compreensão: apenas 5,96% da amostra relataram ter participado de algum programa nos últimos 12 meses, e esses estudantes apresentaram médias mais altas na dimensão eficácia de busca. Isso sugere que a orientação de carreira contribui efetivamente para o desenvolvimento de estratégias de procura de emprego e para o fortalecimento de competências de empregabilidade, corroborando achados de Adam, Yalley e Poatob (2025), Belchior-Rocha, Casquilho-Martins e Simões (2022), Finch *et al.* (2013) e Yorke (2006), que destacam o papel da experiência prática e do apoio institucional no aprimoramento das competências profissionais.

Em contraste, 69,73% dos acadêmicos interessados em participar de uma intervenção de carreira apresentaram escores mais baixos na eficácia de busca, indicando reconhecimento de lacunas na inserção profissional e expectativas quanto aos benefícios desse tipo de orientação (Murgo, Barros & Senna, 2020). Esses achados reforçam a relevância de investigar os motivos pelos quais os acadêmicos não se engajam nesses programas, incluindo possíveis barreiras de tempo, falta de divulgação ou percepção limitada da importância das intervenções.

Em relação à primeira hipótese do estudo, os dados indicam que 32,69% dos respondentes cursam os períodos finais da graduação e 61,76% dos acadêmicos finalistas estudam no turno noturno. Estudantes que trabalham durante o dia geralmente optam por esse turno, o que pode indicar perfil de acadêmico inserido no mercado de trabalho, enquanto conclui a graduação (Felizardo, 2024). A maioria desses acadêmicos apresenta maiores médias em eficácia de busca, enfrentamento de dificuldades,

responsabilidade e tomada de decisão, sugerindo que a conciliação entre trabalho e estudos, assim como a participação em estágios e atividades de final de curso, favorecem o desenvolvimento de competências de empregabilidade (Adam, Yalley, & Poatob, 2025; Albanaes, Bardagi & Farias, 2020; Belchior-Rocha, Casquilho-Martins, & Simões, 2022; Finch *et al.,* 2013; Liu *et al*., 2023; Reddy & Shaw, 2019; Troškova & Katane, 2024; Yorke, 2006). Portanto, os dados confirmam parcialmente a primeira hipótese, indicando que estudantes nos períodos finais, especialmente aqueles com experiência profissional, apresentam maior desenvolvimento de competências essenciais para a inserção no mundo do trabalho, associadas à eficácia de busca e enfrentamento de dificuldades.

Quanto à segunda hipótese, acadêmicos com maior experiência profissional apresentaram níveis mais elevados nas quatro dimensões de empregabilidade, corroborando achados anteriores que associam vivências práticas a maior autonomia, flexibilidade e segurança na atuação profissional (Alija *et al.*, 2024; Bates *et al*., 2019; Campos, 2010; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Jackson & Cameron, 2025; Ramos, Nascimento & Vicentin, 2024; Souza & Mattos, 2020; Succi & Canovi, 2020). Esses resultados reforçam que a experiência prática se configura como um pilar fundamental para o desenvolvimento de estratégias eficazes de inserção profissional e para o aumento da possibilidade de criar valor em futuros trabalhos.

A análise da terceira hipótese revelou que 16,71% dos acadêmicos possuem uma graduação prévia e apresentam maiores escores nas quatro dimensões de empregabilidade. Este resultado sugere que a experiência acadêmica anterior oferece vivências práticas e profissionais que contribuem para maior clareza na tomada de decisões, engajamento com a carreira e maturidade psicossocial (Alija et *al.,* 2024; Finch *et al.,* 2013; Souza & Mattos, 2020; Troškova & Katane, 2024; Vieira & Barbosa, 2025; Yorke, 2006; Zatti *et al.,* 2017). Esses dados indicam que a vivência acadêmica prévia pode promover o desenvolvimento de competências transferíveis que favorecem a empregabilidade (Lamas, Ambiel & Silva, 2014).

