

Relatório de Acompanhamento de Egressos do curso de Psicologia da UEMG Divinópolis



UNIDADE
DIVINÓPOLIS



2024

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS (UEMG)

UNIDADE DIVINÓPOLIS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**Relatório de Acompanhamento de Egressos do curso de Psicologia da
Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG/Divinópolis)**

Relatório elaborado pela Coordenação de Psicologia e pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE), a partir do questionário de acompanhamento de egressos (levantamento de abril a junho de 2024)

Divinópolis (MG)

2024

Pesquisa e relatório elaborados por

Michael Jackson de Oliveira Andrade

Rafaela Rocha da Costa

Reinaldo da Silva Júnior

Vanessa Guimarães da Silva

Membros do Núcleo Docente Estruturante (NDE)

Michelle Morelo Pereira

Coordenadora do curso de Psicologia

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS (UEMG)

Reitora: profa. Lavínia Rosa Rodrigues

Vice-reitor: prof. Thiago Torres Costa Pereira

Chefe de gabinete: Raoni Bonato da Rocha

Pró-reitora de Graduação: profa. Welessandra Benfica

Pró-reitor de Extensão: prof. Moacyr Laterza Filho

Pró-reitora de Pesquisa e Pós-Graduação: profa. Vanesca Korasaki

Pró-reitora adjunta de Pesquisa e Pós-Graduação: profa. Christiane Costa Assis

Pró-reitora de Planejamento, Gestão e Finanças: Silvia Cunha Capanema

UEMG UNIDADE DIVINÓPOLIS

Diretora: profa. Ana Paula Martins Fonseca

Vice-diretor: prof. André Amorim Martins

Coordenadora de Extensão: profa. Janaina Visibeli Barros

Coordenador de Pesquisa e de Pós-Graduação: prof. Michael Jackson Oliveira de
Andrade

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Chefe: profa. Mara Salgado

Subchefe: profa. Letícia Cardoso Barreto

CURSO DE PSICOLOGIA

Coordenadora: profa. Michelle Morelo Pereira

Subcoordenador: prof. Diego Costa Lima

Gestão 2022-2024

Relatório de Acompanhamento de Egressos do curso de Psicologia da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG/Divinópolis)

Diagramação e revisão: Elvis Gomes

Capa: Isabella Marques

Apoio: Assessoria de Comunicação – UEMG Divinópolis

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Demonstrativo sobre a atuação na área de formação	17
Gráfico 2. Demonstrativo sobre a atuação na área de formação	22
Gráfico 3. Titulação mais alta dos egressos	24
Gráfico 4. Expectativa de remuneração	25
Gráfico 5. Renda Individual dos egressos	26
Gráfico 6. Satisfação com a vida profissional	26
Gráfico 7. Importância do nome UEMG para ingressar no mercado de trabalho	27
Gráfico 8. Avaliação da formação na universidade	27
Gráfico 9. Avaliação do corpo docente	28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Ano de conclusão	15
Tabela 2. Cidade em que reside atualmente	16
Tabela 3. Áreas de atuação	18
Tabela 4. Regime de trabalho dos egressos	19
Tabela 5. Outras áreas de atuação além da Psicologia	18
Tabela 6. Tempo para inserção no mercado de trabalho após conclusão do curso	21
Tabela 7. Modos de atualização continuada	23

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
PERFIL DO EGRESSO	9
METODOLOGIA	14
RESULTADOS	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	33

APRESENTAÇÃO

O curso de Psicologia da UEMG Divinópolis publicou, em 3 de abril de 2024, um questionário com o objetivo de acompanhar o percurso dos egressos formados na Unidade e que ficou disponível para preenchimento até o dia 1º de julho de 2024. O questionário marca o início da implantação da política de egressos do curso, desenvolvida pela Coordenação, pelo Colegiado e pelo Núcleo Docente Estruturante (NDE) em conformidade às políticas pedagógicas do perfil do egresso do Projeto Pedagógico do curso de Psicologia (Resolução Coepe/UEMG nº 381, de 15 de março de 2023).

Dessa forma, destaca-se o papel da Universidade na formação continuada e no acompanhamento do desempenho profissional e acadêmico dos egressos e, indo ao encontro do PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional), que menciona que a UEMG, enquanto Universidade pública, tem como responsabilidade não apenas a formação dos estudantes, mas também o acompanhamento dos egressos, como agentes de transformação e produção do conhecimento e executores, de forma adequada, de técnicas e procedimentos. Neste sentido, a UEMG tem um trabalho formativo, e o curso de Psicologia busca, a partir dessa proposta, expandi-lo e aprimorá-lo junto aos egressos. É importante ressaltar que a carreira de nossos egressos leva consigo o nome da instituição, dando a esta credibilidade social e reconhecimento da excelência de nosso trabalho e retorno como universidade pública. Pretende-se que esta avaliação seja o primeiro passo para o mapeamento e acompanhamento anual dos egressos do curso de Psicologia da UEMG Divinópolis.

Ademais, a política de egressos busca criar um canal de comunicação com os profissionais formados pelo curso, de modo que possam participar e retornar para atividades em sua universidade formadora. Sendo assim, os egressos podem retornar à Universidade de diferentes formas: como ouvintes; oradores e/ou palestrantes; em bancas de defesa de TCC (Trabalhos de Conclusão de Curso); em cursos, como proponentes, colaboradores e participantes externos; em atividades elaboradas, seja pelo Serviço-Escola de Psicologia (SePsi), pelos docentes ou pelo Centro Acadêmico de Psicologia (CAPsi); participação nos grupos de pesquisa e extensão; estágio docente, caso o egresso faça algum tipo de pós-graduação, mestrado ou doutorado em outra

instituição que permita esta transição e possa realizar este estágio dentro UEMG, em cooperação com a instituição em que ele está cadastrado e vinculado como mestrando ou doutorando; e cursos de extensão e pós-graduação.

