

Demografia da Psicologia na Última Década (2013-2023)

Formação, Desempenho e Mercado de Trabalho —
Relatório técnico-científico

Conselho Federal de Psicologia (CFP)

XIX Plenário | Gestão 2023–2025

Diretoria

Alessandra Santos de Almeida – Presidente
(vice-presidente entre 23/04/2024 e 12/06/2025)

Izabel Augusta Hazin Pires – Vice-presidente
(secretária de 16/12/2022 a 12/06/2025)

Rodrigo Acioli Moura – Secretário
(a partir de 13/06/2025)

Neuza Maria de Fátima Guareschi – Tesoureira
(a partir de 13/06/2025)

Conselheiras(os)

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos
Carla Isadora Barbosa Canto
Carolina Saraiva
Célia Mazza de Souza *(tesoureira de 16/12/2022 a 12/06/2025)*
Clarissa Paranhos Guedes
Evandro Moraes Peixoto
Fabiane Rodrigues Fonseca
Gabriel Henrique Pereira de Figueiredo
Ivani Francisco de Oliveira *(vice-presidente de 16/12/2022 a 19/04/2024)*
Jefferson de Souza Bernardes
Juliana de Barros Guimarães
Maria Carolina Fonseca Barbosa Roseiro
Marina de Pol Poniwas
Nita Tuxá
Pedro Paulo Gastalho de Bicalho *(presidente de 16/12/2022 a 12/06/2025)*
Raquel Souza Lobo Guzzo
Roberto Chateaubriand Domingues
Rosana Mendes Éleres de Figueiredo

GT Interno – Formação

Coordenação

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos

Membros

Jefferson Bernardes
Raquel Guzzo
Rosana Éleres
Neuza Guareschi
Fabiane Fonseca
Izabel Hazin
Carolina Roseiro

Associação Brasileira de Ensino de Psicologia (ABEP)

Irani Tomiato de Oliveira
Ângela Fátima Soligo

Equipe Técnica

Coordenação Técnica

Daniel F. Nunes (IFgoiano, UnB)
Leonardo Fernandes Martins (PUC-Rio)
Marie van Deursen (PUC-Rio)
Emerson Ferreira Rocha (Câmara dos Deputados, UnB)
Felipe Rafael Souza (evakub)
Antonio Virgílio Bittencourt Bastos (CFP)

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

evakub Soluções em Tecnologia LTDA

DEMOGRAFIA DA PSICOLOGIA NA ÚLTIMA DÉCADA (2013–2023)

Formação, Desempenho e Mercado de Trabalho

Relatório técnico-científico

Relatório técnico-científico apresentado ao Conselho Federal de Psicologia, contendo análise longitudinal inédita da formação e carreira em Psicologia no Brasil entre 2013 e 2023, com integração de bases educacionais, laborais e registros profissionais.

Coordenação Técnica:

Daniel F. Nunes (IFgoiano, UnB)

Marie van Deursen (PUC-Rio)

Emerson Ferreira Rocha (Câmara dos Deputados, UnB)

Leonardo Fernandes Martins (PUC-Rio)

Brasília
2025

Conselho Federal de Psicologia.

Demografia da psicologia na última década (2013–2023): formação, desempenho e mercado de trabalho / Conselho Federal de Psicologia; evakub Soluções em Tecnologia. – Brasília: CFP, 2025.
374 p. : il. color.

Inclui bibliografia e apêndices.

1. Psicologia – Brasil – Estatística. 2. Formação profissional em Psicologia. 3. Ações afirmativas – Educação superior. 4. Desigualdade racial – Brasil. 5. Mercado de trabalho – Psicologia. 6. Feminização profissional. 7. Educação superior – Avaliação. I. evakub Soluções em Tecnologia. II. Título.

CDD 150.981

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca do CFP

RESUMO

Este relatório técnico-científico apresenta a primeira análise longitudinal integrada da formação e da carreira em Psicologia no Brasil, compreendendo o período de 2013 a 2023. O estudo integra bases de dados oficiais — Censo da Educação Superior, ENEM, ENADE, RAIS e registros do Sistema Conselhos de Psicologia — mediante procedimentos de *linkage* em ambiente seguro do INEP, em estrita conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Analisam-se quatro eixos estruturantes: (i) a dinâmica da oferta de cursos e vagas; (ii) o perfil sociodemográfico de estudantes e concluintes; (iii) o desempenho acadêmico nos ciclos avaliativos do ENADE; e (iv) a inserção no mercado de trabalho formal. Os resultados evidenciam a expansão acelerada do ensino privado, a feminização estrutural da categoria, a persistência de desigualdades raciais e salariais e a hierarquização do desempenho por categoria administrativa das Instituições de Ensino Superior (IES). O documento oferece subsídios empíricos para o aprimoramento das políticas de regulação e formação profissional conduzidas pelo Sistema Conselhos.

Palavras-chave: Psicologia. Formação profissional. Ensino superior. Mercado de trabalho. Ações afirmativas. Desigualdade racial. Desigualdade salarial. Feminização profissional. Brasil.

ABSTRACT

This technical-scientific report presents the first integrated longitudinal analysis of psychology education and career trajectories in Brazil, covering the period from 2013 to 2023. The study integrates official databases — Higher Education Census, ENEM, ENADE, RAIS, and records from the Psychology Council System — through secure record linkage procedures at INEP, in strict compliance with Brazil's General Data Protection Law (LGPD). Four structural axes are analyzed: (i) the dynamics of course and enrollment offerings; (ii) the sociodemographic profile of students and graduates; (iii) academic performance in ENADE evaluation cycles; and (iv) formal labor market insertion. Results reveal accelerated private sector expansion, structural feminization of the profession, persistent racial and wage inequalities, and performance hierarchies by institutional category. The document provides empirical evidence for improving regulatory and professional education policies conducted by the Psychology Council System.

Keywords: Psychology. Professional education. Higher education. Labor market. Affirmative action. Racial inequality. Wage inequality. Professional feminization. Brazil.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CAGR	Taxa de Crescimento Anual Composta (<i>Compound Annual Growth Rate</i>)
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CE	Componente Específico (ENADE)
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CFL	Com Fins Lucrativos
CHS	Ciências Humanas e Sociais
CINE	Classificação Internacional Normalizada da Educação
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CREPOP	Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas
CRP	Conselho Regional de Psicologia
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
DE	Dedicação Exclusiva
DP	Departamento Pessoal
EAD	Educação a Distância
EM	Ensino Médio
ENADE	Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EP	Empresa Pública
FG	Formação Geral (ENADE)
FIC	Formação Inicial e Continuada
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
IF	Instituto Federal
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
IQR	Intervalo Interquartil (<i>Interquartile Range</i>)

LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
ME	Microempresa
MEC	Ministério da Educação
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NASF	Núcleo de Apoio à Saúde da Família
NF	Nota Final (ENADE)
OS	Organização Social
PJ	Pessoa Jurídica
PPC	Projeto Pedagógico de Curso
PROUNI	Programa Universidade para Todos
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
SEDAP	Serviço de Acesso a Dados Protegidos (INEP)
SEM	Sociedade de Economia Mista
SFL	Sem Fins Lucrativos
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SNIPC	Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
SUS	Sistema Único de Saúde
UF	Unidade da Federação

Sumário

Apresentação	19
0.1 Contexto e relevância	19
0.2 Ineditismo metodológico	20
0.3 Principais achados	20
0.4 Linha do tempo 2013–2023: formação, qualidade e trabalho	21
0.5 Como ler este relatório	22
0.6 Como este relatório pode apoiar decisões	22
0.7 Estrutura da obra	23
0.8 Compromisso institucional	23
0.9 Nota final	23
Prefácio	25
Sumário Executivo	27
0.9.1 Como ler este sumário	27
0.10 A Psicologia Brasileira em Números: Um Retrato da Década	27
0.11 Achados Centrais: O que a Década Revela	28
0.11.1 Uma expansão expressiva, porém concentrada	28
0.11.2 Uma democratização racial em curso — porém ainda incompleta	28
0.11.3 Gaps salariais estruturais e persistentes	29
0.11.4 Gradientes socioeconômicos no desempenho acadêmico	29
0.11.5 Hierarquias institucionais estáveis ao longo do tempo	29
0.11.6 Um mercado de trabalho resiliente, porém profundamente desigual	30
0.12 Do Conhecimento à Ação: Recomendações Estratégicas para o Sistema Conselhos de Psicologia	30
0.12.1 Para o Sistema CFP/CRPs	31
0.12.2 Para as Instituições de Ensino Superior	31
0.12.3 Para Formuladores de Políticas Públicas	32
0.13 Navegação pelo Relatório	32
I Parte I — Fundamentos, metodologia e dados	35
1 Introdução: por que um Observatório da Psicologia	37
1.1 Em resumo	37
1.2 Perguntas norteadoras	37
1.3 Um campo em transformação	38
1.4 Transformações estruturais da última década	38
1.5 Trabalho e desigualdades estruturais	39
1.6 Marco teórico: Psicologia socialmente comprometida	39
1.7 Contribuição metodológica inédita	40
1.8 Objetivos: do diagnóstico à ação	40
1.9 Estrutura da obra	41
1.10 Para quem este relatório foi escrito	41
2 Desenho metodológico e bastidores dos dados	43
2.1 Em resumo	43
2.2 Perguntas norteadoras	44
2.3 Ambiente seguro, LGPD e governança de dados	44
2.4 Recorte temporal e fontes de dados	45
2.4.1 Bases educacionais (INEP)	45

2.4.2	Bases do mercado de trabalho	45
2.4.3	Registros profissionais	46
2.5	Estratégia de integração (<i>linkage</i>)	46
2.6	Pipeline analítico	47
2.6.1	Etapa 1: Carga dos dados brutos (R/01-load-raw.R)	47
2.6.2	Etapa 2: Limpeza e harmonização (R/02-clean.R)	47
2.6.3	Etapa 3: <i>Linkage</i> determinístico (R/03-linkage.R)	47
2.6.4	Etapa 4: Análise exploratória (R/04-eda.R)	48
2.6.5	Etapa 5: Modelagem estatística (R/05-models.R)	48
2.6.6	Etapa 6: Geração de figuras e tabelas (R/06-figures.R, R/07-tables.R)	48
2.6.7	Scripts de análises avançadas	48
2.7	Definições operacionais	49
2.7.1	Nota sobre registro de sexo versus identidade de gênero	49
2.7.2	Nota sobre terminologia racial	49
2.7.3	Tipologia ocupacional	49
2.7.4	Medida de remuneração	50
2.7.5	Critérios de inclusão	50
2.7.6	Variáveis centrais	51
2.7.7	Cor/raça	51
2.8	Limitações e salvaguardas	51
2.8.1	Cobertura e viés de seleção	51
2.8.2	Mudanças de definições e metodologias	52
2.8.3	Associação versus causalidade	52
2.8.4	Triangulação metodológica	52
2.9	Reprodutibilidade	53
3	Panorama integrado 2013–2023	55
3.1	Em resumo	55
3.2	Perguntas norteadoras	56
3.3	Evolução de formados e vínculos formais	56
3.4	Trajetória da remuneração real e dispersão	59
3.5	Panorama de feminização e democratização racial	60
3.6	Panorama regional e setorial	62
3.7	Síntese: o que a década nos ensina	64
3.8	Usos institucionais: do diagnóstico à ação	65
II	Parte II — Eixos substantivos (I a IV)	67
4	Arquitetura da formação e grandes formadoras	69
4.1	Em resumo	69
4.2	Perguntas norteadoras	70
4.3	Escala, ritmo e modalidades de oferta	70
4.3.1	Panorama histórico da oferta (1960–2020)	72
4.3.2	Distribuição por turno: termômetro da lógica de expansão	72
4.3.3	As três ondas históricas de expansão	74
4.4	Distribuição territorial da formação	75
4.4.1	Distribuição geográfica por município (2023)	75
4.4.2	Distribuição geográfica por Unidade da Federação (2023)	76
4.4.3	Cursos versus turmas: o descolamento que revela estratégias de expansão	77
4.4.4	Distribuição por categoria administrativa da IES	77
4.5	Qualidade estrutural da oferta: carga horária e capital docente	79
4.5.1	Carga horária semipresencial por categoria administrativa	79
4.5.2	Razão formados/vagas: eficiência da conversão	80
4.5.3	Regime de trabalho docente	81
4.6	Concentração de mercado na formação (Índice HHI)	83
4.7	As 30 IES que mais formam psicólogos/os	85
4.8	Dinâmica do <i>output</i> de concluintes por categoria administrativa	87
4.8.1	Trajetórias de crescimento por segmento institucional (2013–2023)	87