Embora não previstas nas hipóteses, verificou-se que participantes casados apresentam escores mais altos em enfrentamento de dificuldades, sugerindo que a maturidade emocional e o senso de responsabilidade, associados ao estado civil, influenciam positivamente a resiliência (Çemberci *et al*., 2022; Weitzel *et al*., 2022). De forma similar, acadêmicos com filhos dependentes financeiramente apresentaram maior capacidade de enfrentamento, indicando que demandas parentais contribuem para o fortalecimento de competências adaptativas (Costa *et al.*, 2023; Lewis *et al*., 2015). Considerando que a maior parte da amostra é feminina, tais achados reforçam que a maternidade pode potencializar o desenvolvimento de habilidades de gestão do tempo, planejamento e resiliência, impactando positivamente na preparação para os desafios acadêmicos e profissionais.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante este estudo, foram avaliadas as competências de empregabilidade de acadêmicos do curso de Psicologia de uma universidade brasileira. Os achados reforçam padrões já observados em levantamentos nacionais sobre o perfil dos estudantes de Psicologia no Brasil, ao confirmarem a predominância de jovens e mulheres nos cursos da área. Esses grupos, embora representativos em número, enfrentam desafios significativos quanto à entrada e à permanência no mercado de trabalho, o que evidencia a necessidade de políticas institucionais que promovam o fortalecimento das competências de empregabilidade ao longo da formação acadêmica.

No que se refere às competências de empregabilidade, verificaram-se valores abaixo da média nas quatro dimensões avaliadas, o que indica baixo desenvolvimento de habilidades que favorecem a inserção e a permanência no mundo do trabalho. As dimensões com maiores escores foram otimismo e responsabilidade/decisão, enquanto as menos desenvolvidas envolveram eficácia de busca e enfrentamento de dificuldades. Tais resultados sugerem que os acadêmicos demonstram maiores fragilidades em utilizar estratégias para se posicionar profissionalmente e gerenciar obstáculos no percurso de construção da carreira.

Ademais, foram identificadas correlações estatisticamente significativas entre variáveis sociodemográficas, educacionais e profissionais. A experiência de trabalho, a vivência acadêmica, a realização de um curso superior anterior e o envolvimento em serviços de orientação de carreira mostraram-se fatores relevantes na construção das capacidades associadas à empregabilidade. Além disso, aspectos como turno de estudo, estado civil e parentalidade influenciaram a prontidão profissional e a resiliência diante dos desafios laborais.

Entre as limitações do estudo, destaca-se a ausência de dados interseccionais sobre raça e renda, o que impossibilitou análises mais amplas sobre as desigualdades estruturais que afetam a trajetória acadêmico-profissional dos estudantes. Esses marcadores sociais são fundamentais para compreender as barreiras de acesso e de continuidade no ensino superior, bem como as dificuldades de integração ao mundo do trabalho. Também é importante considerar o delineamento transversal, que impede inferências causais entre as variáveis, e a restrição do estudo a um único curso de Psicologia, o que limita a generalização dos resultados a outros contextos institucionais e regionais.

Os resultados apontam para a necessidade de ampliação e institucionalização de políticas de orientação de carreira no ensino superior, especialmente voltadas aos estudantes nos períodos iniciais da graduação. Reforça-se, ainda, a importância de intensificar os vínculos entre universidade e mercado de trabalho, por meio de programas de estágio, mentorias, experiências práticas e projetos de extensão que estimulem o desenvolvimento de trajetórias profissionais mais consistentes e autônomas.

A empregabilidade na Psicologia, particularmente no contexto brasileiro, exige o desenvolvimento de competências adaptativas e de autogerenciamento que ultrapassem o domínio

técnico. Ao promover espaços de reflexão e planejamento sobre o futuro profissional, a universidade fortalece não apenas sua função formativa, mas também seu papel social, ao contribuir para a autonomia e sustentabilidade das carreiras de seus egressos diante das transformações do mundo do trabalho.

Recomenda-se que futuras pesquisas incluam variáveis interseccionais, como raça, renda e gênero, para aprofundar o entendimento sobre as desigualdades no acesso e na manutenção da empregabilidade. Sugere-se, também, a investigação do impacto do estado civil e da parentalidade, especialmente da maternidade, na aquisição de competências profissionais. Outra linha de pesquisa relevante seria compreender os motivos pelos quais parte dos acadêmicos não participa de intervenções de carreira, mesmo reconhecendo suas dificuldades de inserção profissional, a fim de subsidiar estratégias mais eficazes de engajamento e adesão.

Em termos práticos, os resultados indicam a necessidade de criação e fortalecimento de programas de desenvolvimento das quatro competências associadas à empregabilidade, adaptados às demandas específicas do curso de Psicologia. Observou-se que os estudantes com interesse em participar de intervenções de carreira demonstraram maior autoconhecimento sobre suas limitações na busca por oportunidades profissionais, o que reforça a importância dessas ações como estratégias de fortalecimento da empregabilidade e de promoção da maturidade vocacional.