PERFIL DO EGRESSO

De acordo com o Projeto Pedagógico do Curso de Psicologia, publicado em 2016, o perfil do egresso do curso indica que o profissional deve estar capacitado para lidar com os conteúdos da Psicologia (teóricos e práticos), enquanto campo de conhecimento e de atuação. Ademais, deve dominar os conhecimentos básicos e estruturantes da formação, bem como os conhecimentos psicológicos e de áreas afins, para utilizá-los em diferentes contextos de atuação.

De acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais e em consonância com a Declaração Internacional de Competências Fundamentais na Psicologia Profissional, de 2016, as competências previstas para os egressos são as seguintes:

I – Atuar eticamente:

- a) utilizar os códigos éticos vigentes para a prática profissional e para a própria conduta pessoal;
- b) aderir às leis e às normas vigentes, definidas pelas entidades pertinentes para o seu exercício profissional e para a conduta pessoal;
- c) resolver os dilemas éticos que emergem da prática profissional;
- d) buscar soluções para as situações nas quais podem ocorrer conflitos entre o Código de Ética Profissional do Psicólogo e demais códigos, regulamentações e leis; e
- e) analisar criticamente a política e os padrões de conduta dos locais em que atua como profissional psicólogo.

II – Agir profissionalmente, levando em consideração o que segue:

- a) adotar as melhores práticas conhecidas na Psicologia;
- b) manter a qualidade de seu trabalho enquanto psicólogo;
- c) atuar dentro dos limites da sua competência profissional e pessoal;
- d) consultar profissionais da área de Psicologia, supervisores e outras fontes, quando apropriado;
- e) escolher o curso de ação apropriado diante de eventos imprevistos e complexos;
- f) avaliar os impactos dos serviços prestados;
- g) mapear a dinâmica social, cultural e política dos contextos em que atua; e

h) demonstrar flexibilidade e capacidade de lidar com mudanças nas diferentes esferas da vida profissional.

III – Relacionar-se apropriadamente com clientes, usuários e outros, levando em consideração o que segue:

a) desenvolver relações de trabalho apropriadas com clientes, usuários e outros;

b) desenvolver relações de trabalho apropriadas com colegas da área e de outras profissões;

c) relacionar-se com o outro de modo a propiciar o desenvolvimento de vínculos interpessoais requeridos pela atuação profissional;

d) atuar considerando os direitos e deveres dos clientes, usuários, grupos, movimentos sociais, instituições e outros;

e) identificar e utilizar métodos que contribuam para as boas relações de trabalho;

f) agir dentro dos limites do papel de psicólogo, levando em conta as demais pessoas envolvidas no trabalho; e

g) colaborar no planejamento e tomada de decisão dos clientes, usuários, grupos, movimentos sociais, instituições e outros, dentro dos limites do papel e da atuação do psicólogo.

IV – Trabalhar respeitando a diversidade e mostrar competência cultural, tendo em vista os seguintes princípios:

a) atuar tendo como fundamento o conhecimento e a compreensão do contexto histórico, político, social e cultural de clientes, usuários, colegas, grupos, organizações, populações e outros atores;

b) respeitar as diversidades de gênero, sociocultural, étnico-racial, religiosa e outras; e

c) trabalhar de maneira acolhedora, empática e efetiva considerando todas as formas de diversidade.

V – Atuar profissionalmente com base no conhecimento científico acumulado, com as seguintes orientações:

a) adotar uma orientação baseada em princípios científicos, considerando o seu referencial teórico e epistemológico para realizar avaliações, intervenções, prestação de serviços e outras atividades psicológicas;

b) consultar investigações relevantes em Psicologia ou áreas afins para apoiar o seu exercício profissional; e

c) considerar as limitações das evidências científicas disponíveis no exercício profissional.

VI – Refletir sobre o próprio trabalho, levando em conta as seguintes ações:

a) avaliar a eficácia de suas atividades e da prestação dos serviços psicológicos;

b) realizar autocrítica sobre o seu exercício profissional e implementar melhorias contínuas na sua prática;

c) realizar autocrítica sobre seus valores e crenças e seus impactos sobre o exercício profissional;

d) validar as práticas com os colegas e supervisores, quando apropriado;

e) identificar a necessidade de desenvolvimento profissional em áreas específicas;

f) identificar possíveis fatores de risco para atuar preventivamente em diversos ambientes de trabalho; e

g) reconhecer e assumir as consequências de suas ações profissionais.

VII – Estabelecer objetivos ou metas pertinentes à atividade, visando o que segue:

a) desenvolver objetivos a partir da análise das demandas e necessidades; e

b) discutir e estabelecer metas no diálogo com clientes, usuários e colegas.

VIII – Realizar avaliação psicológica, buscando:

a) identificar a necessidade de avaliações em indivíduos, grupos, famílias, comunidades, organizações ou sociedades;

b) utilizar os diversos métodos e estratégias de avaliação em Psicologia: entrevistas, observação, testes psicológicos, entre outros;

c) selecionar, planejar e desenvolver avaliações utilizando métodos apropriados aos objetivos e aos propósitos das atividades; e

d) integrar métodos, análises, sínteses e interpretação dos dados coletados.

IX – Realizar intervenções psicológicas e psicossociais, tendo como base os seguintes fundamentos:

a) planejar, integrando dados de avaliação, intervenções psicológicas com indivíduos, grupos, comunidades, organizações e sociedade;

b) implementar intervenções psicológicas utilizando métodos apropriados às metas e aos objetivos da intervenção;

c) avaliar a utilidade e a eficácia das intervenções utilizando métodos apropriados;

d) utilizar os resultados obtidos nas avaliações para revisar ou modificar as intervenções, quando pertinente; e

e) assegurar orientação e apoio a outros atores envolvidos no processo de intervenção, quando pertinente.