4.9	Síntese e implicações regulatórias	89
4.9.1	O mapa atual da formação	89
4.9.2	O dilema regulatório central	90
4.9.3	Recomendações estratégicas ao CFP	90
5	Quem chega, quem conclui, quem fica para trás	93
5.1	Em resumo	93
5.2	Perguntas norteadoras	93
5.3	Contexto: expansão do ensino superior brasileiro	94
5.4	Aspectos demográficos: sexo (registro administrativo), idade e cor/raça de concluintes em Psicologia	96
5.4.1	Idade na conclusão: marcador de trajetória formativa	97
5.5	A marca da feminização na formação em Psicologia	98
5.6	Razão de representação racial e intersecção sexo-raça	100
5.6.1	Composição racial detalhada por tipo de IES	103
5.6.2	Variação territorial da composição racial	105
5.7	Origem social e trajetória escolar – tipo de escola no ensino médio	106
5.7.1	Composição por tipo de escola de origem e categoria administrativa da IES	106
5.7.2	Capital cultural familiar: escolaridade dos pais	107
5.8	Atividades extracurriculares durante a graduação	108
5.8.1	Dinâmica nas IES públicas (2013–2023)	109
5.9	Políticas de permanência nas IES públicas — perfil socioeconômico, políticas de auxílio e ações afirmativas	111
5.9.1	Interseccionalidade no acesso a auxílios: cor/raça, renda e escola de origem	112
5.9.2	Evidências do impacto das cotas: intersecção entre renda e raça	114
5.10	Atividades extracurriculares — visão global (2013–2023)	115
5.10.1	Padrões por categoria administrativa	116
5.10.2	Dinâmica longitudinal (2013–2023)	117
5.10.3	Interpretação estrutural: por que a participação varia entre redes?	117
5.11	Síntese global dos indicadores sociodemográficos (2013–2023)	118
5.12	Financiamento e permanência: o papel do crédito e das bolsas (2013–2023)	120
5.13	Implicações para o CFP: financiamento, inserção e base de filiados	123
5.14	Evolução temporal do perfil dos concluintes (2013–2023)	124
5.14.1	Evolução da composição racial	124
5.14.2	Evolução do perfil etário	125
5.14.3	Evolução por categoria administrativa	125
5.15	Trajetórias ilustrativas de formandos/as em Psicologia	127
5.16	Síntese do capítulo	128
6	Eixo III: Qualidade da formação e desempenho no ENADE	131
6.1	Em resumo	131
6.2	Perguntas norteadoras	132
6.3	Análise psicométrica dos itens: mapas de dificuldade e discriminação	132
6.4	Participação dos concluintes no ENADE por categoria administrativa da IES (2015, 2018 e 2022)	136
6.5	Dinâmica de desempenho no ENADE — dispersão dos desempenhos de três ciclos completos (2015, 2018, 2022)	139
6.6	Dinâmica de desempenho no ENADE — distribuição dos desempenhos de três ciclos completos (2015, 2018, 2022)	142
6.7	Desempenho por perfil socioeconômico (ENADE 2018)	144
6.7.1	Diferencial de desempenho por renda familiar	144
6.7.2	Diferencial de desempenho por tipo de escola no Ensino Médio	145
6.7.3	Diferencial de desempenho por categoria administrativa da IES	146
6.8	Mudança no perfil dos formandos (2015 → 2018)	148
6.8.1	Mudança no Perfil de Renda	148
6.8.2	Mudança na Origem Escolar	149
6.9	Análises avançadas: aprendizado de máquina e geografia do desempenho	150
6.9.1	Importância de variáveis: modelo de aprendizado de máquina	150
6.9.2	Probabilidade de desempenho por perfil	150

6.9.3	Perfis de estudantes: clusters socioeconômicos e de desempenho	151
6.9.4	Análise de Componentes Principais (PCA) do ENADE	152
6.9.5	Geografia do desempenho: “Ilhas de excelência”	153
6.9.6	Relação desempenho × IDH	154
6.10	Limitações e cuidados de leitura	156
6.11	Conclusão do Eixo III — desempenho, assimetrias institucionais e financiamento	157
7	Transições formação → emprego e trajetórias de coorte	159
7.1	Em resumo	159
7.2	Perguntas norteadoras	160
7.3	Conceitos e estratégia de análise	160
7.4	Retrato do linkage: quantas pessoas formadas aparecem na RAIS?	161
7.4.1	Transição formação→ocupação por coorte	162
7.5	Tempo mediano até o primeiro vínculo formal	163
7.6	Taxas de inserção em 1, 3 e 5 anos pós-conclusão	164
7.7	Desigualdades na transição: sexo, raça/cor e rede de formação	164
7.8	Comparações entre coortes e contextos macroeconômicos	165
7.9	Implicações para políticas de transição	166
7.10	Para onde este capítulo aponta	168
8	Eixo IV: Condições de trabalho e remuneração	169
8.1	Em resumo	169
8.2	Perguntas norteadoras	169
8.3	Emprego, renda e estabilidade — séries principais	170
8.3.1	Razão entre vínculos ativos e formados (2013–2023)	170
8.3.2	Distribuição por tipo de ocupação	172
8.3.3	Evolução da Renda Real (2013–2023)	173
8.3.4	Rotatividade e Estabilidade (2013–2023)	174
8.3.5	Diferencial salarial por sexo (2013–2023)	175
8.3.6	Diferencial salarial racial (2013–2023)	176
8.3.7	Dinâmica Regional do Emprego (2013–2023)	178
8.3.8	Desigualdades Salariais Regionais (2023)	179
8.4	Análise global do mercado de trabalho em Psicologia no Brasil (RAIS 2023) - ocupações e rendimento	187
8.5	Padrões globais de rendimento por títulos e tipos ocupacionais	188
8.5.1	Origem institucional (IES) e padrão de empregadores (formados 2013–2023; RAIS 2023)	193
8.5.2	Valor-hora por título ocupacional e empregador	196
8.5.3	Trajetoórias de rendimento por sexo e raça ao longo da carreira	196
8.5.4	Interseccionalidade: Raça e Gênero no Rendimento (2023)	197
8.5.5	Composição Racial do Mercado (2017-2023)	199
8.5.6	Tipo de Ocupação por Perfil Sociodemográfico (2023)	200
8.6	Padrões globais de rendimento por títulos e tipos ocupacionais na área da saúde	202
8.7	Síntese e transição	205
8.8	Perfil demográfico e estrutura do mercado (2023)	206
8.8.1	Pirâmide Etária do Mercado Formal	206
8.8.2	Distribuição por Tipo de Empregador (2023)	207
8.8.3	Comparativo Salarial por Tipo de Empregador (2023)	208
8.8.4	Distribuição do Tempo de Emprego (2023)	208
8.9	Análise por Conselho Regional de Psicologia (CRP)	209
8.9.1	Distribuição de Vínculos por CRP (2023)	210
8.9.2	Registros no CFP e presença na RAIS (linkage CFP × RAIS, 2023)	211
8.9.3	Diferencial salarial por sexo por CRP (2023)	216
8.9.4	Composição Racial por CRP (2023)	217
8.9.5	Fluxo Formação → Trabalho por CRP	218
8.10	Fluxo Geográfico: Formação versus Mercado de Trabalho	219
8.10.1	Fluxo Formação → Trabalho por UF	220
8.10.2	Relação Formação-Trabalho: Visão Comparativa	221
8.11	Perfil Socioeconômico dos Formandos (ENADE 2015)	222
8.11.1	Renda Familiar dos Formandos	222

8.11.2	Escolaridade da Mãe: Indicador de Mobilidade Intergeracional	222
8.12	Impacto da Pandemia COVID-19 no Mercado de Trabalho (2019-2023)	223
8.12.1	Evolução do Emprego Formal Durante a Pandemia	224
8.12.2	Impacto Diferenciado por Setor	224
8.13	Síntese e transição	226
8.14	Análises Avançadas do Mercado de Trabalho	226
8.14.1	Taxa de Absorção Regional	227
8.14.2	Análise de Rotatividade Avançada	227
8.14.3	Distribuição do Tempo de Emprego Avançada	228
8.14.4	Diferenciais salariais (razões de remuneração típica)	229
8.15	Estrutura do Mercado de Trabalho: Jornada, Setores e Rotatividade	231
8.15.1	Jornada de Trabalho: Parcial vs. Integral	231
8.15.2	Valor-Hora por Tipo de Jornada	232
8.15.3	Setores Empregadores (Classificação CNAE)	232
8.15.4	Evolução dos Setores ao Longo do Tempo	233
8.15.5	Rotatividade e Motivos de Desligamento	233
8.15.6	Distribuição por Tempo de Emprego	234
8.15.7	Sazonalidade das Contratações	234
8.15.8	Curva Idade-Rendimentos	235
8.15.9	Curva idade-rendimentos por sexo	236
8.15.10	Diferencial por sexo por faixa etária	236
8.16	Limitações e cuidados de leitura	241
8.17	Apontamentos técnicos: tipologia ocupacional	241
8.18	Síntese e transição	242
8.18.1	Implicações para diferentes públicos	242
9	Desigualdades estruturais por sexo, raça, território e ocupação	245
9.1	Em resumo	245
9.1.1	Perguntas norteadoras	246
9.1.2	Estrutura do capítulo	246
	Parte I: Análises Longitudinais do Mercado de Trabalho	247
9.1.3	Evolução do emprego formal (2013–2023)	247
9.1.4	Evolução da remuneração real	248
	Parte II: Análise das Desigualdades Estruturais	250
9.1.5	Evolução do diferencial salarial por sexo (registro administrativo)	250
9.1.6	Evolução do diferencial salarial racial	251
9.1.7	Diferenciais brutos vs. ajustados (sexo e raça)	253
9.1.8	Onde o diferencial se materializa: títulos ocupacionais, composição e tempo de ocupação	255
9.1.9	Medidas de desigualdade: Coeficiente de Gini	257
9.1.10	Razão entre percentis da distribuição	259
	Parte III: Dinâmica Setorial e Regional	260
9.1.11	Evolução por setor de atividade	260
9.1.12	Evolução regional	261
	Parte IV: Dinâmica de Fluxos	262
9.1.13	Rotatividade do mercado de trabalho	263
9.1.14	Distribuição por tempo de emprego	263
	Parte V: Ocupações e Setores	264
9.1.15	Matriz ocupação × setor de atividade	264
9.1.16	Evolução das ocupações típicas versus atípicas	265
	Parte VI: Análises Avançadas do ENADE	266
9.1.17	Fatores associados ao desempenho	266
9.1.18	Impacto da escolaridade materna	267
9.1.19	Impacto das horas de estudo	268
9.1.20	Correlações com desempenho	269
	Parte VII: Comparação entre Ciclos do ENADE	270
9.1.21	Evolução do desempenho por categoria de IES	270
9.1.22	Distribuição das notas por ciclo	271
9.1.23	Evolução da qualidade psicométrica dos itens	271
9.1.24	Composição por dificuldade	273

Parte VIII: Análise de IES	274
9.1.25 IES com melhor desempenho consistente	274
9.1.26 Variabilidade intra-IES	275
Parte IX: Modelagem Econométrica Avançada	276
9.1.27 Decomposição Oaxaca-Blinder do diferencial salarial	276
9.1.28 Análise de sobrevivência no emprego: Modelo Cox de Riscos Proporcionais	277
9.1.29 Teste de convergência β regional	278
9.1.30 Curva de Lorenz e Coeficiente de Gini salarial	279
Parte X: Análises Espaciais e de Clusters	281
9.1.31 Autocorrelação Espacial: Teste de Moran's I	281
9.1.32 Efeitos de transbordamento (spillover) espacial	281
9.1.33 Análise de Clusters por UF	282
9.1.34 Análise de Componentes Principais (PCA) por UF	283
Parte XI: Análises Interseccionais e Longitudinais	284
9.1.35 Análise interseccional profunda: sexo (registro administrativo) \times raça \times renda	285
9.1.36 Projeção de envelhecimento da força de trabalho	286
9.1.37 Projeção de formados \times vínculos	287
9.2 Painel-síntese das desigualdades estruturais	288
9.3 Síntese: Implicações para o CFP	288
9.3.1 No mercado de trabalho	288
9.3.2 Na formação acadêmica	289
9.3.3 Recomendações estratégicas	289
9.4 Considerações finais do capítulo	289
10 Sínteses, cenários e agenda para o CFP	291
10.1 Em resumo	291
10.2 Perguntas norteadoras	291
10.3 A narrativa que os dados contam: um fio condutor	292
10.4 Síntese por eixo: formação	293
10.5 Síntese por eixo: equidade	294
10.6 Síntese por eixo: avaliação da qualidade	294
10.7 Síntese por eixo: trabalho e condições de exercício	295
10.8 Painel de Síntese Visual	296
10.8.1 Síntese Final: Dashboard Integrado	296
10.8.2 Painel Executivo para Gestores	297
10.8.3 Mapa de Densidade de Psicólogos	297
10.8.4 Termômetro salarial por ocupação (2023)	298
10.9 Cenários de médio prazo	300
10.10 Agenda de ação (12, 24, 48 meses)	301
10.11 Observatório da Psicologia: compromissos e próximos ciclos	302
10.12 Recomendações estratégicas	303
10.13 Um convite final	306
Referências	307
Glossário	313
Termos Estatísticos	313
Siglas de Bases de Dados	313
Siglas Institucionais	314
Conceitos Metodológicos	315
Termos Específicos do Relatório	316
Termos de Análises Avançadas	317
11 Apêndice A — Notas metodológicas e reprodutibilidade	319
11.1 A. Fórmulas e métricas	319
11.1.1 A.1. Taxas de crescimento e razões	319
11.1.2 A.2. Padronização de escores (z-scores) — ENADE	320
11.1.3 A.3. Rendimento por hora (RAIS) e deflacionamento	320
11.2 B. Pareamento (<i>linkage</i>): critérios, perdas e sensibilidades	320
11.2.1 B.1. Estratégia e chaves	320