Por fim, destaca-se a contribuição do estudo ao evidenciar que as dimensões otimismo e responsabilidade/decisão não apresentaram diferenças significativas entre os estudantes dos períodos iniciais e finais. Esse achado revela a necessidade de aprimorar as práticas curriculares e complementares do curso, de modo a promover o desenvolvimento progressivo dessas competências ao longo da formação. Acredita-se que a intervenção proposta poderá contribuir não apenas para uma formação mais integral dos acadêmicos, mas também reafirmar o compromisso social da universidade com a preparação de profissionais mais conscientes, autônomos e qualificados para enfrentar os desafios contemporâneos do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

Adam, M., Yalley, C. E., & Poatob, S. (2025). Analysis of employability skills gaps among Bachelor of Arts social studies education students at the University of Education, Winneba. *Discover Global Society*. https://doi.org/10.1007/s44282-025-00248-8

Albanaes, P., Nunes, M. F. O., Bardagi, M. P., & Farias, E. (2020). Desenvolvimento de carreira e projetos profissionais de cotistas de uma universidade federal brasileira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 41–52. Recuperado de https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902020000100005

Alija, T. de D., García, D. A., & Sanz, M. S. (2024). Exploring the role of generic competencies in employability and academic performance of students of psychology. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability,* 15(1), 21–37. https://doi.org/10.21153/jtlge2024vol15no1art1764

Amendola, M. F. (2014). Formação em Psicologia, Demandas Sociais Contemporâneas e Ética: uma Perspectiva. *Psicologia: Ciência E Profissão*, *34*(4), 971–983. https://doi.org/10.1590/1982-370001762013

American Psychological Association. (2013). *APA guidelines for the undergraduate psychology major: Version 2.0*. American Psychological Association. https://www.apa.org/about/policy/undergraduate-psychology-major.pdf

Bates, G., Rixon, A., Carbone, A., & Pilgrim, C. (2019). Beyond employability skills: Developing professional purpose. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 7–26. https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art794

, A. (2021). How well are students engaging with the careers services? A survey of undergraduate psychology students. *Journal of Further and Higher Education, 45*(2), 258–272. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1647416

Belchior-Rocha, H., Casquilho-Martins, I., & Simões, E. (2022). Transversal competencies for employability: From higher education to the labour market. *Education Sciences, 12*(4), 255. https://doi.org/10.3390/educsci12040255

Costa, J. L. dos S., Wall, M. L., Paixão, T. T., & Silva, M. V. da R. S. (2023). *Desafios da maternidade no período acadêmico: revisão integrativa*. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 11(1), e6226. https://doi.org/10.18554/refacs.v11i1.6226

Campos, K. C. L. (2010). *Escala de empregabilidade: manual técnico*. Vetor.

Campos, K. C. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: Definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(1), 45–55. Recuperado de Recuperado de https://periodicos.puc-campinas.edu.br/estpsi/article/view/8852

Çemberci, M., Civelek, M. E., Ertemel, A. V., & Cömert, P. N. (2022). The relationship of work engagement with job experience, marital status and having children among flexible workers after the Covid-19 pandemic. *PLOS ONE*, 17(11), e0276784. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276784

Cheong, K. C., Y. C. Leong, and C. Hill. 2021. “Pulling in One Direction? Stakeholder Perceptions of Employability in Malaysia” *Studies in Higher Education* 46 (4), 807–20. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1654449

Ergün, M., & Şeşen, H. (2021). A comprehensive study on university students' perceived employability: comparative effects of personal and contextual factors. *SAGE Open, 11*(3), 21582440211036105. https://doi.org/10.1177/21582440211036105

Espinoza, Oscar & Sandoval, Luis & González Fiegehen, Luis & Mcginn, Noel & Cárdenas Ovalle, Paulina. (2022). How employers evaluate the employability of eecent psychology graduates: the case of Chile. *Asia Pacific Journal of Management*, 6, 57-72. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/358477954_How_Employers_Evaluate_the_Employability_of_Recent_Psychology_Graduates_The_Case_of_Chile

Feijó, J., & Peruchetti, P. (2024). *Performance dos jovens no mercado de trabalho*. Instituto Brasileiro de Economia – FGV. Recuperado de https://ibre.fgv.br/sites/ibre.fgv.br/files/arquivos/u65/performance_dos_jovens_no_mercado_de_trabalho_-_final.pdf