X – Comunicar-se de forma eficaz e apropriada, considerando o que segue:

a) utilizar diferentes linguagens – visual, sonora, corporal e digital – para se expressar e partilhar informações;

b) comunicar-se com diversos interlocutores visando a efetiva realização de suas atividades profissionais;

c) elaborar registros documentais decorrentes da prestação de serviços psicológicos, tais como pareceres técnicos, laudos, relatórios e evolução em prontuários;

d) fornecer informações compreensivas e objetivas sobre assuntos psicológicos para o público-alvo; e

e) agir com empatia e garantir relações equânimes nos contextos em que atua.

XI – Atuar em equipes multiprofissionais, devendo adotar, sempre que possível, as ações assim discriminadas:

a) contribuir para processos de trabalhos que envolvem profissionais de diferentes áreas, buscando favorecer o êxito do trabalho em equipe;

b) coordenar equipes de trabalho em diferentes contextos;

c) integrar seu conhecimento e experiência à de outros profissionais, com o intuito de promover a integralidade da atenção a indivíduos, grupos e organizações;

d) manejar processos grupais e atuar como mediador de conflitos no interior de equipes de trabalho;

e) organizar seu trabalho de modo cooperativo e solidário, assumindo e compartilhando responsabilidades;

f) incentivar a comunicação entre os membros de equipe, propiciando um espaço permanente de socialização das informações relevantes para o trabalho do grupo; e

g) utilizar as contribuições de outras disciplinas e profissões, quando couber, para a resolução colaborativa de problemas. As competências reportam-se a desempenhos e atuações requeridas do formado em Psicologia, e devem garantir ao profissional um domínio básico de conhecimentos psicológicos e a capacidade de utilizá-los em diferentes contextos que demandam a investigação, análise, avaliação, prevenção e atuação em processos psicológicos e psicossociais, e na promoção da qualidade de vida.

METODOLOGIA

A coleta foi realizada por meio de formulário Google divulgado nas redes sociais da instituição e no site oficial da UEMG Divinópolis. O modelo de questionário fechado foi escolhido para direcionar a análise quantitativa a elementos importantes para nosso acompanhamento e necessidades. Ademais, foram encaminhados e-mails para os egressos que concluíram o curso entre 2016 e 2023. Justifica-se o envio do e-mail para apenas esse intervalo de tempo devido ao processo de estadualização da Unidade da UEMG em Divinópolis. Logo, não há registros de banco de e-mails dos concluintes que estudaram na Fundação Educacional de Divinópolis (Funedi), instituição anterior à atual UEMG. No total, foram enviados 320 e-mails. Os dados foram coletados entre abril e julho de 2024.

A análise dos dados passa por um processo quanti/qualitativo, considerando as respostas dos participantes que responderam ao formulário em seu conteúdo direto (aspecto quantitativo), relacionado a uma compreensão histórica, política e cultural de nossa região e do Brasil (aspecto qualitativo). É reconhecida que a realidade dos egressos precisa ser considerada dentro de um contexto maior da realidade brasileira no que diz respeito ao trabalho e às possibilidades de atuação da Psicologia em nossa sociedade.

RESULTADOS

Participaram da coleta 98 egressos, dos quais 96 concluíram o curso entre 1995 e 2024; dois egressos não responderam a este item. A maioria (76%) é de concluintes dos últimos 10 anos.

Tabela 1. Ano de conclusão

Ano	N	% do total
1995	1	1,0 %
1998	1	1,0 %
1999	6	6,3 %
2000	2	2,1 %
2001	3	3,1 %
2009	2	2,1 %
2010	1	1,0 %
2011	2	2,1 %
2012	3	3,1 %
2013	2	2,1 %
2014	1	1,0 %

Ano	N	% do total
2015	5	5,2 %
2016	2	2,1 %
2017	5	5,2 %
2018	7	7,3 %
2019	9	9,4 %
2020	1	1,0 %
2021	14	14,6 %
2022	10	10,4 %
2023	18	18,8 %
2024	1	1,0 %
Total	96	

No que diz respeito às cidades em que os egressos residem atualmente, é possível observar que a maioria dos profissionais reside em cidades do interior de Minas Gerais, sendo que 64% no Centro-Oeste mineiro. Destaca-se que 46,9% residem na mesma cidade em que se graduaram, a saber: Divinópolis-MG. O que indica a importância da instituição como formadora de profissionais qualificados para a região Centro-Oeste mineira, contribuindo, de forma efetiva, com a demanda dos serviços e da Psicologia neste território.

Tabela 2. Cidade em que reside atualmente

Cidade	N	% total
Assis	1	1,0 %
Belo Horizonte	3	3,1 %
Brasília	1	1,0 %
Carmo do Cajuru	1	1,0 %
Cláudio	1	1,0 %
Conceição do Mato Dentro	1	1,0 %
Contagem	1	1,0 %
Curitiba	1	1,0 %
Divinópolis	46	46,9 %
Formiga	2	2,0 %
Governador Valadares MG	1	1,0 %
Guarapari	1	1,0 %
Ibituruna	1	1,0 %
Itapecerica	1	1,0 %
Itaúna	8	8,1 %
Iturama	1	1,0 %
Jaboticabal	1	1,0 %
Lagoa da Prata	1	1,0 %
Lavras	1	1,0 %
Lisboa/Portugal	1	1,0 %

Cidade	N	% total
Mariana	1	1,0 %
Niterói	1	1,0 %
Nova Serrana	2	2,0 %
Oliveira	1	1,0 %
Palmas	1	1,0 %
Pará de Minas	3	3,1 %
Passos	1	1,0 %
Pedra do Indaiá	1	1,0 %
Pimenta	1	1,0 %
Pitangui	2	2,0 %
São Roque	1	1,0 %
Sete Lagoas	1	1,0 %
São Gotardo	1	1,0 %
São José do Alegre	1	1,0 %
São Paulo	1	1,0 %
São Tiago	1	1,0 %
Uberlândia	1	1,0 %
Uruçuca	1	1,0 %
Vila Velha	1	1,0 %

No que tange à atuação na área de formação Psicologia, 93% estão atuando na área de formação e 7% não estão atuando, conforme demonstra o Gráfico 1.