11.2.2	B.2. Fluxo em três ondas	321
11.2.3	B.3. Normalização e deduplicação	321
11.2.4	B.4. Indicadores de qualidade do pareamento	321
11.2.5	B.5. Perdas, quebras de série e sensibilidades	321
11.3	C. Governança de dados, LGPD e publicação de resultados	322
11.4	D. Pipeline analítico e scripts	322
11.4.1	D.1. Ordem dos scripts (R) e funções-chave	322
11.4.2	D.2. Parâmetros e configuração (exemplo)	323
11.4.3	D.3. Dependências e versões (sugestão)	323
11.5	E. Validações e testes de qualidade	324
11.6	F. Notas específicas por base de dados	324
11.7	G. Reprodutibilidade: checklist e boas práticas	325
11.8	H. Procedimentos para atualização do Observatório	325
11.8.1	H.1. Atualização de insumos e dicionários	325
11.8.2	H.2. Reexecução do pipeline de dados	325
11.8.3	H.3. Atualização de figuras e tabelas no livro	326
11.8.4	H.4. Re-renderização do livro	326
11.8.5	H.5. Documentação de mudanças entre edições	326
11.8.6	H.6. Checklist de reprodutibilidade	326
11.9	I. Painéis complementares do linkage CFP × RAIS (2023)	327
11.9.1	I.1. Composição por tipo ocupacional (típica dura/mole/atípica) por CRP	327
11.9.2	I.2. Composição por tipo ocupacional apenas entre vínculos ativos (31/12/2023)	328
11.9.3	I.3. Composição por tipo ocupacional: vínculos ativos versus desligados	328
11.9.4	I.4. Top 10 títulos ocupacionais por recorte	329
11.9.5	I.5. Tipo ocupacional por status de registro no CFP	330
11.9.6	I.6. Registros do CFP por CRP presentes na RAIS	331
11.9.7	I.7. Registros por tipo de vínculo empregatício	331
11.9.8	I.8. Situação do vínculo por CRP	332
11.9.9	I.9. Top 10 títulos ocupacionais (todos os vínculos)	332
11.9.10	I.10. Proporção de empregadores por IES de formação (todos os vínculos)	333
11.9.11	I.11. Trajetória salarial por raça e sexo — visão geral consolidada	333
11.9.12	I.12. Detalhamento do diferencial salarial por título ocupacional (com labels)	333
11.10	J. Limitações e boas práticas de interpretação	335
11.11	Referências	336
12	Apêndice B — Dicionário de bases e variáveis	337
12.1	Escopo das fontes de dados	337
12.2	Níveis de organização dos dados	337
12.3	Convenções gerais	338
12.3.1	Identificadores e chaves	338
12.3.2	Padronização geográfica	338
12.3.3	Categorias e domínios padronizados	338
12.3.4	Códigos ocupacionais e setoriais	339
12.3.5	Moeda, deflatores e tratamento de outliers	339
12.3.6	Tratamento de ausências e <i>flags</i> de qualidade	339
12.4	Tabela pessoa (nível egresso)	340
12.5	Tabela formacao (curso/IES do egresso)	341
12.6	Tabela enade (avaliação do concluinte)	342
12.7	Tabela enem (perfil de entrada)	342
12.8	Tabela registro_cfp (trajetória profissional)	343
12.9	Tabela rais_vinculos (mercado formal)	343
12.10	Tabela derivadas (indicadores e tempos)	345
12.11	Transformações e recodificações: resumo	345
12.12	Notas de qualidade e interpretação	346
12.12.1	Cobertura e viés de seleção	346
12.12.2	Associação versus causalidade	346
12.12.3	Confidencialidade e supressão de dados	347
12.13	Estrutura física dos dados	347
12.14	Entradas consolidadas do Anexo III	347

12.15 Referências	348
13 Apêndice C — Índice Remissivo de Visualizações	349
13.1 Figuras	349
13.2 Tabelas	363
14 Apêndice D — Kit Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia	365
14.1 D.1. Estrutura geral do kit	365
14.2 D.2. Indicadores centrais	366
14.3 D.3. Recomendações de uso institucional	369
14.3.1 Planejamento estratégico do CFP e dos CRPs	369
14.3.2 Diálogo com órgãos reguladores e financiadores	369
14.3.3 Monitoramento de equidade e enfrentamento de desigualdades	370
14.3.4 Governança, revisão e expansão do kit	370
14.4 D.4. Síntese e perspectivas	371
15 Apêndice E — Integração de bases e procedimentos de <i>linkage</i>	373
15.1 Em resumo	373
15.2 Estrutura do apêndice	373
15.3 Fluxograma do processo de integração	376
15.4 Descrição das etapas de integração	377
15.4.1 Etapas 1–5: Construção do perfil socioeconômico	378
15.4.2 Etapas 6–9: Do Censo Superior à base de formados(as) em Psicologia	379
15.4.3 Etapas 10–13: Integração com o mercado de trabalho formal (RAIS)	379
15.4.4 Etapa 14: Integração com registros do CFP/CRP	380
15.5 Princípios e governança do <i>linkage</i>	381
15.6 Contribuição do <i>linkage</i> para a qualidade da informação	381
15.6.1 Importância para a análise de trajetórias	381
15.6.2 Recuperação de informação: Cor/raça	382
15.6.3 Recuperação de informação: Tipo de escola no Ensino Médio	383
15.7 Considerações sobre a RAIS	384
15.7.1 Volume e representatividade	384
15.7.2 Taxa de <i>linkage</i> formados(as) → RAIS	385
15.7.3 Razão formados(as)/ocupados(as)	387
15.8 Regras de consistência temporal	389
15.8.1 Censo Superior (Censup)	389
15.8.2 RAIS	389
15.8.3 ENEM	390
15.8.4 Censo Escolar	390
15.9 Colunas de transição e auditoria	390
15.10 Síntese: como o <i>linkage</i> sustenta as análises do relatório	391
16 Apêndice F — Qualidade de dados e normalização	393
16.1 Objetivos e escopo	393
16.2 Dicionário integrado de variáveis	393
16.3 Regras de normalização	394
16.3.1 Rede e categoria administrativa da IES	394
16.3.2 Cor/raça	395
16.3.3 UF e município	395
16.3.4 Turno	395
16.3.5 Modalidade	395
16.4 Auditorias de qualidade	396
16.4.1 Cobertura no ENADE	396
16.4.2 Consistência de séries no Censo da Educação Superior	396
16.4.3 Tratamento de <i>outliers</i> de remuneração na RAIS	397
16.5 Indicadores derivados e fórmulas	397
16.5.1 Rendimento por hora (RAIS)	397
16.5.2 Densidade docente e indicadores de escala	398
16.5.3 Tempos de transição	398
16.6 Estratégias de sensibilidade	398

16.7	Armadilhas analíticas comuns	399
16.7.1	Confundir indicadores de escala com medidas de qualidade	399
16.7.2	Ignorar o tempo de integralização	399
16.7.3	Misturar coortes em análises de inserção ocupacional	399
16.7.4	Tomar ausência no ENADE como sinal de baixa qualidade	399
16.7.5	Desconsiderar mudanças classificatórias	400
16.8	Considerações sobre as análises longitudinais	400
16.9	Reprodutibilidade e rastreabilidade	400
16.9.1	Checklist de qualidade (por execução)	401
16.10	Nota final	401



Apresentação

“Conhecer para transformar — não apenas descrever, mas criar condições para a mudança.”

O Conselho Federal de Psicologia apresenta à categoria profissional, à comunidade acadêmica e à sociedade brasileira o estudo *Demografia da Psicologia Brasileira (2013–2023): Primeira Análise Longitudinal Integrada da Formação e Carreira*.

Esta obra nasce de uma convicção: não é possível orientar o futuro de uma profissão sem compreender, com profundidade e rigor, seu presente e seu passado recente. Por trás de cada número apresentado nas páginas que seguem — cada percentual, cada mediana, cada série histórica — estão pessoas reais: estudantes que escolheram a Psicologia como caminho de vida, professoras e professores que dedicaram anos à formação de novas gerações, profissionais que todos os dias enfrentam os desafios de exercer o cuidado em um país continental e desigual. Pela primeira vez, conseguimos conectar, de forma sistemática e em ambiente seguro, informações sobre formação acadêmica, desempenho educacional e inserção no mercado de trabalho ao longo de mais de uma década. O resultado é uma visão integrada e longitudinal que permite acompanhar trajetórias — não apenas fotografar momentos isolados. Trata-se de um compromisso do Sistema Conselhos com a transparência, a produção de evidências e o fortalecimento da Psicologia como ciência e profissão a serviço da sociedade brasileira.

0.1 Contexto e relevância

A Psicologia brasileira atravessa um período de transformações profundas. Em pouco mais de seis décadas desde a regulamentação da profissão (Lei nº 4.119/1962), consolidou-se como uma das maiores categorias profissionais de nível superior do país, com mais de 400 mil profissionais registrados. Essa expansão não foi apenas quantitativa: veio acompanhada de mudanças profundas em quem somos, onde estamos e como trabalhamos. A expansão do ensino superior — impulsionada por políticas de democratização do acesso, financiamento estudantil e ações afirmativas — reconfigurou o perfil de quem ingressa na formação e de quem exerce a profissão. Hoje, a Psicologia brasileira é mais diversa do que jamais foi, e enfrenta desafios que exigem respostas igualmente novas.

Este cenário impõe ao Sistema Conselhos de Psicologia responsabilidades ampliadas de orientação, fiscalização e regulação. Mas como orientar sem conhecer? Como fiscalizar sem diagnóstico? Como planejar sem evidências? É precisamente esta lacuna que o presente estudo busca preencher — oferecendo não apenas dados, mas uma leitura integrada que permita decisões fundamentadas.

0.2 Ineditismo metodológico

Estudos sobre profissões geralmente capturam instantâneos — fotografias de um momento específico. Esta pesquisa faz algo diferente: conecta as histórias ao integrar, em nível individual e em ambiente controlado, múltiplas bases de dados oficiais que, isoladamente, contariam apenas fragmentos:

- **Censo da Educação Superior (INEP)** — quem entra, em qual curso, de qual instituição;
- **ENEM** — de onde veio, qual escola frequentou, qual a renda da família;
- **ENADE** — como se saiu na avaliação, após anos de formação;
- **RAIS** — onde trabalha, quanto ganha, em qual setor, por quanto tempo permanece.

Separadas, essas bases respondem perguntas pontuais. Conectadas, permitem acompanhar trajetórias inteiras — do vestibular ao emprego, passando pela graduação. Pela primeira vez, podemos ver não apenas quantas pessoas se formaram, mas *quem* se formou, *de onde* veio e *para onde* foi. O *linkage* determinístico foi realizado exclusivamente no ambiente de sala segura do Serviço de Acesso a Dados Protegidos (SEDAP/INEP), em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). Este cuidado — ao mesmo tempo técnico e ético — garante que os dados pessoais nunca saiam do ambiente protegido, enquanto os resultados agregados chegam até estas páginas.

0.3 Principais achados

Os dados contam uma história que é, ao mesmo tempo, de avanços significativos e de desigualdades que persistem. Ao longo de uma década, cinco padrões estruturais emergiram das análises: a formação em Psicologia mais que dobrou — de aproximadamente 19 mil para 40 mil pessoas diplomadas por ano —, mas concentrou-se em um número limitado de grandes instituições, majoritariamente privadas. A profissão tornou-se mais diversa: a participação de pessoas negras (pretas e pardas) quase triplicou, passando de 12,7% em 2013 para 34,3% em 2023, embora ainda distante da paridade com a composição demográfica brasileira. As desigualdades salariais, por sua vez, não cederam: mulheres recebem sistematicamente 87–89% da mediana masculina; profissionais negros/as, 82–88% da mediana de brancos — diferenciais estáveis ao longo de toda a série histórica. No plano acadêmico, os três ciclos do ENADE revelam que renda familiar, tipo de escola no Ensino Médio e escolaridade materna seguem fortemente associados ao desempenho, indicando que a formação superior abre portas, mas não equaliza inteiramente os pontos de partida. Por fim, o mercado de trabalho formal cresceu com resiliência — inclusive durante crises econômicas e a pandemia —, porém de forma segmentada por setor, território e tipo de ocupação.

Cada um desses padrões demanda atenção do Sistema Conselhos e de formuladores de políticas públicas. O Sumário Executivo (0.9) condensa os achados centrais; os capítulos analíticos oferecem detalhamento por eixo temático.

0.4 Linha do tempo 2013–2023: formação, qualidade e trabalho

Esta linha do tempo serve como mapa de leitura para os capítulos analíticos. Ela mostra como a expansão da formação, as avaliações nacionais, as crises econômicas e a pandemia se entrelaçaram ao longo da década — afetando de formas distintas quem se formou e quem entrou no mercado em cada período.

2013–2014 — O ponto de partida. A série histórica começa num momento de expansão acelerada do ensino superior. O FIES e o ProUni estão em pleno funcionamento, e o setor privado lidera a abertura de novas vagas. A Psicologia acompanha esse movimento, mas o perfil de quem se forma ainda é bastante homogêneo: pessoas negras representam apenas 12,7% dos concluintes e as assimetrias regionais são pronunciadas. É a partir de 2013 que os dados da RAIS permitem acompanhar os vínculos formais que estruturam boa parte das análises de mercado deste relatório.

2015–2016 — O primeiro ENADE e a virada econômica. Em 2015, a Psicologia passa pelo primeiro dos três ciclos avaliativos do ENADE que compõem este estudo. Os dados revelam o que as análises seguintes confirmarão: desempenho acadêmico fortemente correlacionado à origem socioeconômica. Ao mesmo tempo, o país entra em recessão, o ritmo de expansão de vagas desacelera, os efeitos sobre o mercado de trabalho começam a aparecer e surgem tensões entre o crescimento das matrículas e as condições de trabalho docente — especialmente na supervisão de estágios.

2017–2018 — A Psicologia chega ao interior. A interiorização da oferta avança com a abertura de cursos em municípios médios e pequenos, majoritariamente em instituições privadas. O ENADE 2018 permite comparar desempenho entre ciclos — e constata-se que os gradientes socioeconômicos persistem, assim como a hierarquia entre tipos de IES. Na RAIS, o emprego formal cresce, mas concentra-se nos grandes centros. A expansão geográfica da formação não é acompanhada, no mesmo ritmo, pela expansão do mercado de trabalho formal nos novos territórios.

2019–2020 — A pandemia como divisor de águas. Os debates sobre Diretrizes Curriculares se intensificam — formatos de oferta, centralidade das práticas presenciais, supervisão de estágios. Em março de 2020, a pandemia de COVID-19 impõe uma interrupção abrupta: estágios são suspensos, aulas migram para o ambiente virtual e o mercado de trabalho sofre um choque relevante. Os efeitos aparecem nos dados — nas trajetórias de coortes em transição para o mercado, nos vínculos interrompidos e nas jornadas alteradas.