Felizardo, K. R., Biasuz, B. F., Gaiari, B. M., Américo, D., Urbanski, M., & Lopes, M. B. (2024). Avaliação do perfil demográfico, educacional e familiar de estudantes de um curso de odontologia noturno e perspectivas de atuação profissional quanto ao mercado de trabalho. *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, 6, 520–553. https://doi.org/10.36557/2674-8169.2024v6n7p520-532

Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training, 55*(7), 681–704. https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0077

Finn, D. (2000). From full employment to full employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower, 21*(5), 426–441. https://doi.org/10.1108/01437720010377693

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 14–38. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005

Garavan, T. N., Morley, M., Gunnigle, P., & Collins, E. (2001). Human capital accumulation: the role of human resource development. *Journal of European Industrial Training, 25*(2/3/4), 48–68. https://doi.org/10.1108/EUM0000000005437

González, L., Espinoza, O., Sandoval, L., McGinn, N., & Castillo, D. (2020). The limited value of 'employability' as an objective in the training of psychologists: Evidence from Chile. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 50–62. https://doi.org/10.21153/jtlge2020vol11no1art920

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2022). *Uma em cada quatro mulheres de 15 a 29 anos não estudava e nem estava ocupada em 2023.* Agência IBGE Notícias. Recuperado de https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39531-uma-em-cada-quatro-mulheres-de-15-a-29-anos-nao-estudava-e-nem-estava-ocupada-em-2023

Jackson, D., & Cameron, C. (2025). The role of extra-/co-curricular activities and work on law graduates' initial employment outcomes. *Higher Education Research & Development*. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/07294360.2025.2482807

Lamas, K. C. A., Ambiel, R. A. M., & Silva, B. T. A. O. L. (2014). Vivências acadêmicas e empregabilidade de universitários em final de curso. *Temas em Psicologia*, 22(2), 329–340. https://doi.org/10.9788/TP2014.2-05

Lewis, K. V., Harris, C., Morrison, R., & Ho, M. (2015). The entrepreneurship-motherhood nexus: A longitudinal investigation from a boundaryless career perspective. *Career Development International,* 20(1), 21–37. https://doi.org/10.1108/CDI-07-2014-0090

Liu, X., Zhang, X., Dang, Y., & Gao, W. (2023). Career education skills and career adaptability among college students in China: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Behavioral Sciences*, 13(9), 780. https://doi.org/10.3390/bs13090780

Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(6), 742–755. https://doi.org/10.1177/2041386615589398

Macedo, R. M. G., Alves, D. C., Bezerra, M. R., & Silva, L. A. (2018). A "popularização" do perfil dos estudantes de Psicologia no Brasil. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 70(2), 119–132. Recuperado de https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672018000200007

Marinho, R. O. F., Silva, R. M., & Santos, P. H. (2024). Competências de empregabilidade: estudo com acadêmicos iniciantes e finalistas de um curso de psicologia. In M. C. P. Lassance & D. Boucinha (Eds.), *Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário 2023* (pp. 137–146). Ed. dos Autores. Recuperado de https://abraopc.org.br/site2022/wp-content/uploads/2024/10/LIVRO_INVESTIGACAO-E-PRATICAS-EM-ORIENTACAO-DE-CARREIRA-CENARIO-2023.pdf

Mendes, P. A., & Bastos, S. A. P. (2025). Mobilização para a empregabilidade a partir do ensino superior: fatores internos e externos. *SciELO Preprints*. https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.11747

Mulyana, O. P., Hidayah, N., & Ramli, N. (2025). Psychology students' career adaptability as predictor employability in public health systems. *South East European Journal of Public Health, 26*, 555–562. Recuperado de https://seejph.com/index.php/seejph/article/view/3587

Murgo, C. S., Barros, L. O., & Sena, B. C. S. (2020). Vocational interests and professional choice self-efficacy of adolescents and youngsters. *Estudos de Psicologia (Campinas),* 37, Article e190013. https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e190013

Nogueira, T. G., Andrade, I. B. M., Souza, K. G. M., & Soares, W. C. (2015). Empregabilidade do psicólogo: Análise da percepção de alunos, ex-alunos, professores universitários e selecionadores. *Psicologia em Pesquisa, 9*(1), 40–49. Recuperado de https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1982-12472015000100006

Oliveira, L. B., & Silva, B. C. L. (2024). Antecedents of perceived employability among higher education students. *Revista de Administração Mackenzie*, 25(4), 1-28. https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG240155

Organização Internacional do Trabalho – OIT. (2023*). As desigualdades entre homens e mulheres no emprego são maiores do que se pensava, segundo uma nova nota síntese da OIT.* Organização Internacional do Trabalho. Recuperado de https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/desigualdades-entre-homens-e-mulheres-no-emprego-sao-maiores-do-que-se