Gráfico 1. Demonstrativo sobre a atuação na área de formação



Dos que estão atuando, a maioria (44,9%) atua exclusivamente na clínica e 14,1 % em duas ou mais áreas, sendo que 13,2% estão atuando na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Tabela 3).

Tabela 3. Áreas de atuação

Área de atuação	N	% do total
Não estou atuando	5	5,1 %
a. Avaliação Psicológica, b. Neuropsicologia	1	1,0 %
a. Avaliação Psicológica, c. Psicologia Clínica, d. Psicologia Escolar e Educacional	1	1,0 %
b. Neuropsicologia, c. Psicologia Clínica	1	1,0 %
c. Psicologia Clínica	44	44,9 %
c. Psicologia Clínica, d. Psicologia Escolar e Educacional	2	2,0 %
c. Psicologia Clínica, f. Psicologia Hospitalar	1	1,0 %
c. Psicologia Clínica, k. Psicologia em Saúde	2	2,0 %
c. Psicologia Clínica, l. Psicologia Social	3	3,1 %
c. Psicologia Clínica, o. Assistência Social	1	1,0 %
f. Psicologia Hospitalar	1	1,0 %
g. Psicologia Jurídica	4	4,1 %
i. Psicologia Organizacional e do Trabalho	12	12,2 %
i. Psicologia Organizacional e do Trabalho, l. Psicologia Social	1	1,0 %
k. Psicologia em Saúde	7	7,1 %
k. Psicologia em Saúde, l. Psicologia Social, o. Assistência Social	1	1,0 %
l. Psicologia Social	3	3,1 %
n. Carreira Docente	1	1,0 %
o. Assistência Social	7	7,1 %

Esta predominância pela área clínica demonstra uma tendência dentro da formação em Psicologia que precisa ser mais bem estudada, para que possam ser pensados, inclusive, os rumos da Psicologia brasileira e a contribuição que ela tem a dar a uma sociedade tão diversificada e com tantos problemas no campo do trabalho, da segurança pública, da educação, da saúde pública e da assistência social, dentre outras possibilidades de atuação da Psicologia enquanto profissão.

Ainda sobre o campo de atuação, 15,3% dos egressos estão em contratos de trabalho do tipo público/concurso, 54,2% atuam de modo concomitante como autônomos e em mais outro tipo de vínculo, mas 28,6% atuam, exclusivamente, como autônomos (Tabela 4). Logo, também se faz necessário compor a luta por condições de trabalho dignas, piso salarial e vagas em concursos, reconhecendo-se a necessidade e a contribuição da Psicologia em diferentes setores.

Tabela 4. Regime de trabalho dos egressos

Regime de trabalho	N	%
a. Privado	17	17,3 %
a. Privado, b. Público-Contrato	1	1,0 %
a. Privado, d. Autônomo	10	10,2 %
a. Privado, d. Autônomo, e. Voluntário	2	2,0 %
b. Público-Contrato	11	11,2 %
b. Público-Contrato, d. Autônomo	5	5,1 %
c. Público-Concurso	15	15,3 %
c. Público-Concurso, d. Autônomo	3	3,1 %
d. Autônomo	28	28,6 %
d. Autônomo, e. Voluntário	4	4,1 %
e. Voluntário	2	2,0 %

Quando questionados se atuam em outras áreas além da Psicologia, 76,3% dos egressos informaram não possuir outra formação além da Psicologia (Tabela 5). Além disso, 23,7% que informaram ter outra ocupação (artesã, assessoria de eventos, estudante de medicina, supervisora pedagógica e técnico de informática, dentre outros) e 11,3% não informaram quais são as outras ocupações.

Tabela 5. Outras áreas de atuação além da Psicologia

Outra área de atuação	N	%		Outra área de atuação	N	%
Artesã	1	1,0 %		Não	74	76,3 %
Assessoria de eventos	1	1,0 %		Produção Cultural/Atuação teatral	1	1,0 %
Consultora de Projetos	1	1,0 %		Sim	11	11,3 %
Estudante de medicina	1	1,0 %		Sou proprietária de uma escola infantil	1	1,0 %
Estudante em mestrado	1	1,0 %		Supervisora Técnica	1	1,0 %
Mestrado	1	1,0 %		Supervisora pedagógica	1	1,0 %
Mãe atípica, dona de casa etc.	1	1,0 %		Técnico de Informática	1	1,0 %

No que diz respeito ao tempo para se inserir no mercado de trabalho em meses, apenas três egressos informaram que não entraram ou não conseguiram entrar no mercado de trabalho. Destaca-se que 31,7% dos egressos demoraram até um mês

para se inserir no mercado de trabalho. Por outro lado, 24% demoraram mais de 12 meses para conseguirem entrar no mercado de trabalho (Tabela 6). De modo geral, observa-se que os egressos participantes da pesquisa se inseriram rapidamente no mercado de trabalho, tendo como base o período de 12 meses.

Ressaltam-se, ainda, os motivos mencionados pelos egressos que justificam a demora no tempo de inserção no mercado de trabalho, tais como pandemia de COVID-19, saturação do mercado de trabalho, burocracia para contratações, dificuldade para captação de pacientes, falta de recursos para investimento na clínica, espera para convocação em concursos, dedicação nos estudos para concurso e/ou mestrado e demora na emissão da carteira de identificação profissional do CRP. Por outro, os estudantes que tiveram rápida inserção no mercado de trabalho destacam os motivos como promoção no emprego que possuía durante a graduação, contratação no estágio extracurricular, indicação de amigos, familiares e contatos estabelecidos na graduação.