2021–2023 — A retomada e a construção de uma agenda. A volta às atividades presenciais é gradual e desigual, e os modelos híbridos criam novos desafios para a formação prática. O ENADE 2022 fecha o ciclo avaliativo da década, confirmando os padrões observados nos ciclos anteriores. Em 2023, com as novas Diretrizes Curriculares e o acúmulo de evidências sobre desigualdades estruturais, o CFP coloca na agenda a construção de um Observatório permanente da formação e do trabalho em Psicologia. Este relatório é o primeiro passo dessa construção.

0.5 Como ler este relatório

Não é necessário ler este livro do início ao fim. Ele foi pensado para diferentes leitores, com diferentes tempos e necessidades:

- **Se você tem 15 minutos:** comece pelo Sumário Executivo (0.9), que oferece a visão de conjunto e os principais achados. Se sobrar tempo, a Síntese e Agenda (10) traduz os achados em recomendações práticas.
- **Se você quer se aprofundar em um tema:** vá direto ao capítulo que interessa. Para *formação*, consulte a Arquitetura da formação (4) e Quem chega, quem conclui (5). Para *qualidade*, o capítulo sobre ENADE (6). Para *mercado*, as análises de mercado (8) e Desigualdades estruturais (9). Para *trajetórias*, as Transições formação–emprego (7).
- **Se você quer entender como os dados foram trabalhados:** o capítulo metodológico (2) explica o desenho do estudo; os apêndices detalham o *linkage* (15), a qualidade dos dados (16) e os dicionários de variáveis (12).

Dica de navegação: em todos os capítulos analíticos, comece pela seção “**Em resumo**”, que condensa as mensagens principais em poucos parágrafos. As “**Perguntas norteadoras**” explicitam o que cada capítulo responde.

0.6 Como este relatório pode apoiar decisões

Dados só têm valor quando informam ação. Esta obra foi desenhada para diferentes públicos, cada um com interesses e responsabilidades específicos:

- **Para o CFP e os CRPs**, o relatório oferece subsídios para regulação e fiscalização (identificando onde o monitoramento precisa ser reforçado), planejamento institucional (com recomendações em horizontes de curto, médio e longo prazo) e incidência política (fundamentando posicionamentos sobre diretrizes curriculares, financiamento estudantil e carreiras públicas).
- **Para instituições formadoras**, os capítulos sobre perfil discente e ENADE oferecem insumos para revisar projetos pedagógicos e políticas de permanência; as análises de mercado revelam para onde vai a categoria, informação relevante para preparar estudantes para a realidade profissional.
- **Para gestores públicos**, os achados sobre distribuição territorial e desigualdades de acesso ajudam a calibrar políticas de expansão, ações afirmativas e alocação de profissionais em políticas de saúde, assistência social, educação e justiça.
- **Para pesquisadoras/es e entidades profissionais**, as bases derivadas e os indicadores sintetizados são ponto de partida para análises complementares, estudos de caso e avaliações de políticas.

O Sumário Executivo (0.9) detalha recomendações estratégicas por público; a Síntese e Agenda (10) traduz os achados em uma agenda de ação com horizontes de 12, 24 e 48 meses.

0.7 Estrutura da obra

O relatório segue um percurso lógico que vai dos fundamentos metodológicos à agenda de ação. A **Parte I — Fundamentos** situa a Psicologia no cenário brasileiro, explicita as perguntas de pesquisa e detalha os procedimentos técnicos adotados (Introdução e Metodologia). A **Parte II — Formação** apresenta o panorama integrado da década, a arquitetura da oferta, o perfil de concluintes e o desempenho no ENADE. A **Parte III — Mercado** aborda as transições formação→emprego, a estrutura do emprego formal e as desigualdades estruturais — incluindo os gaps salariais de gênero e raça, um dos principais resultados do relatório. A **Parte IV — Síntese e agenda** consolida os achados centrais e propõe uma agenda de ação para o Sistema Conselhos em horizontes de 12, 24 e 48 meses. Os apêndices e anexos técnicos asseguram transparência e reprodutibilidade para quem desejar ir além.

0.8 Compromisso institucional

Este estudo é resultado de um esforço coletivo. Envolveu o Grupo de Trabalho de Formação do CFP, responsável pela definição do escopo analítico; uma equipe técnica especializada em ciência de dados e métodos quantitativos; e as instituições públicas que mantêm e resguardam as bases de dados utilizadas — particularmente o INEP e o Ministério do Trabalho e Emprego. Há também um reconhecimento mais silencioso, mas não menos importante: às centenas de milhares de pessoas que, ao longo dos anos, responderam aos levantamentos educacionais e trabalhistas que alimentam essas bases. Sem esses registros — cada matrícula informada, cada vínculo declarado, cada questionário preenchido —, não haveria análise possível.

0.9 Nota final

Ao publicar este relatório, o CFP reafirma um compromisso técnico, ético e político: a regulação da Psicologia precisa ser baseada em evidências. Os dados reunidos nestas páginas contam uma história de avanços — uma profissão mais diversa, mais presente no território, mais reconhecida — e de desigualdades que persistem: gaps salariais que não cederam, gradientes socioeconômicos que atravessam a formação, segmentações que estruturam o mercado de trabalho. Essas evidências não são um fim em si mesmas; são instrumentos para subsidiar o planejamento institucional, fundamentar a incidência política e alimentar o diálogo permanente com a categoria. O desafio, agora, é transformar diagnóstico em ação.

Este documento foi construído com o rigor que a ciência exige e com o compromisso social que a Psicologia demanda. Que ele seja instrumento de reflexão crítica e de ação transformadora — à altura do que as psicólogas e os psicólogos brasileiros, e a sociedade a que servem, merecem.

Conselho Federal de Psicologia

Brasília, Dezembro de 2025



Prefácio

Há pesquisas que nos entregam números. Há pesquisas que nos devolvem um sentido de direção. Este relatório pertence ao segundo grupo — e, talvez por isso, seja mais incômodo do que reconfortante.

Ao longo de mais de seis décadas, a Psicologia brasileira constituiu-se como campo profissional e científico de notável amplitude. Das clínicas privadas aos centros de atenção psicossocial, das escolas às organizações, dos tribunais aos territórios mais remotos do país, psicólogas e psicólogos tornaram-se presenças indispensáveis nas políticas de saúde, assistência social, educação e justiça. Essa expansão, contudo, não ocorreu de forma homogênea nem isenta de tensões. Quem são os profissionais que formamos? Em que condições se formam? Para quais realidades estão sendo preparados? Com que desigualdades ingressam e com quais saem?

Este estudo recoloca a profissão diante de seu próprio espelho — formação, trajetórias, trabalho — e nos convida a olhar para o país real onde a Psicologia se faz todos os dias: universidades que se interiorizam, estudantes com histórias diversas, políticas públicas que demandam cuidado qualificado e um mercado de trabalho em reconfiguração. Ao acompanhar coortes de formandos/as por mais de uma década, da graduação ao emprego formal, o relatório não apenas descreve um momento: inaugura um Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia, capaz de acompanhar ciclos inteiros da profissão e de oferecer ao Sistema Conselhos um horizonte de planejamento de longo prazo.

O mérito central desta obra está na costura paciente entre fontes que, isoladas, produzem apenas retratos estáticos. Ao integrar bases educacionais e do mundo do trabalho ao longo de mais de uma década — em ambiente seguro, com rigor metodológico e salvaguardas éticas —, o relatório acompanha percursos: do ingresso à conclusão, do diploma à inserção ocupacional. As análises longitudinais aqui apresentadas constituem contribuição inédita para a compreensão da profissão: séries temporais que atravessam crises econômicas e sanitárias, três ciclos avaliativos que permitem comparações sistemáticas, indicadores de desigualdade que revelam persistências estruturais.

O dado, nesta obra, não “fala por si”. Ele é interrogado por perguntas relevantes para a regulação e para a gestão educacional: quem forma, quem se forma, onde e como se trabalha, com quais desigualdades persistentes e com que possibilidades de enfrentá-las. A constatação de que os gaps salariais de gênero e raça não se reduziram ao longo da década — mesmo com o avanço expressivo da participação de pessoas negras na formação — interpela não apenas o Sistema Conselhos, mas toda a sociedade brasileira. Vale destacar esse ponto porque ele é central: uma profissão que se define pelo compromisso com direitos humanos e justiça social não pode ignorar que suas próprias práticas de remuneração reproduzem desigualdades estruturais. Os dados não acusam; revelam. E, ao revelar, criam a obrigação de agir.

Em tempos de expansão acelerada, modalidades diversas e pressões por custo e escala, é indispensável recolocar a qualidade — e não apenas a quantidade — no centro da conversa pública sobre o ensino superior. O que este material oferece ao Sistema Conselhos, às instituições formadoras, aos gestores públicos e à própria categoria é mais do que um diagnóstico: é uma bússola. Permite separar ruído

de tendência, orientar decisões sobre supervisão de oferta, apoiar ações de equidade, qualificar o diálogo com o SUS, o SUAS, a Educação e os demais campos de atuação profissional e, sobretudo, ancorar a agenda regulatória em evidências que se renovam periodicamente.

Também é oportuno reconhecer limites e responsabilidades. Trabalhar com trajetórias de pessoas exige prudência, transparência e respeito — virtudes que se observam nos procedimentos metodológicos adotados. Ciência boa não é aquela que confirma crenças prévias; é aquela que permite ver com mais clareza, comparar com mais justiça e agir com mais fundamento. Que os achados aqui reunidos sustentem uma regulação justa, o aprimoramento da formação e a valorização do trabalho psicológico onde ele mais importa: nos territórios, nas políticas e nas vidas concretas.

Com esse espírito, convido à leitura atenta — não como exercício acadêmico, mas como preparação para a ação. Que as páginas que seguem sejam ponto de partida para compromissos renovados: medir com rigor, interpretar com responsabilidade, transformar com coragem. No plenário do CFP, nos CRPs, nas coordenações de curso, nas redes de serviços — em cada lugar onde a Psicologia se faz, há decisões a tomar. Que elas sejam, cada vez mais, decisões informadas. Essa é, afinal, a vocação pública da Psicologia — e a razão de ser deste esforço coletivo de conhecimento.

Professor Dr. Leonardo Fernandes Martins

Departamento de Psicologia

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Sumário Executivo

Por trás de cada número deste relatório há uma pessoa. Alguém que escolheu a Psicologia, atravessou a formação, buscou trabalho, construiu (ou tentou construir) uma carreira. Este sumário condensa o que aprendemos ao acompanhar aproximadamente 345 mil dessas trajetórias ao longo de uma década.

É a primeira análise longitudinal integrada da formação e carreira em Psicologia no Brasil. No período 2013–2023, articulamos microdados educacionais (Censo da Educação Superior, ENEM, ENADE) com informações do mercado de trabalho (RAIS), processados em ambiente seguro do SEDAP/INEP. O resultado são evidências que permitem acompanhar trajetórias — do ingresso na graduação à inserção profissional — para além de fotografias isoladas.

O que encontramos? Uma profissão em intensa transformação: mais ampla, mais diversa e mais presente no território brasileiro. Mas também uma profissão que ainda carrega desigualdades estruturais — de gênero, de raça, de território — que não se corrigiram ao longo da década. Conhecer essa realidade é o primeiro passo. Transformá-la é a agenda.

0.9.1 Como ler este sumário

Este é um documento de síntese — feito para ser lido em 15 a 20 minutos. Ele apresenta os principais achados e as implicações estratégicas. Para detalhes metodológicos, séries completas e discussões aprofundadas, há capítulos específicos (indicados ao longo do texto).

Uma nota de cautela: os dados da RAIS referem-se a vínculos formais em 31 de dezembro de cada ano — não a pessoas. Uma mesma pessoa pode ter mais de um vínculo; outra pode estar trabalhando informalmente e não aparecer nos registros. Os números do mercado de trabalho formal são, portanto, um retrato parcial — rigoroso, mas parcial.

0.10 A Psicologia Brasileira em Números: Um Retrato da Década

Dimensão	Indicador	Valor
Formação	Total de formados/as no período	~345.000
	Cursos ativos em 2023	1.178
	Municípios com oferta	473
	Crescimento anual de formados	~19 mil → ~40 mil
Composição	Participação feminina (concluintes)	>82%
	Participação feminina (mercado formal)	~79%
	Pessoas negras entre formados (2013)	12,7%

Dimensão	Indicador	Valor
Desigualdades	Pessoas negras entre formados (2023)	34,3%
	Gap salarial de gênero (F/M)	0,87–0,89
	Gap salarial racial (N/B)	0,82–0,88
	Coeficiente de Gini salarial	0,39–0,44
	Razão P90/P10	>4,0

0.11 Achados Centrais: O que a Década Revela

0.11.1 Uma expansão expressiva, porém concentrada

A década entre 2013 e 2023 testemunhou uma transformação profunda na escala da formação em Psicologia no Brasil. O número de profissionais diplomados a cada ano mais que dobrou no período, saltando de aproximadamente 19 mil para cerca de 40 mil. Esse patamar posiciona a Psicologia entre as maiores profissões de nível superior do país e evidencia uma demanda social persistente por serviços psicológicos.

Essa expansão, contudo, não ocorreu de forma homogênea. Três grandes ondas históricas moldaram a arquitetura atual da oferta educacional. A primeira, entre 1968 e 1986, respondeu à Reforma Universitária e inaugurou a presença da Psicologia nas principais capitais. A segunda, de 1996 a 2002, refletiu a liberalização promovida pela LDB/1996, abrindo espaço para novos entrantes privados. A terceira e mais intensa teve início a partir de 2004, impulsionada pelo FIES e ProUni, acelerando a interiorização e a massificação da formação.