Ramos, M., Nascimento, L. D., & Visentin, I. (2024). Análise da empregabilidade dos egressos de Administração do UNIDESC nos anos de 2021 a 2024. *Revista Real: Administração e Contabilidade,* 1–23. Recuperado de https://revistas.icesp.br/index.php/Real/article/view/6118

Reddy, P. A., & Shaw, R. L. (2019). Becoming a professional: a longitudinal qualitative study of the graduate transition in the BSc Psychology. *Education and Training*, 61(2), 272–288. https://doi.org/10.1108/ET-10-2018-0210

Rechtman, R., & Bock, A. M. B. (2019). Formação do Psicólogo para a Realidade Brasileira: identificando Recursos para Atuação Profissional. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, *35*, e3551. https://doi.org/10.1590/0102.3772e3551

Santana, F. M., Sousa, G. de A., & Ribeiro, M. S. de S. (2022). Formação generalista: a percepção de egressos de Psicologia. *Fractal: Revista de Psicologia*, *34*, e5887. https://doi.org/10.22409/1984-0292/2022/v34/5887

Silva, B. X. F., Carolina Neto, V., & Gritti, N. H. S. (2020). Soft skills: Rumo ao sucesso no mundo profissional. *Revista Interface Tecnológica,* 17(1), 829–842. https://doi.org/10.31510/infa.v17i1.797

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. Recupetrado de https://www.researchgate.net/publication/276305983_O_Compromisso_da_Universidade_com_a_Empregabilidade_Concepcao_dos_Egressos_e_Empregadores

Souza, F. M., & Mattos, C. R. (2022). Estou formado e agora? O percurso profissional de egressos de Psicologia da UFSC. *Psicologia: Teoria e Prática*, 24(2), 1–18. https://doi.org/10.7213/psicolargum.40.110.AO05

Souza, G. A. de, & Mattos, V. D. B. (2020). Satisfação, formação e inserção profissional de egressos de uma universidade pública. *Psicologia: Revista da Universidade São Francisco*, 29(2), 489–518. https://doi.org/10.23925/2594-3871.2020v29i2p489-518

Succi, C., & Canovi, M. 2020. Soft Skills to Enhance Graduate Employability: comparing Students and Employers' Perceptions. *Studies in Higher Education* 45 (9): 1834–47. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

Troškova, M., & Katane, I. (2024). Employability of prospective specialists as a set of internal resources and readiness to ensure their own employment in changing labour market conditions. *Education. Innovation. Diversity*, 1(8), 14–27. https://doi.org/10.17770/eid2024.1.7777

Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2014). Employability and social innovation: The importance of and interplay between transformational leadership and personality. In T. Bondarouk & M. R. Olivas-Luján (Eds.), *Human Resource Management, Social Innovation and Technology* (Vol. 14, pp. 55–72). Emerald Group Publishing. https://doi.org/10.1108/S1877-636120140000014009

Vieira, A., & Barbosa, M. L. de O. (2025). Social origin, skills, and graduates' formal employability in Brazil. *Revista Brasileira de Educação, 30*, e300017. https://doi.org/10.6017/895b9e0d.1757d61a

Weitzel, E. C., Glaesmer, H., Hinz, A., Zeynalova, S., Henger, S., Engel, C., Löffler, M., Reyes, N., Wirkner, K., Witte, A. V., Villringer, A., Riedel-Heller, S. G., & Löbner, M. (2022). What builds resilience? Sociodemographic and social correlates in the population-based LIFE-Adult-Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9601. https://doi.org/10.3390/ijerph19159601

Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is – what it is not. *Learning and Employability Series 1*. The Higher Education Academy. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not

Zatti, F., & Luna, I. N. (2022). Expansão da educação superior e construção de carreira: estudo multicasos com graduandos. *Psicologia Escolar E Educacional*, *26*, e241763. https://doi.org/10.1590/2175-35392022241763

Zatti, F., Luna, I. N., Silva, N., & Feigel, G. L. R. (2017). Desenvolvimento de carreira de estudantes durante a graduação: análise de fundamentos epistemológicos em estudos nacionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *17*(3), 150-158. https://doi.org/10.17652/rpot/2017.3.13269

Zulauf, M. (2006). Ensino superior e desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: explorando a visão dos estudantes. *Sociologias*, 8(16), 126-155. https://doi.org/10.1590/S1517-45222006000200006