Tabela 6. Tempo para inserção no mercado de trabalho após conclusão do curso

Tempo para inserção no mercado de trabalho	N	%
0	18	18,4 %
1	13	13,3 %
2	14	14,3 %
3	9	9,2 %
4	1	1,0 %
5	2	2,0 %
6	8	8,2 %
7	1	1,0 %
8	2	2,0 %
12	9	9,2 %
14	1	1,0 %
15	2	2,0 %
16	1	1,0 %
23	1	1,0 %
24	4	4,1 %
30	1	1,0 %
36	1	1,0 %
48	1	1,0 %
60	3	3,1 %
72	1	1,0 %
84	1	1,0 %
Não consegui	2	2,0 %
Não entrei	1	1,0 %
Parei por um tempo e voltei recentemente em 2024	1	1,0 %

Para a pergunta “Você fez outra graduação após formado?”, 90,8% responderam que não fizeram outra graduação (Gráfico 2) e 9,2% realizaram outro curso após a formação em Psicologia, sendo elas: Administração, Gastronomia, Letras, Medicina, Pedagogia e Psicopedagogia. Tais resultados indicam uma baixa procura em outra formação posterior à conclusão do curso de Psicologia.

Além disso, foi questionado como os egressos têm buscado sua complementação da formação em Psicologia. Os resultados demonstraram uma diversidade de recursos. Destacam-se a realização de cursos de pós-graduação *lato sensu* e de curta duração e leituras e pesquisas pessoais. Tais dados indicam a busca dos egressos por formação continuada (Tabela 7).

Gráfico 2. Demonstrativo sobre a atuação na área de formação



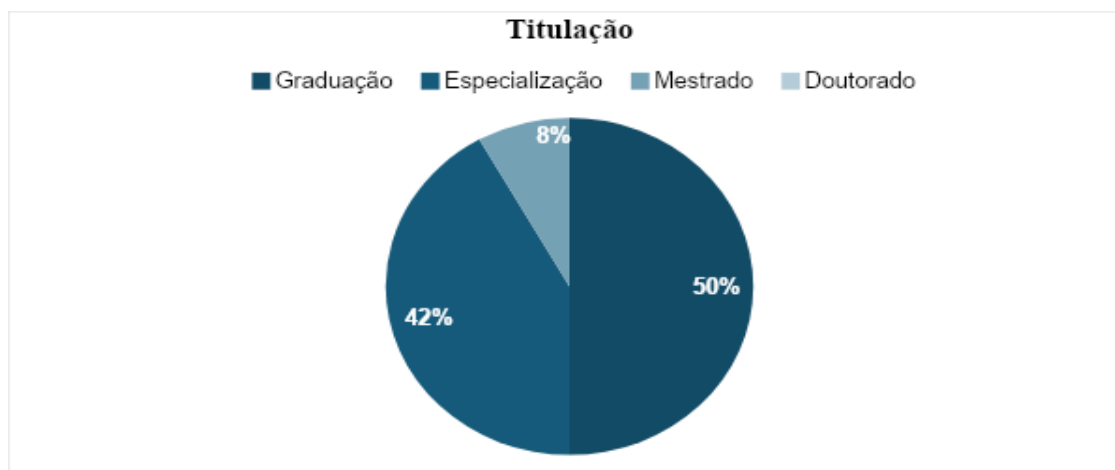
Tabela 7. Modos de atualização continuada

Modos para atualização na área	N	%
a. Cursos profissionalizantes	2	2,0 %
a. Cursos profissionalizantes, b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais	1	1,0 %
a. Cursos profissionalizantes, b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos	4	4,1 %
a. Cursos profissionalizantes, b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais	8	8,2 %
a. Cursos profissionalizantes, b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos	12	12,2 %
a. Cursos profissionalizantes, b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos, f. Residência	3	3,1 %
a. Cursos profissionalizantes, b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , e. Congressos e outros eventos	2	2,0 %
a. Cursos profissionalizantes, c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos	1	1,0 %
a. Cursos profissionalizantes, c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos, Supervisão em grupo	1	1,0 %
a. Cursos profissionalizantes, d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos	6	6,1 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i>	12	12,2 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i>	1	1,0 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais	1	1,0 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, Estudos de formação e edificação	1	1,0 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos	4	4,1 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , e. Congressos e outros eventos	1	1,0 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais	8	8,2 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos	12	12,2 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos, Militância	1	1,0 %
b. Cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos, Seminário clínico	1	1,0 %
c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i>	1	1,0 %

c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais	2	2,0 %
c. Cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos	2	2,0 %
d. Leituras e pesquisas pessoais	7	7,1 %
d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos	2	2,0 %
d. Leituras e pesquisas pessoais, e. Congressos e outros eventos, Grupos de estudos, seminários, cursos de aperfeiçoamento	1	1,0 %
d. Leituras e pesquisas pessoais, f. Residência	1	1,0 %

No que tange à titulação dos egressos, 50% são graduados, 41,8% possuem título de especialista e 8,2% têm titulação como mestre (Gráfico 3). Nenhum egresso do curso de Psicologia da UEMG Divinópolis participante do levantamento informou possuir doutorado. Tal resultado indica a necessidade e importância de criarmos programas de pós-graduação na Unidade, possibilitando, assim, a formação continuada dos egressos, além do estímulo à pesquisa, tão fundamental para o desenvolvimento da Psicologia no Brasil.

Gráfico 3. Titulação mais alta dos egressos



A maioria considera que a sua remuneração condiz com a expectativa que tinha durante a graduação, seja de modo total (N=36) ou parcial (N= 33), sendo que a maioria tem renda individual de 3 a 5 salários mínimos (N= 43) e também demonstra satisfação total (N=49) ou parcial (N= 40) com a vida profissional (Gráfico 4). Isso leva a observar como a profissão ainda não tem o reconhecimento da própria categoria no que diz respeito à garantia de condições dignas de trabalho; salários defasados são

aceitos como adequados, viabilizando, assim, a precariedade das condições de trabalho dos profissionais da Psicologia.