Hoje, o mercado educacional apresenta concentração significativa. As 30 maiores instituições de ensino superior respondem por parcela substancial das pessoas formadas, e o Índice Herfindahl-Hirschman (HHI) revela mercados altamente concentrados em várias unidades da federação, especialmente nas regiões Norte e Centro-Oeste. Essa configuração coloca desafios específicos para o Sistema Conselhos: dialogar com grandes formadoras exige estratégias diferenciadas de fiscalização, orientação e parceria, como detalhado no Capítulo 4.

0.11.2 Uma democratização racial em curso — porém ainda incompleta

Um dos indicadores mais informativos da década é a transformação na composição racial de quem conclui Psicologia. A participação de pessoas negras — pretas e pardas — quase triplicou em dez anos, passando de 12,7% em 2013 para 34,3% em 2023. Esse avanço reflete os efeitos cumulativos de políticas públicas estruturantes: Lei de Cotas, financiamento estudantil e ações afirmativas institucionais ampliaram o acesso de grupos historicamente excluídos.

O avanço, contudo, é insuficiente para declarar vitória. A Psicologia permanece sub-representando pessoas negras em relação à composição demográfica brasileira. O índice de represen-

tatividade racial — razão entre a participação na profissão e na população — permanece abaixo de 1 para pessoas pretas e pardas, indicando que a democratização, embora real, ainda não alcançou a paridade. Para uma profissão que se propõe a compreender a subjetividade humana em sua diversidade, essa lacuna é mais do que estatística: é ética. A Psicologia brasileira ainda não reflete plenamente a diversidade do povo que pretende cuidar.

0.11.3 Gaps salariais estruturais e persistentes

As séries temporais da RAIS revelam um padrão inequívoco: os gaps salariais de gênero e raça são estruturais e não apresentam qualquer tendência de redução ao longo da década.

No recorte de gênero, mulheres recebem sistematicamente entre 87% e 89% da mediana salarial masculina — mesmo sendo ampla maioria na profissão, com mais de 79% dos vínculos formais. No recorte racial, profissionais negros/as recebem entre 82% e 88% da mediana de profissionais brancos. Essas diferenças, aparentemente modestas quando expressas em percentuais, acumulam-se ao longo de décadas de carreira, comprometendo patrimônio, segurança na aposentadoria e autonomia profissional.

A persistência desses gaps — estáveis ano após ano — indica desigualdades estruturais que não se corrigem automaticamente com o tempo ou com o aumento da diversidade na formação. Em uma profissão comprometida com bem-estar e direitos humanos, essa assimetria exige ações deliberadas de enfrentamento por parte do Sistema Conselhos, conforme discutido no Capítulo 9.

0.11.4 Gradientes socioeconômicos no desempenho acadêmico

A análise dos três ciclos do ENADE em Psicologia — 2015, 2018 e 2022 — revela gradientes socioeconômicos pronunciados que atravessam toda a formação. Os dados são claros: quanto maior a renda familiar, maior o desempenho médio no Componente Específico da prova. Estudantes oriundos de escolas privadas no Ensino Médio apresentam notas sistematicamente superiores às de egressos de escolas públicas. Filhos e filhas de mães com pós-graduação alcançam pontuações substancialmente maiores do que aqueles cujas mães não tiveram acesso à escolarização.

Esses padrões revelam que a formação superior, por si só, não equaliza completamente as diferenças de origem. Estudantes que chegam à universidade após trajetórias educacionais mais vulnerabilizadas — em escolas com menos recursos, em territórios com menor infraestrutura, em famílias com menos capital cultural — enfrentam obstáculos que a graduação nem sempre consegue compensar. Isso reforça a importância de políticas de permanência, nivelamento e apoio pedagógico — tema articulado nos Capítulos 5, 6 e 10.

0.11.5 Hierarquias institucionais estáveis ao longo do tempo

A ordenação das categorias de instituições de ensino superior por desempenho no ENADE mantém-se notavelmente estável ao longo dos três ciclos avaliativos. Em primeiro lugar aparecem consistentemente as IES Públicas Federais; em seguida, as Públicas Estaduais e Municipais; depois, as Privadas

sem fins lucrativos; por fim, as Privadas com fins lucrativos.

Essa hierarquia persistente não é acidente nem reflete apenas diferenças de vocação institucional. Ela sinaliza diferenças estruturais de qualidade: seletividade no ingresso, condições de infraestrutura e corpo docente, políticas de permanência e apoio estudantil. Para o Sistema Conselhos, esse achado aponta a necessidade de estratégias diferenciadas por tipo de IES, reconhecendo desafios e potencialidades específicos de cada segmento.

0.11.6 Um mercado de trabalho resiliente, porém profundamente desigual

O emprego formal em Psicologia cresceu de forma consistente ao longo da década, demonstrando resiliência mesmo durante a crise econômica de 2015–2016 e a pandemia de COVID-19. Esse padrão sugere demanda relativamente estável por serviços psicológicos em um país que, progressivamente, reconhece a importância do cuidado em saúde mental.

O crescimento, contudo, convive com distribuição profundamente desigual. O Coeficiente de Gini, situado entre 0,39 e 0,44, indica desigualdade moderada a alta na distribuição salarial: alguns profissionais acessam remunerações consistentes, enquanto outros enfrentam precariedade. A razão entre os salários do 10º e do 90º percentis (P90/P10) supera 4, revelando que os profissionais mais bem remunerados ganham mais de quatro vezes o salário daqueles na base da distribuição.

A heterogeneidade regional adiciona outra camada de complexidade. Centro-Oeste e Norte apresentam crescimento acelerado, absorvendo egressos e interiorizando a profissão. Sudeste e Sul mantêm mercados mais estáveis, porém também mais saturados. Compreender essas dinâmicas territoriais é fundamental para o planejamento estratégico dos CRPs e para políticas de atração e fixação de profissionais em regiões historicamente menos atendidas.

0.12 Do Conhecimento à Ação: Recomendações Estratégicas para o Sistema Conselhos de Psicologia

Dados em gavetas não transformam nada. Este relatório foi produzido para ser usado — como bússola para decisões, como argumento para incidência, como subsídio para planejamento. A pergunta que importa agora é: o que fazer com o que aprendemos?

A tradição da Psicologia brasileira, construída em diálogo permanente com os desafios sociais do país, convoca à transformação das realidades que documentamos. Cada achado deste relatório — cada gap salarial, cada gradiente de desempenho, cada concentração territorial — é também um chamado à ação.

A análise dos dados aponta para a urgência de políticas de fiscalização focadas nas grandes formadoras privadas, dado o volume desproporcional de egressos. Recomenda-se a criação de um **Observatório permanente** para monitorar a qualidade da formação e as condições de inserção laboral, com especial atenção aos marcadores de raça e gênero que estruturam as desigualdades salariais observadas.

0.12.1 Para o Sistema CFP/CRPs

Priorizar o diálogo com as grandes formadoras. As análises de concentração de mercado revelaram que um número limitado de instituições responde por parcela desproporcional das pessoas formadas a cada ano. Priorizar o diálogo institucional com essas IES — sobre qualidade formativa, condições de estágio, perfil discente — pode ter impacto sistêmico no perfil da categoria. Os dados dos Capítulos 4 e 5 oferecem subsídios concretos para essas conversas.

Enfrentar os gaps salariais com políticas ativas. A análise da RAIS demonstra que a feminização numérica da profissão não blindou a categoria das desigualdades de gênero estruturais do mercado de trabalho brasileiro. Psicólogas, embora constituam a ampla maioria da força de trabalho, enfrentam disparidade salarial persistente em relação aos pares masculinos. Da mesma forma, a inserção da população negra no mercado formal, embora crescente, ocorre em condições desiguais de remuneração.

Esses dados convocam o Sistema Conselhos a intensificar ações de valorização profissional que considerem a **interseccionalidade de gênero e raça** como determinantes das condições de vida e trabalho. O enfrentamento demanda auditorias remuneratórias em serviços públicos e privados, campanhas de sensibilização junto a empregadores, produção de materiais de incidência e articulação com Legislativo e Executivo em torno de agendas de equidade. O Capítulo 10 detalha uma agenda de ação com horizontes de 12, 24 e 48 meses.

Calibrar estratégias regionais diferenciadas. A heterogeneidade territorial exige abordagens distintas. Não faz sentido aplicar a mesma política em mercados com dinâmicas tão distintas quanto os do Sudeste (consolidados, mais estáveis) e os do Norte/Centro-Oeste (em expansão acelerada, com desafios de estruturação). Os indicadores territoriais apresentados nos Capítulos 3 e 8 permitem calibrar essas estratégias.

Avançar na agenda de valorização e condições de trabalho. Os indicadores de remuneração por hora e jornada revelam heterogeneidade significativa entre setores e ocupações. Atualizar a tabela de honorários de referência, defender parâmetros de contratação que combatam a precarização e monitorar condições de trabalho por território são ações que complementam o enfrentamento dos gaps salariais.

Institucionalizar o Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia. A continuidade dessas análises não pode depender de projetos pontuais. Institucionalizar o Observatório é condição para que os diagnósticos se tornem rotina institucional, não eventos isolados. O Apêndice D (14) apresenta o conjunto de indicadores que podem ser atualizados periodicamente, transformando informação em poder de decisão.

0.12.2 Para as Instituições de Ensino Superior

Políticas de permanência são centrais. Os gradientes socioeconômicos observados no ENADE mostram que estudantes de origem popular — parcela crescente do corpo discente — enfrentam desvantagens que a formação, sozinha, não supera. Programas de nivelamento, tutoria, apoio psicopedagógico e assistência estudantil não são acessórios: são condições para que a democratização do acesso se traduza

em qualidade de aprendizagem.

A qualidade da supervisão em estágios merece atenção redobrada, especialmente nas instituições de grande escala. Os dados sobre inserção profissional e qualidade de emprego (Capítulos 7 e 8) indicam que a transição formação→trabalho depende de experiências práticas bem conduzidas durante a graduação.

0.12.3 Para Formuladores de Políticas Públicas

Este relatório oferece uma linha de base inédita para avaliação de impacto. As políticas de ação afirmativa — cotas, FIES, ProUni — podem agora ter seus efeitos medidos longitudinalmente, desde a composição do corpo discente até a inserção profissional. Articular com MEC, INEP e demais órgãos a continuidade dessas análises é fundamental para calibrar políticas futuras.

O diálogo intersetorial ganha novo fundamento empírico. Os achados de inserção setorial e territorial mostram onde estão os profissionais e em que condições trabalham — informação valiosa para gestores de saúde (SUS, CAPS), assistência social (SUAS, CRAS/CREAS) e educação que buscam qualificar seus quadros de Psicologia.

0.13 Navegação pelo Relatório

Este sumário oferece visão de conjunto, mas cada leitor encontrará nos capítulos específicos o detalhamento necessário para seus interesses e responsabilidades. O quadro a seguir orienta essa navegação:

Interesse	Capítulo
Evolução de cursos, turmas e vagas	Cap. 4 — Arquitetura da formação (4)
Perfil sociodemográfico de concluintes	Cap. 5 — Quem chega, quem conclui (5)
Desempenho no ENADE e fatores associados	Cap. 6 — Qualidade e desempenho (6)
Inserção ocupacional, remuneração e estrutura do emprego	Cap. 7 — Transições formação→emprego (7); Cap. 8 — Mercado de trabalho (8)
Séries temporais e gaps salariais	Cap. 3 — Panorama integrado (3); Cap. 9 — Desigualdades estruturais (9)
Procedimentos metodológicos e qualidade dos dados	Cap. 2 — Metodologia (2); Apêndice F — Qualidade de dados (16)
Kit de indicadores do Observatório	Apêndice D — Kit Observatório (14)
Definições técnicas	Glossário (10.13)

Este sumário condensa o essencial. Para quem deseja ir além — compreender os métodos, examinar as séries completas, explorar análises por subgrupo — os capítulos específicos estão indicados na tabela acima.

Uma recomendação final: se você chegou até aqui e quer saber *o que fazer* com tudo isso, o Capítulo 10 traduz os achados em uma agenda de ação com horizontes de 12, 24 e 48 meses. É onde o diagnóstico se transforma em direção.



Parte I

Parte I — Fundamentos, metodologia e dados

1

Introdução: por que um Observatório da Psicologia

1.1 Em resumo

Este capítulo apresenta as razões para a criação do Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia. A profissão cresceu intensamente na última década — mais cursos, mais formados, maior presença territorial — mas ainda carece de um sistema de monitoramento que conecte formação, desempenho acadêmico e inserção ocupacional. O período 2013–2023 combinou avanços expressivos na democratização do acesso com a persistência de desigualdades estruturais que a expansão, por si só, não foi capaz de reverter. Integrando microdados do Censo da Educação Superior, ENEM, ENADE e RAIS em ambiente seguro do SEDAP/INEP, este relatório oferece ao Sistema Conselhos uma linha de base inédita para orientar regulação, fiscalização e políticas de valorização profissional.

1.2 Perguntas norteadoras

Este estudo foi desenhado para responder a cinco perguntas fundamentais:

1. **Evolução da oferta e inserção:** como evoluíram, entre 2013 e 2023, a oferta de cursos, o perfil de concluintes, o desempenho acadêmico e a inserção ocupacional em Psicologia no Brasil?
2. **Acesso e permanência:** quem consegue acessar, quem consegue concluir e quem fica para trás na graduação em Psicologia, quando analisamos sexo (registro administrativo), raça/cor, origem escolar, renda e território?
3. **Desigualdades estruturais:** que assimetrias o sistema atual de formação e trabalho em Psicologia produz ou reproduz — e em que medida elas se relacionam a sexo, raça, região, setor de atuação e tipo de ocupação?
4. **Políticas promissoras:** que combinações de políticas de acesso, permanência, avaliação e regulação da oferta são mais promissoras para reduzir desigualdades sem comprometer qualidade e pertinência social da formação?
5. **Institucionalização do monitoramento:** como transformar a integração de dados educacionais, profissionais e laborais em uma rotina institucional de Observatório, capaz de informar continuamente o planejamento do Sistema Conselhos em diferentes horizontes temporais?

1.3 Um campo em transformação

A Psicologia brasileira completa, em 2024, seis décadas de regulamentação profissional. Nesse período, consolidou-se como uma das profissões de nível superior mais presentes na sociedade, com mais de 400 mil registros ativos no Sistema Conselhos. Psicólogas e psicólogos atuam em clínicas, escolas, empresas, tribunais, CAPS, CRAS, hospitais e presídios — em suma, onde há sofrimento humano a ser escutado e cuidado.

Essa capilaridade territorial e institucional representa uma conquista histórica. No entanto, não foi acompanhada por análises longitudinais capazes de responder perguntas fundamentais: quem são esses profissionais? De onde vêm? Em que condições se formam e trabalham? Que desigualdades atravessam suas trajetórias? Este estudo busca preencher essa lacuna, oferecendo uma visão integrada da década 2013–2023.

A formação em Psicologia é objeto de debate há décadas. Desde os anos 1980, análises pioneiras evidenciaram deficiências curriculares e desconexão com a realidade brasileira (Bastos; Gomide, 1989). Parte dessas críticas permanece atual: persistem tensões entre um modelo centrado em tradições clínico-individuais e a necessidade de respostas às desigualdades sociais e às demandas das políticas públicas (Paiva; Yamamoto, 2010). Os dados aqui apresentados permitem reavaliar essas tensões à luz de uma década de transformações intensas — transformações que reconfiguraram profundamente a formação e o exercício profissional.

1.4 Transformações estruturais da última década

Três eixos de transformação marcaram o período 2013–2023, reconfigurando a formação e o exercício profissional em Psicologia.

No eixo educacional, a expansão da educação superior — com interiorização e diversificação institucional — reconfigurou a oferta de cursos e o perfil de quem se forma. O número de diplomados mais que dobrou ao longo da década, passando de cerca de 19 mil em 2013 para aproximadamente 40 mil em 2023, impulsionado majoritariamente pelo setor privado e pelo protagonismo de grandes grupos educacionais (Conselho Federal de Psicologia, 2022; Macedo *et al.*, 2020). Os ganhos de acesso são inegáveis, mas vieram acompanhados de debates sobre qualidade formativa, mercantilização do ensino e condições de aprendizagem (Oliveira *et al.*, 2017; Pereira, 2009; Ribeiro; Soligo, 2020). O Capítulo 3 detalha essa evolução com séries históricas completas.

No eixo das políticas afirmativas, a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) e os programas de financiamento estudantil (FIES e ProUni) alteraram substantivamente o perfil de quem acessa a formação superior. A participação de pessoas negras (pretas e pardas) entre os concluintes quase triplicou ao longo da década — avanço expressivo, embora ainda insuficiente para alcançar paridade com a composição racial da população brasileira. Esse movimento de democratização do acesso é uma conquista que precisa ser consolidada e aprofundada. O Capítulo 5 examina em detalhe essa transformação.

No eixo regulatório, as novas Diretrizes Curriculares Nacionais (Resolução CNE/CES nº

3/2023) resultaram de longos debates sobre formatos de oferta, condições de estágio e competências profissionais (Conselho Nacional de Educação (Brasil), 2023). O CFP participou ativamente dessas discussões, defendendo a centralidade das práticas presenciais e supervisionadas na formação (Conselho Federal de Psicologia, 2023). Essas diretrizes estabelecem o marco normativo para a próxima década.

1.5 Trabalho e desigualdades estruturais

A feminização é o traço demográfico mais visível do mercado de trabalho em Psicologia: a participação feminina supera 79% dos vínculos formais ao longo de toda a série histórica, posicionando a profissão entre as mais feminizadas do país. Essa predominância numérica, porém, não se traduz automaticamente em igualdade de condições.

Os dados da RAIS revelam gaps salariais persistentes por sexo e raça que não diminuíram ao longo da década. Essas diferenças, aparentemente modestas quando expressas em percentuais, acumulam-se ao longo de décadas de carreira e produzem impactos significativos sobre patrimônio, aposentadoria e autonomia profissional. O mercado de trabalho é, além disso, internamente heterogêneo e hierarquizado, com indicadores de desigualdade que revelam forte estratificação entre profissionais. Os Capítulos 3 e 9 documentam esses padrões com séries históricas e análises detalhadas.

Por trás dos números, trajetórias e vidas

Cada percentual deste relatório representa milhares de profissionais com histórias concretas. Os gaps salariais por sexo e raça não são abstrações estatísticas: traduzem-se em perdas acumuladas ao longo de décadas de carreira, com efeitos sobre patrimônio, aposentadoria e autonomia. Este relatório torna esses padrões visíveis e oferece ao CFP instrumentos para enfrentá-los com políticas baseadas em evidências.

Esses achados dialogam com a literatura sobre precarização do trabalho feminino e assimetrias salariais persistentes (Barros; Mourão, 2018). Historicamente, a Psicologia apresenta descompassos entre o número de formados, os registros profissionais ativos e a atuação efetiva na área — fenômenos de subutilização e migração para ocupações adjacentes que merecem atenção (Bastos; Gomide, 1989; Bastos; Gondim, 2010). Diante desse quadro, cabe perguntar: que postura a Psicologia deve assumir frente às desigualdades que ela própria reproduz?

1.6 Marco teórico: Psicologia socialmente comprometida

A tradição latino-americana de Psicologia Social defende uma ideia exigente: a ciência e a profissão precisam contribuir para transformar condições de vida, não apenas descrevê-las. Não basta compreender o sofrimento; é preciso atuar sobre as estruturas que o produzem (Ardila, 2004; Montero, 2004; Morales *et al.*, 2015). Este estudo inscreve-se nessa tradição, assumindo que dados e análises rigorosos são instrumentos de transformação social.

Essa perspectiva implica uma postura específica diante dos números: cada percentual aqui apre-

sentado representa trajetórias concretas, decisões de vida, oportunidades aproveitadas ou negadas. Os indicadores de desigualdade não são abstrações estatísticas neutras — são registros de assimetrias que afetam milhares de pessoas e que, uma vez tornadas visíveis, convocam à ação. Nesse sentido, o rigor metodológico que caracteriza este estudo não é um fim em si mesmo, mas condição para que as evidências possam fundamentar políticas transformadoras.

A pergunta central que orienta este relatório é: **como assegurar que a expansão da formação produza qualidade, pertinência e equidade — não apenas quantidade?** De um lado, observamos democratização significativa do acesso ao ensino superior em Psicologia. De outro, constatamos que as desigualdades no mercado de trabalho permaneceram intactas ao longo da década. A formação superior, embora amplie oportunidades, não foi capaz de reverter automaticamente assimetrias estruturais. É preciso, portanto, ir além do acesso: garantir permanência qualificada, formação crítica e inserção profissional digna. Os capítulos que seguem oferecem as evidências para fundamentar esse caminho.

1.7 Contribuição metodológica inédita

Até recentemente, não existiam análises que conectassem formação, registros profissionais e inserção no mercado de trabalho de forma sistemática (Conselho Federal de Psicologia, 2022). Este estudo supre essa lacuna ao apresentar a **primeira análise longitudinal integrada (2013–2023)** da Psicologia brasileira, articulando quatro grandes bases de dados. O **Censo da Educação Superior (INEP)** fornece informações sobre cursos, instituições, docentes e concluintes. O **ENEM** permite caracterizar o perfil socioeconômico e a trajetória escolar dos ingressantes. O **ENADE** oferece medidas de desempenho acadêmico nos três ciclos avaliativos do período (2015, 2018 e 2022). Por fim, a **RAIS** revela padrões de inserção no mercado de trabalho formal.

O *linkage* entre as bases foi realizado em ambiente seguro do SEDAP/INEP, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). O resultado são scripts reprodutíveis, dicionários de variáveis documentados e o *kit* do Observatório (Apêndice D, 14) — um conjunto de indicadores que pode ser atualizado periodicamente para monitoramento contínuo da profissão. O Capítulo 2 detalha esses procedimentos; aqui, cabe explicitar o que esse esforço pretende alcançar.

1.8 Objetivos: do diagnóstico à ação

Este relatório articula dois planos complementares de análise que convergem para um propósito comum.

No plano descritivo, o objetivo é mapear a evolução da oferta (cursos, turmas, vagas) ao longo da década; caracterizar o perfil de concluintes segundo sexo, raça, idade e origem socioeconômica; analisar o desempenho acadêmico nos três ciclos do ENADE; e descrever a inserção ocupacional com indicadores de remuneração, jornada e condições de trabalho.

No **plano analítico**, busca-se estabelecer relações entre oferta formativa, desempenho acadêmico e inserção profissional; documentar desigualdades por sexo e raça em cada etapa da trajetória; discutir impactos sobre qualidade da formação e valorização profissional; e subsidiar decisões regulatórias do Sistema CFP/CRPs com evidências robustas.

O **propósito final** é fortalecer a relevância social da Psicologia nas políticas públicas — SUS, SUAS, educação e demais campos de atuação — oferecendo ao Sistema Conselhos instrumentos para planejar, fiscalizar e incidir politicamente com base em dados.

1.9 Estrutura da obra

O relatório está organizado em dez capítulos textuais distribuídos em quatro partes, seguindo estrutura inspirada na ABNT NBR 14724:

Parte I — Fundamentos (Capítulos 1–2). Compreende a introdução e a metodologia, estabelecendo o marco conceitual, as perguntas de pesquisa e os procedimentos técnicos adotados. O Capítulo 2 detalha o desenho do estudo, as bases de dados e os procedimentos de *linkage* em ambiente seguro.

Parte II — Formação (Capítulos 3–6). Apresenta o panorama integrado da década (3), a arquitetura da oferta (4), o perfil de concluintes (5) e o desempenho no ENADE (6), documentando as transformações no sistema de formação em Psicologia.

Parte III — Mercado (Capítulos 7–9). Aborda as transições formação→emprego (7), a estrutura do emprego formal (8) e as desigualdades estruturais (9), analisando a inserção ocupacional e os gaps salariais por sexo, raça e território.

Parte IV — Síntese e agenda (Capítulo 10). Consolida os achados centrais, os cenários e a agenda de ação para horizontes de 12, 24 e 48 meses (10), traduzindo o diagnóstico em direção estratégica para o Sistema Conselhos.

Os **apêndices** complementam o relatório com notas metodológicas detalhadas, dicionário de variáveis, procedimentos de *linkage* e o *kit* do Observatório com indicadores prontos para atualização periódica.

1.10 Para quem este relatório foi escrito

Este relatório foi pensado para diferentes públicos, cada um com interesses e responsabilidades específicos:

- **Dirigentes do Sistema Conselhos:** encontrarão subsídios para regulação, fiscalização e incidência política junto a MEC, CNE e instâncias governamentais.
- **GT de Formação do CFP:** disporá de evidências para orientar posicionamentos sobre políticas de formação, qualidade e diretrizes curriculares.
- **Equipes técnicas do CFP e dos CRPs:** acessarão indicadores, painéis e notas técnicas para

operacionalizar o Observatório como rotina institucional.

- **Pesquisadoras e pesquisadores:** encontrarão base empírica robusta para estudos sobre profissões, educação superior e mercado de trabalho.
- **Gestores de IES:** terão dados para benchmarking, planejamento institucional e revisão de projetos pedagógicos.
- **Formuladores de políticas públicas:** acessarão subsídios para avaliação de impacto de políticas educacionais e laborais, especialmente cotas e financiamento estudantil.

Uma expectativa comum une todos esses públicos: **medir com rigor, interpretar com responsabilidade, transformar com coragem**. Os dados são um ponto de partida indispensável, mas a transformação depende de escolhas políticas, investimentos institucionais e compromisso coletivo. Este relatório pretende alimentar esse processo — e os capítulos que seguem oferecem as evidências para fundamentá-lo.

Metodologia rigorosa não é obstáculo à clareza — é sua condição.

Para quem é este capítulo: pesquisadoras/es e leitores interessados em compreender como os dados foram obtidos, integrados e analisados; equipes técnicas que desejam avaliar a robustez metodológica ou replicar procedimentos; dirigentes que precisam fundamentar posicionamentos institucionais em métodos transparentes. **Conexões:** Apêndice 15 (procedimentos de *linkage*), Apêndice 16 (qualidade e normalização), Apêndice 12 (dicionário de variáveis).

2.1 Em resumo

Este capítulo apresenta os bastidores do estudo: como os dados foram coletados, integrados, protegidos e analisados. A exposição destina-se tanto a leitores que desejam avaliar criticamente as evidências apresentadas nos capítulos seguintes quanto a pesquisadores interessados em replicar os procedimentos.

O ponto de partida é um compromisso ético inegociável: produzir conhecimento rigoroso sem expor as pessoas cujas trajetórias analisamos. Todas as operações com dados individualizados foram conduzidas no Serviço de Acesso a Dados Protegidos (SEDAP/INEP), em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados. Toda informação exportada passou por anonimização que elimina identificadores diretos, preservando a utilidade analítica sem comprometer a privacidade.

A base integrada articula informações do Censo da Educação Superior, ENEM, ENADE, RAIS e registros do CFP/CRP, permitindo acompanhar trajetórias de coortes de formandos em Psicologia desde o ingresso até a inserção no mercado formal de trabalho — um percurso que, isoladamente, nenhuma dessas bases permitiria visualizar. O *linkage* entre fontes utilizou identificadores criptografados apenas no ambiente controlado, com posterior substituição por chaves anônimas e eliminação de campos nominativos.

O pipeline analítico foi implementado em scripts R numerados (R/00–R/23), cobrindo desde a carga e limpeza dos dados até a geração de figuras e tabelas, incluindo análises avançadas de mercado, ENADE e desigualdades estruturais. Essa mesma infraestrutura sustenta o *kit* de indicadores do Observatório descrito no Apêndice 14, garantindo que atualizações futuras sigam procedimentos idênticos.