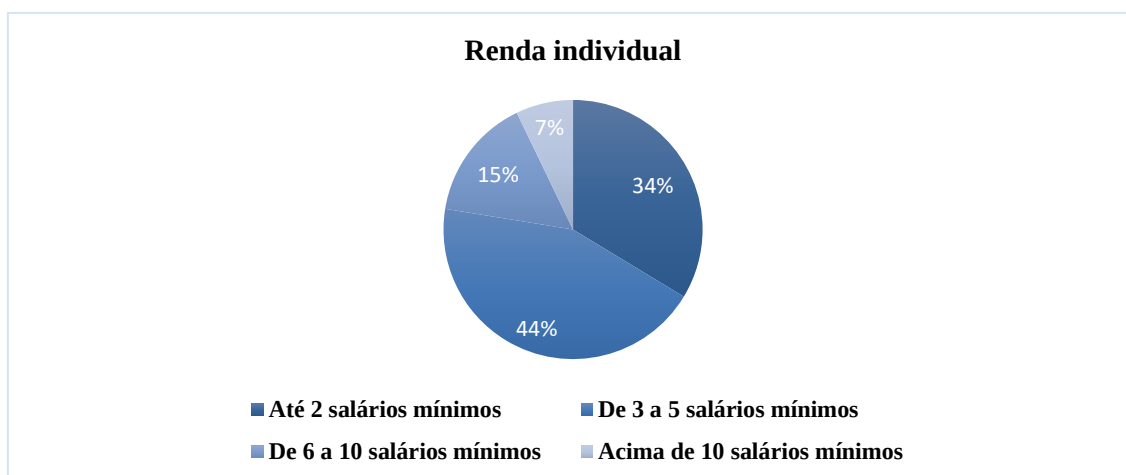
Gráfico 4. Expectativa de remuneração



No que diz respeito à renda individual dos egressos após a conclusão do curso, observou-se que 44% ganham de 3 a 5 salários mínimos, 34% ganham até dois salários mínimos e apenas 7% ganham acima de dez salários mínimos (Gráfico 5). Considerando o salário mínimo nacional atual de R\$ 1.412,00, observa-se que a remuneração dos egressos está compatível com a remuneração nacional dos profissionais de Psicologia. De acordo com o CensoPsi de 2022¹, realizado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), 32,5% dos profissionais recebem entre R\$ 3.301,00 e R\$ 6.600,00.

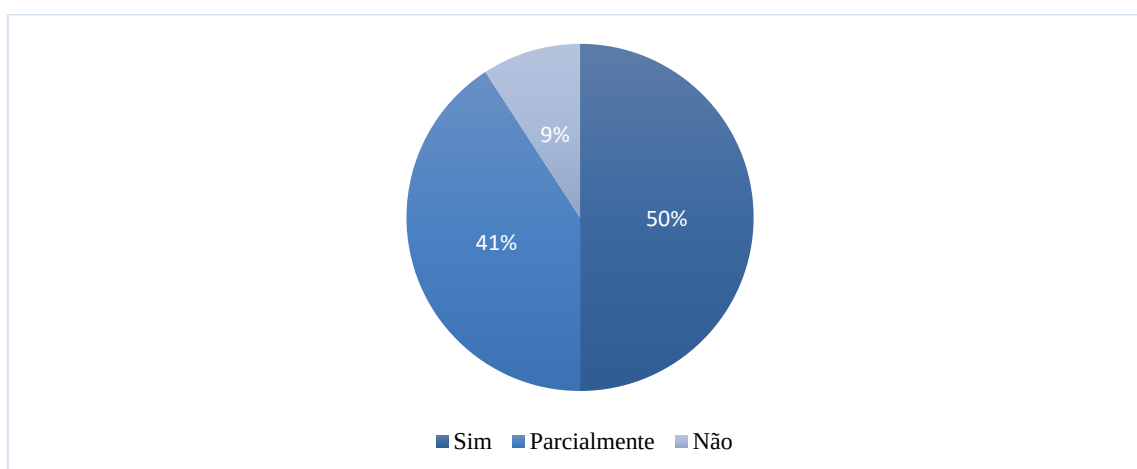
¹ Link para acesso ao CensoPsi: <https://site.cfp.org.br/censopsi-oficina-nacional-discute-oportunidades-e-desafios-relacionados-ao-exercicio-da-profissao/#:~:text=CensoPsi%202022&text=Como%20forma%20de%20tornar%20um,periodicamente%20a%20cada%20cinco%20anos.>

Gráfico 5. Renda Individual dos egressos



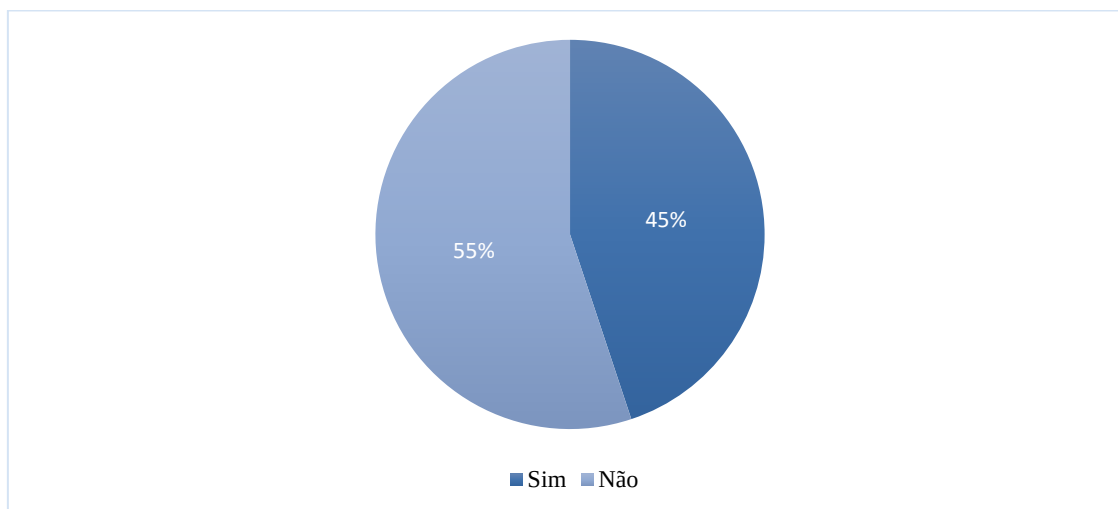
Para a pergunta “Você está satisfeito com sua vida profissional?”, 50% dos egressos participantes responderam que sim, 40,8% que estão parcialmente satisfeitos e 9,2% que não estão satisfeitos com a sua vida profissional (Gráfico 6). Destaca-se que não foram questionados os motivos pelos quais responderam sobre tal questão.