Por fim, o capítulo documenta as limitações de cobertura e as salvaguardas metodológicas. A RAIS não capta trabalho informal ou autônomo; o ENADE apresenta ciclos trienais que deixam lacunas temporais; mudanças classificatórias geram descontinuidades de série. Cada indicador é apresentado com notas de cautela explícitas, reforçando o caráter observacional das análises.

2.2 Perguntas norteadoras

Este capítulo está organizado em torno de quatro perguntas fundamentais:

1. **Fontes e cobertura:** quais bases de dados sustentam o Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia e qual é o período de cobertura de cada uma delas?
2. **Governança e proteção:** de que forma os dados pessoais sensíveis foram tratados em conformidade com a LGPD, e qual é o papel do SEDAP/INEP no processo de vinculação?
3. **Pipeline analítico:** como está organizado o fluxo de processamento em R — da carga dos microdados brutos até a geração das figuras e tabelas utilizadas nos capítulos substantivos?
4. **Limitações e salvaguardas:** quais são as principais limitações de cobertura, qualidade e comparabilidade das bases, e como foram tratadas na análise?

2.3 Ambiente seguro, LGPD e governança de dados

O tratamento de dados sobre centenas de milhares de pessoas exige salvaguardas reforçadas. Este estudo foi desenhado sobre uma arquitetura de proteção e governança que minimiza riscos e assegura conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei nº 13.709/2018).

Todas as etapas de vinculação (*record linkage*) e manipulação de identificadores pessoais ocorreram exclusivamente na **sala segura** do Serviço de Acesso a Dados Protegidos (SEDAP) — infraestrutura física controlada pelo INEP onde pesquisadores autorizados acessam microdados individualizados sob protocolos estritos (Pedrosa, 2023). Nesse ambiente, nenhuma informação pode ser copiada, armazenada ou transmitida para fora; o ingresso com dispositivos eletrônicos pessoais é vedado; e todas as operações são auditadas e rastreáveis.

A LGPD estabelece que dados pessoais para fins de pesquisa científica devem ser tratados dentro do órgão responsável, em ambiente controlado, com proteção reforçada e, sempre que possível, anonimização ou pseudonimização (Brasil, 2018). Nesta investigação, identificadores diretos (como CPF) foram utilizados exclusivamente para garantir a integração precisa entre bases. Tão logo cumpriram essa finalidade, foram substituídos por identificadores anônimos e removidos das bases de trabalho.

Após a vinculação, foram geradas bases derivadas, harmonizadas e anonimizadas. Apenas esses conjuntos passaram pelo procedimento autorizado de exportação para o ambiente externo de análise. As etapas posteriores — limpeza adicional, exploração, modelagem, visualizações — puderam assim ser executadas em ambiente comum de trabalho (R, notebooks) sem comprometer a privacidade das pessoas estudadas.

2.4 Recorte temporal e fontes de dados

O poder analítico deste estudo decorre da integração de múltiplas bases administrativas. Isoladamente, cada fonte conta apenas um fragmento da história; juntas, permitem acompanhar trajetórias inteiras — do vestibular ao emprego. O período coberto é **2013–2023**, e as fontes organizam-se em três domínios: educacional, trabalhista e profissional.

2.4.1 Bases educacionais (INEP)

Base	Descrição	Período	Uso no estudo
Censo da Educação Superior	Levantamento anual sobre IES, cursos, docentes e estudantes	2013–2023	Evolução da oferta, perfil institucional, capital docente
ENEM	Exame nacional de acesso ao ensino superior	2009–2023	Perfil socioeconômico prévio, trajetória escolar
ENADE	Avaliação trienal de concluintes	2015, 2018, 2022	Desempenho acadêmico, fatores associados
Censo Escolar	Matrículas no ensino básico	2009–2023	Origem escolar (pública/privada), cor/raça

Nota sobre o ENADE: Psicologia não participou do ciclo 2013 (Educação (MEC), 2013), mas esteve presente em 2015, 2018 e 2022, com novo ciclo previsto para 2025 (INEP, 2025). O exame do ciclo 2021 foi aplicado em 2022 devido à pandemia de COVID-19, sendo referenciado neste relatório como ENADE 2022.

2.4.2 Bases do mercado de trabalho

Base	Descrição	Período	Uso no estudo
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais — cadastro obrigatório de vínculos formais	2013–2023	Inserção ocupacional, remuneração, gaps salariais

A RAIS cobre exclusivamente o mercado formal (CLT e estatutário). Profissionais autônomos ou em regimes informais não são captados, o que significa que os indicadores de mercado de trabalho aqui apresentados descrevem apenas o segmento formal da profissão — uma fatia importante, mas não a totalidade. Mudanças recentes na forma de declaração (migração para eSocial) exigem cautela adicional na interpretação de variações entre os anos mais recentes da série.

2.4.3 Registros profissionais

Base	Descrição	Uso no estudo
CFP/CRP	Registros de inscrição profissional	Taxa de registro, tempo até registro, distribuição por CRP, relação registro-emprego formal

Em 2022, o censo do CFP estimava mais de **400 mil** profissionais da Psicologia ativos/as no Brasil (Conselho Federal de Psicologia, 2022). Essa base oferece a dimensão institucional-regulatória que complementa os dados educacionais e trabalhistas.

Inovação metodológica: linkage CFP-RAIS

Este estudo realiza, pela primeira vez em escala nacional, a integração sistemática entre os registros profissionais do CFP/CRP e a RAIS. Essa articulação permite responder perguntas até então inacessíveis:

- **Qual a proporção de formados que se registra no Conselho?** A taxa de conversão formação→registro indica a adesão à carreira regulamentada.
- **Qual a sobreposição entre registro profissional e emprego formal?** Nem todo profissional registrado aparece na RAIS (muitos atuam como autônomos ou em consultórios), assim como nem todo formado com vínculo formal possui registro ativo (ocupações atípicas).
- **Como a situação do registro se relaciona com a trajetória ocupacional?** O *linkage* permite investigar se profissionais que cancelam registro tendem a estar em ocupações atípicas da Psicologia.

Essa integração oferece ao Sistema Conselhos uma ferramenta de inteligência institucional inédita para planejamento de fiscalização, comunicação e incidência política. Os resultados são apresentados no Capítulo 8 e detalhados tecnicamente no Capítulo 15.

2.5 Estratégia de integração (*linkage*)

A questão técnica central deste estudo é: como conectar informações de uma mesma pessoa em bases diferentes, sem jamais expor sua identidade fora do ambiente controlado? A resposta é o *linkage* determinístico — procedimento que utiliza um **identificador criptografado** (derivado do CPF no SEDAP) como chave primária e atributos auxiliares (data de nascimento, sexo, ano de conclusão) para conferência.

O procedimento seguiu quatro etapas sequenciais:

1. **Deduplicação:** para cada chave primária, preservou-se a última ocorrência válida (princípio de informação mais recente);
2. **Pareamento determinístico:** vinculação exata entre as bases pela chave primária criptografada;

3. **Anonimização:** após vinculação bem-sucedida, cada pessoa recebeu um identificador anônimo único;
4. **Eliminação de identificadores diretos:** CPF, nome e outros dados nominativos foram removidos das bases de trabalho.

Esse desenho permite rastrear o percurso completo — desempenho no ENEM, ingresso, conclusão, participação no ENADE, registro profissional e vínculos formais de trabalho — mantendo a confidencialidade das pessoas. A integração resultou em uma base final de aproximadamente **345 mil formados(as) em Psicologia** no período 2013–2023, permitindo análises longitudinais inéditas sobre a profissão. O detalhamento técnico do *linkage*, incluindo fluxograma e indicadores de recuperação de informação, encontra-se no Apêndice 15.

2.6 Pipeline analítico

Com a base integrada e anonimizada em mãos, estruturamos um pipeline analítico em etapas sequenciais, implementadas em scripts R numerados e versionados. A organização modular facilita a manutenção, a auditoria e a atualização futura do Observatório.

2.6.1 Etapa 1: Carga dos dados brutos (R/01-load-raw.R)

O script de carga realiza a importação das fontes originais (Censo Superior, ENEM, ENADE, RAIS, CFP), a checagem de dimensões e estrutura das bases, e a criação de backups para garantir rastreabilidade. Funções específicas — como `load_censup_aluno_data()`, `load_rais_data()` — encapsulam a lógica de acesso e validação.

2.6.2 Etapa 2: Limpeza e harmonização (R/02-clean.R)

O script de limpeza trata duplicidades, inconsistências e valores faltantes; padroniza códigos de cursos, IES, UF e categorias demográficas; e cria variáveis derivadas necessárias às análises subsequentes. Atenção especial foi dada às mudanças metodológicas do INEP, como a adoção da CINE em 2019 (Metodologia de Coleta do Censo da Educação Superior 2020, 2022). As regras de recodificação estão documentadas no Apêndice 12.

2.6.3 Etapa 3: *Linkage* determinístico (R/03-linkage.R)

O script de *linkage* integra as bases no SEDAP, realiza o pareamento por identificador criptografado com variáveis de conferência e gera os identificadores anônimos que substituem os dados nominativos. Os indicadores de recuperação de informação resultantes são apresentados no Apêndice 15.

2.6.4 Etapa 4: Análise exploratória (R/04-eda.R)

O script de análise exploratória calcula estatísticas descritivas e indicadores agregados, séries temporais de concluintes, taxas de registro profissional, distribuição setorial e gráficos exploratórios que orientam as análises subsequentes.

2.6.5 Etapa 5: Modelagem estatística (R/05-models.R)

O script de modelagem implementa regressões logísticas e lineares, modelos de sobrevivência (tempo até registro, tempo até primeiro vínculo) e demais análises multivariadas. Todos os resultados são apresentados como associações observacionais, sem inferência causal.

2.6.6 Etapa 6: Geração de figuras e tabelas (R/06-figures.R, R/07-tables.R)

Os scripts de visualização produzem figuras padronizadas (séries temporais, mapas, diagramas) e tabelas formatadas para inclusão no relatório, com *outputs* em PNG, PDF e TeX. Funções como `tema_padrao` e `cores_cfp` garantem identidade visual consistente.

2.6.7 Scripts de análises avançadas

Além do pipeline principal, foram desenvolvidos scripts específicos para as análises apresentadas nos capítulos substantivos. A tabela a seguir resume os principais módulos adicionais:

Script	Conteúdo
R/08-new-analyses.R	Análises RAIS com cache, deflatores, funções de carregamento
R/14-analises-novas.R	Concentração de mercado (HHI), ranking de IES, indicadores de equidade
R/15-analises-rais-avancadas.R	Séries temporais 2013–2023, gaps salariais, Gini, dinâmicas regionais
R/16-analises-enade-avancadas.R	Fatores associados ao desempenho, comparações entre ciclos
R/19-analises-integradas-avancadas.R	40 análises integradas para perfil, transições e desigualdades

Essa arquitetura modular permite que atualizações futuras — com novas edições do Censo, da RAIS ou do ENADE — sigam procedimentos idênticos, garantindo comparabilidade longitudinal.

2.7 Definições operacionais

Esta seção apresenta as definições operacionais adotadas no estudo. Cada escolha metodológica envolve decisões que afetam a interpretação dos resultados; documentá-las com transparência é condição para uso responsável das evidências.

2.7.1 Nota sobre registro de sexo versus identidade de gênero

Transparência sobre as bases de dados

A variável “sexo” utilizada neste relatório refere-se ao **registro administrativo** presente nas bases de dados governamentais (RAIS, Censo da Educação Superior, ENEM, ENADE). Esse registro opera no binarismo masculino/feminino e **não reflete a totalidade das identidades de gênero** reconhecidas pela Psicologia e pelo Sistema Conselhos.

O Conselho Federal de Psicologia reafirma seu compromisso ético-político com a defesa dos direitos da **população trans, travesti e não binária**, cujas especificidades podem não estar plenamente representadas nas estatísticas oficiais. Pessoas que não tiveram acesso à retificação de registro civil — por barreiras jurídicas, econômicas ou sociais — podem estar invisibilizadas nos dados aqui apresentados.

Ao longo do relatório, utilizamos a expressão “sexo (registro administrativo)” para indicar que se trata de uma categoria administrativa, e não de uma afirmação sobre a identidade de gênero das pessoas analisadas. Quando discutimos mecanismos sociais (segmentação ocupacional, valorização diferenciada do trabalho), utilizamos a linguagem de **gênero** como categoria interpretativa. Esta nota reflete o posicionamento do CFP expresso na **Nota Técnica nº 01/2024** sobre linguagem inclusiva e diversidade de gênero.

2.7.2 Nota sobre terminologia racial

O termo “**negro/a**” é utilizado neste relatório como soma das categorias “**preto/a**” e “**pardo/a**” do IBGE, em consonância com o **Estatuto da Igualdade Racial** (Lei nº 12.288/2010). Essa agregação reflete o uso político-afirmativo consolidado nos movimentos sociais e na legislação brasileira, reconhecendo a experiência compartilhada de discriminação racial que atravessa ambas as categorias (?).

As categorias raciais são grafadas com inicial maiúscula quando se referem a **grupos sociopolíticos** (população Negra, pessoas Brancas), sinalizando seu caráter de sujeitos coletivos com trajetórias históricas específicas. A grafia com minúscula é mantida em referências puramente estatísticas às categorias do IBGE (pretos, pardos, brancos).