Gráfico 6. Satisfação com a vida profissional



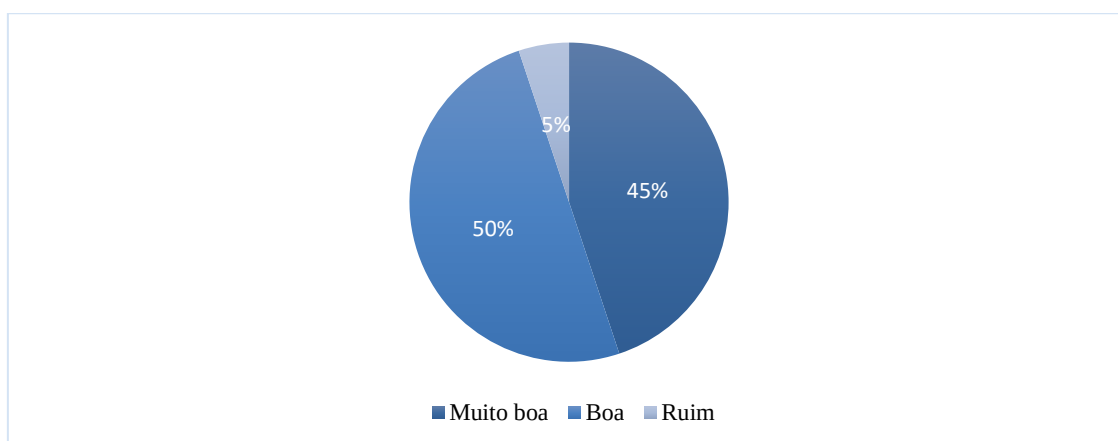
No que se refere à importância do nome da instituição UEMG para ingressar no mercado de trabalho, 55,1% mencionaram que o nome da instituição não foi importante (Gráfico 7), enquanto 44,9% informaram que a UEMG foi importante para a inserção no mercado de trabalho. Destaca-se que a UEMG Divinópolis é uma universidade recente. Sua história demarca a estadualização da antiga Funedi, ocorrida em 2014.

Gráfico 7. Importância do nome UEMG para ingressar no mercado de trabalho



Ademais, foi questionado como os egressos avaliam sua formação na universidade. Os resultados demonstraram que 50% consideram boa sua formação, 44,9% consideram muito boa e 5,1% consideraram ruim (Gráfico 8). Destaca-se que as respostas dadas como “ruins” contemplam o período de conclusão do curso entre 2016 e 2021, referente ao processo de transição da estadualização e do período da pandemia de COVID-19.

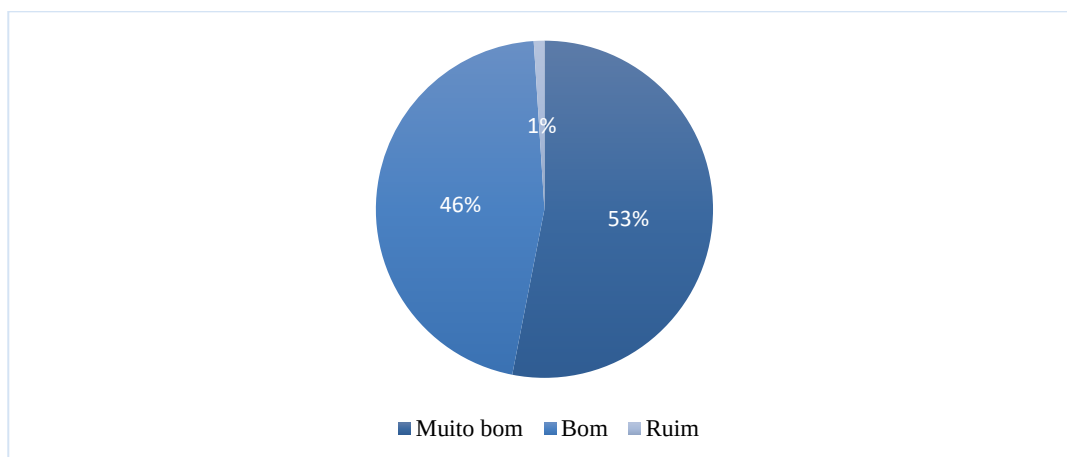
Gráfico 8. Avaliação da formação na universidade



No que tange à avaliação do corpo docente da universidade, 53,1% dos egressos avaliaram como muito bom, 45,9% como bom e apenas 1% como ruim (Gráfico 9). Tais dados reforçam a importância do concurso para o corpo docente,

tendo em vista que as respostas do tipo “muito bom” se acentuaram a partir das conclusões de curso do ano de 2020, período referente ao ingresso de 18 docentes por meio de concurso de carreira no curso de Psicologia.

Gráfico 9. Avaliação do corpo docente



Por fim, foi solicitado aos egressos que sugerissem como a UEMG ainda poderia contribuir com o seu crescimento profissional. As respostas foram as mais diversas e as principais foram registradas a seguir:

- Oferta de mais eventos, como congressos e seminários;
- Rede de apoio aos recém-formados;
- Cursos de pós-graduação, incluindo oportunidade para mestrado e doutorado;
- Especialização presencial e *on-line* na área de Neurociências, Psicologia Organizacional e do Trabalho e Psicologia Humanista;
- Participação em atividades de pesquisa e extensão;
- Convite para bancas de TCC;
- Manter o contato com os docentes;
- Disponibilizar a biblioteca para empréstimos de livros;
- Criação de espaços de trocas entre egressos e graduandos;
- Divulgação de vagas de trabalho;
- Abordar questões práticas da atuação no mercado de trabalho;
- Cursos de extensão.

Evidencia-se que alguns egressos mencionaram que a UEMG já está contribuindo com a sua formação, pois estão participando de grupos de pesquisa e de extensão e realizando cursos de pós-graduação, além de serem convidados para bancas de TCCs e palestras na instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar das divulgações nas redes sociais e no site institucional e dos contatos individuais enviados por e-mail, houve apenas o retorno de 67 respostas do público graduado entre 2016 e 2024, ou seja, do público que recebeu e-mail com divulgação e convite para participar da pesquisa. Como o formulário terá fluxo contínuo, sugere-se retorno da divulgação do formulário para buscar maior alcance e ampliação das ações para a política de egressos. É preciso, ainda, ter a nitidez de que este primeiro movimento pode não indicar com precisão a condição dos egressos do curso, principalmente se forem incluídos os formados antes da estadualização.

Como apontado anteriormente, há estudantes com mestrado concluído, outros cursando mestrado, nenhum com doutorado e apenas uma pessoa informa que segue a carreira acadêmica. As formações para atualização vêm se dando, principalmente, a partir de cursos de especialização e profissionalizantes, o que denota uma demanda para cursos de especialização na área e uma tendência dos alunos de compreenderem a formação de nível superior como formação para um mercado de trabalho. Sugere-se maior divulgação dos cursos de especialização ofertados pela UEMG, bem como a criação de cursos de especialização voltados para as principais áreas de atuação do público egresso, como na área Clínica e Psicologia Organizacional e do Trabalho. É preciso, também, pensar a universidade como espaço de produção de conhecimento e como trazer este compromisso para a formação acadêmica de maneira a construir com os alunos uma cultura científica. Potencializa-se, ainda, a necessidade da criação de cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

Considerando que 24% dos egressos levaram mais de um ano para entrar no mercado de trabalho, o curso poderia intensificar as formas de divulgação dos serviços profissionais de estudantes egressos. Além disso, seria interessante a criação de um canal de divulgação de oportunidades na região. Assim, observa-se que tal situação aponta para a necessidade de uma abordagem multifacetada da instituição que envolve a ampliação das experiências práticas, o desenvolvimento de habilidades interpessoais, a orientação profissional e o fortalecimento de parcerias. Tais iniciativas podem colaborar para os alunos enfrentarem os desafios do mercado de trabalho e garantir que estejam mais preparados para suas futuras carreiras na Psicologia.

Considerando que a maioria atua na clínica e de modo autônomo, é importante intensificar as orientações éticas para atuação nesse contexto, para o uso de redes profissionais e para o gerenciamento desse espaço. É importante salientar que, embora a prática clínica seja uma área fundamental e tradicional da Psicologia, essa concentração pode levar a uma saturação do mercado e à subutilização das competências dos psicólogos em outras áreas igualmente importantes. Dessa forma, é necessário um amplo debate sobre a carreira do profissional psicólogo, assim como uma análise cuidadosa sobre essa tendência dentro do processo de formação.

Para além, no que se refere à situação salarial, observa-se que a maioria dos egressos se encontra satisfeita com suas condições. A aceitação de salários defasados pela categoria é uma questão preocupante e que pode ter implicações significativas na satisfação profissional, na qualidade de vida e na valorização da profissão. Este fenômeno pode ser atribuído a diversos fatores, que vão desde a falta de regulamentação adequada até a subvalorização do trabalho do psicólogo em certos contextos.

Outro ponto a ser destacado refere-se ao impacto do nome da UEMG para o ingresso no mercado de trabalho. Sugere-se políticas de *marketing* e divulgação da instituição, de modo que possa ser criada uma imagem sólida e de referência não somente na região Centro-Oeste de Minas Gerais, como também nacionalmente.

Denota-se, portanto, que o curso tem contribuído com a formação generalista e pluralista, garantindo ao concluinte uma visão abrangente e integrada dos processos psicológicos, para que reafirme, com a sua atuação ética e compromissada, a importância da Psicologia nos processos de transformação social e na superação dos problemas sociais e humanos. Enfatiza-se que algumas demandas já estão em andamento, como a criação de uma pós-graduação em Psicologia Clínica em formato semipresencial e do mestrado em Saúde. Espera-se que, em breve, seja possível implementar tais ações, contribuindo, desse modo, para a formação continuada dos egressos.

O questionário de acompanhamento de egressos se apresenta como um passo importante para o mapeamento da situação dos profissionais da Psicologia formados pela instituição. Os dados analisados apontam para a necessidade de implementação de estratégias que aumentem a representatividade e o alcance desses profissionais.

Além disso, a criação de uma rede, comunicação contínua, eventos e apoio ao desenvolvimento de carreira são fundamentais para manter um relacionamento forte e produtivo entre a universidade e seus egressos. Essas ações podem não só melhorar o processo de formação acadêmica, como ainda tendem a fortalecer a comunidade de ex-alunos e o aperfeiçoamento do curso de Psicologia da UEMG.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 8**, de 7 de maio de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia. Disponível: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0804.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS – UEMG. **Resolução Coepe/UEMG nº 381**, de 15 de março de 2023. Aprova alterações no Projeto Pedagógico do curso de Bacharelado em Psicologia da Unidade Acadêmica de Divinópolis. Disponível em: <https://uemg.br/resolucoes-coepe/12375-resolucao-coepe-uemg-n-381-de-15-de-marco-de-2023-aprova-alteracoes-no-projeto-pedagogico-do-curso-de-bacharelado-em-psicologia-da-unidade-academica-de-divinopolis>. Acesso em: 23 abr. 2024.

UNIDADE
DIVINÓPOLIS



MINAS
GERAIS

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.