2.7.3 Tipologia ocupacional

Adotamos uma tipologia ocupacional inspirada na literatura sobre o trabalho do(a) psicólogo(a) no Brasil (Bastos; Gondim, 2010; Conselho Federal de Psicologia, 2022). **Ocupações típicas** são funções direta ou indiretamente vinculadas ao campo profissional da Psicologia segundo a CBO/RAIS — Psicolo-

gia clínica, hospitalar, organizacional, jurídica, social, de trânsito, neuropsicologia, psicanálise, docência e pesquisa em Psicologia. **Ocupações não típicas** são as demais ocupações exercidas por egressos(as) com diploma em Psicologia.

A distinção típica/não típica pode, contudo, ocultar heterogeneidades relevantes. Por isso, adotamos uma partição analítica adicional:

Categoria	Descrição	Exemplos
Ocupações “duras”	Núcleo clínico-assistencial e atividades reguladas	Psicólogo(a) clínico(a), hospitalar, do trabalho
Ocupações “moles”	Funções adjacentes com conteúdo pedagógico/organizacional	Coordenador(a) pedagógico(a), analista de RH, orientador(a) educacional

Essa partição alinha-se a abordagens clássicas na economia e sociologia do trabalho, que explicam diferenças de inserção e remuneração pela natureza das tarefas e habilidades requeridas. A distinção é particularmente relevante para a Psicologia, profissão que transita entre atos clínico-terapêuticos, práticas de cuidado e trabalho emocional — dimensões historicamente associadas a padrões diferenciados de reconhecimento e valoração salarial.

2.7.4 Medida de remuneração

Para comparar rendimentos entre tipos de empregador e grupos ocupacionais, adotamos como medida principal a **remuneração de dezembro** da RAIS. Essa escolha se justifica por três razões: (i) é a referência mais padronizada e amplamente preenchida no cadastro; (ii) reduz a influência de contratos muito curtos e de admissões/demissões no meio do mês; (iii) permite estimar quartis por estrato (P25–Mediana–P75) com maior estabilidade.

Para comparações entre vínculos com cargas horárias distintas, utilizamos o **valor-hora**, calculado como:

$$\text{R\$/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal}}{\text{Horas contratuais mensais}}$$

2.7.5 Critérios de inclusão

Dois critérios principais orientaram as análises de mercado de trabalho. O primeiro, de **filtro de base**, estabelece que apenas vínculos com valor positivo de remuneração em dezembro foram considerados, excluindo registros inconsistentes ou incompletos. O segundo, de **confiabilidade amostral**, determina que resultados por estrato são apresentados apenas quando $n \geq 30$ vínculos, evitando estimativas instáveis que poderiam distorcer comparações.

2.7.6 Variáveis centrais

A tabela a seguir resume as variáveis centrais utilizadas nas análises, agrupadas por domínio. O dicionário completo, com domínios válidos e regras de recodificação, encontra-se no Apêndice 12.

Domínio	Variáveis
Pessoa/trajetória	Identificador anônimo, sexo, idade, cor/raça, origem escolar, coorte de conclusão
Curso/IES	Código do curso, UF/município, rede, categoria administrativa, organização acadêmica
Desempenho ENADE	Nota Formação Geral, nota Componente Específico, nota global
Emprego formal	CBO, CNAE, UF do emprego, horas contratuais, remuneração, vínculo ativo
Registro profissional	Data e CRP de registro, status

2.7.7 Cor/raça

A classificação segue as categorias IBGE/INEP: Branca, Preta, Parda, Amarela, Indígena e Não declarada. A categoria “Negra” agrega autodeclarados(as) pretos(as) e pardos(as), conforme o Estatuto da Igualdade Racial. Valores codificados como 0 ou 9 nas bases originais foram tratados como “sem informação”.

2.8 Limitações e salvaguardas

Nenhuma análise empírica está livre de limitações — e escondê-las seria um desserviço a quem precisa usar essas evidências para tomar decisões. A transparência sobre o que os dados *não* podem dizer é condição fundamental para o uso responsável das evidências.

2.8.1 Cobertura e viés de seleção

A primeira limitação diz respeito à cobertura das bases. O ENADE contempla apenas cursos convocados em cada ciclo trienal, de modo que concluintes de anos não avaliados não aparecem nessa dimensão da análise (INEP, 2025). A RAIS, por sua vez, cobre exclusivamente vínculos formais de trabalho — contratos celetistas e estatutários —, deixando de fora psicólogas e psicólogos que atuam como autônomos, liberais ou em regimes informais (Economia - Base dos Dados, 2025). Os indicadores de mercado de trabalho aqui apresentados descrevem, portanto, apenas o segmento formal da profissão — uma fatia importante, mas não a totalidade.

Para mitigar esse viés, indicamos claramente o universo de cada análise e utilizamos fontes complementares para contextualização. O censo do CFP, por exemplo, oferece visão mais abrangente

da categoria, ainda que com metodologia diversa.

2.8.2 Mudanças de definições e metodologias

Ao longo da década analisada, houve atualizações importantes na classificação de cursos — como a adoção da CINE em 2019 — e na coleta administrativa de dados trabalhistas, com a migração gradual para o eSocial. Essas mudanças podem gerar quebras de série que dificultam comparações diretas entre anos. Preferimos, por isso, comparações pontuais documentadas e análises por coortes com ajustes explícitos, sempre sinalizando ao leitor quando há descontinuidade metodológica.

2.8.3 Associação versus causalidade

Todas as análises são de natureza observacional: identificamos correlações e padrões, não efeitos causais. Fatores não observados — motivações individuais, redes de contato, características de personalidade, discriminação não mensurável — podem explicar parte das relações encontradas. Evitamos interpretações causais e indicamos, quando pertinente, a necessidade de estudos complementares com desenhos experimentais ou quase-experimentais (Pearl, 2009).

2.8.4 Triangulação metodológica

Para enriquecer a compreensão dos padrões quantitativos, complementamos as análises numéricas com revisão de Projetos Pedagógicos de Cursos, pesquisas institucionais do CFP e referências técnicas da categoria. Essa triangulação — prática recomendada na literatura metodológica (Denzin, 2018; Scheffer *et al.*, 2023) — permite contextualizar números com significações práticas e institucionais, evitando interpretações desconectadas da realidade profissional.

Decisões metodológicas sensíveis — resumo

- **Coortes de formação:** definidas pelo ano de conclusão no Censo da Educação Superior (2013–2023), com consolidação de múltiplos registros por CPF em uma única linha por coorte. Prioriza-se comparabilidade temporal, ao custo de não captar retornos tardios à graduação fora do período de interesse.
- **Emprego formal e renda:** o mercado de trabalho é observado exclusivamente via RAIS (vínculos formais celetistas/estatutários). Indicadores salariais usam a remuneração de dezembro (R\$/mês) e, quando pertinente, o valor-hora. Adotamos mediana e percentis em vez de médias para reduzir a influência de extremos. O vínculo “principal” é definido pelo maior valor-hora nas análises individuais.
- **Cor/raça e origem escolar:** quando há múltiplas informações em ENEM e Censo Escolar, adota-se a declaração mais recente, consolidada por CPF. Essa opção melhora a completude, mas pode mascarar mudanças reais de autodeclaração ao longo do tempo.
- **Tipologia ocupacional (típicas, moles, duras):** construída a partir de códigos CBO, em diálogo

com literatura e normativas do CFP. Embora estável neste relatório, a tipologia pode ser refinada em edições futuras; recomenda-se leitura conjunta com o dicionário de ocupações (Apêndice 12).

- **Associação, não causalidade:** todos os modelos e gráficos são interpretados como descrições de padrões e correlações. Evitamos inferências causais em função das limitações de desenho (observacional) e de variáveis não observadas.

2.9 Reprodutibilidade

Um estudo que não pode ser replicado é um estudo que não pode ser verificado. Por essa razão, o desenho metodológico privilegia a transparência em todas as etapas. A infraestrutura analítica compreende:

- **Scripts numerados e versionados** (R/00–R/23), com funções documentadas e estrutura modular;
- **Dicionário de variáveis** (Apêndice 12), com domínios válidos, regras de recodificação e *flags* de auditoria;
- **Logs de transformação** documentando cada regra aplicada e os números de registros afetados;
- **Bases anonimizadas** que permitem reexecução integral do pipeline.

Qualquer pesquisador com acesso ao SEDAP pode, em princípio, refazer estas análises e chegar aos mesmos resultados. Esse é o padrão que uma ciência responsável exige.

Com essas salvaguardas — do controle rígido no ambiente de acesso restrito à transparência sobre cobertura e limitações —, garantimos que as inferências apresentadas nos capítulos seguintes estejam proporcionais à evidência disponível. Não prometemos mais do que os dados permitem dizer; mas o que eles permitem dizer, dizemos com rigor.

Para quem deseja ir além, o Apêndice 16 detalha as rotinas de auditoria e tratamento de dados, e os Apêndices 11 e 12 contêm os registros técnicos completos. O *kit* do Observatório (Apêndice 14) documenta os procedimentos para atualização periódica dos indicadores, assegurando que este estudo seja não apenas um diagnóstico pontual, mas a base de um sistema de monitoramento contínuo.



Para quem é este capítulo: conselheiras/os e equipes técnicas que precisam de uma visão rápida da década; coordenações de curso e pesquisadoras/es que desejam situar análises específicas em um quadro mais amplo. **Conexões:** Cap. 4 (oferta), Cap. 5 (perfil), Caps. 7 e 8 (mercado), Cap. 9 (gaps).

Este capítulo oferece a primeira síntese visual e quantitativa das transformações ocorridas na Psicologia brasileira entre 2013 e 2023. A leitura conjunta das séries temporais — formação, emprego formal, remuneração, composição demográfica e dinâmica territorial — permite identificar padrões estruturais que atravessam os capítulos seguintes, funcionando como porta de entrada para o relatório e como referência para o Observatório.

Por trás de cada ponto nas séries aqui apresentadas há pessoas reais: jovens que sonharam com uma profissão de cuidado, famílias que apostaram na educação, professores que dedicaram décadas à formação, profissionais que enfrentam diariamente os desafios de exercer a Psicologia em um país continental e desigual. Os números permitem visualizar trajetórias agregadas e, a partir delas, identificar tendências e desigualdades que merecem atenção regulatória.

É fundamental, contudo, reconhecer os limites das fontes utilizadas. A RAIS captura apenas vínculos formais de trabalho, deixando de fora a parcela significativa da categoria que atua como autônoma ou em arranjos informais. O Censo da Educação Superior registra quem conclui, mas não revela quem desistiu ou trancou no meio do caminho. O ENADE observa um único momento de um processo formativo contínuo. Essas limitações não invalidam as análises — pelo contrário, tornam-nas mais precisas quando explicitadas — mas condicionam sua interpretação.

3.1 Em resumo

A década 2013–2023 testemunhou transformações expressivas na formação e no mercado de trabalho em Psicologia. O número de concluintes praticamente dobrou — de cerca de 19 mil para aproximadamente 40 mil por ano —, impulsionado sobretudo pelas redes privadas, enquanto o setor público manteve participação mais modesta, porém estável. O emprego formal também se expandiu de forma consistente: o estoque de vínculos ativos nas ocupações típicas da Psicologia cresceu cerca de 28% no período, com dois momentos de inflexão — a recessão de meados da década e a pandemia de COVID-19 — seguidos de retomada que levou o mercado a patamares recordes em 2023.

A remuneração real apresentou elevação moderada na mediana salarial, combinada com manutenção de elevada dispersão entre os percentis extremos. Profissionais no topo da distribuição (P90) recebem mais de quatro vezes o valor daqueles na base (P10), configuração que revela um mercado internamente heterogêneo, hierarquizado e sensível ao tipo de ocupação, setor e território.

A composição demográfica da formação também se transformou de maneira significativa. A

participação de pessoas negras (pretas e pardas) entre concluintes cresceu de forma consistente — reflexo das políticas de ação afirmativa implementadas a partir de 2012 —, passando de 12,7% em 2013 para 34,3% em 2023. A forte feminização da profissão, por sua vez, se preservou: mulheres representam mais de 80% dos concluintes em praticamente todas as Unidades da Federação e cerca de 79% dos vínculos formais.

Regionalmente, a expansão do emprego formal foi mais intensa em territórios que partiam de bases menores (Centro-Oeste, Norte e parte do Nordeste), enquanto Sudeste e Sul continuam concentrando a maior parte dos vínculos em termos absolutos. Setorialmente, saúde, educação e assistência social permanecem como núcleo de absorção de profissionais, com avanço gradual de segmentos empresariais e serviços especializados.

3.2 Perguntas norteadoras

As análises deste capítulo buscam responder a cinco questões centrais:

1. **Evolução do volume:** como evoluíram, ao longo de 2013–2023, o número de concluintes em Psicologia e o estoque de vínculos formais no mercado de trabalho?
2. **Trajetória da remuneração:** a remuneração real de psicólogas/os — medida por mediana e dispersão salarial — melhorou, piorou ou permaneceu estável ao longo da década?
3. **Composição demográfica:** a participação de mulheres, pessoas pretas e pardas entre concluintes e profissionais formais se aproximou da composição da população brasileira, ou persistem padrões de sub-representação?
4. **Dinâmica regional e setorial:** quais regiões e setores econômicos mais contribuíram para a ampliação do emprego formal, e onde a expansão foi mais lenta ou concentrada?
5. **Articulação com a obra:** que sinais esse panorama oferece para a leitura dos capítulos seguintes sobre oferta, perfil, desempenho acadêmico, mercado de trabalho e desigualdades estruturais?

3.3 Evolução de formados e vínculos formais

O sistema de formação em Psicologia passou por aceleração expressiva entre 2013 e 2023, influenciado por políticas de financiamento estudantil (FIES, ProUni), regulação do ensino superior e choques macroeconômicos. De cerca de 19 mil formados por ano em 2013, a Psicologia atingiu aproximadamente 40 mil em 2023 — um salto superior a 100%, com protagonismo das redes privadas e interiorização da oferta para além das capitais.

A Figura 3.1 apresenta essa trajetória ano a ano. O volume anual sobe de forma quase contínua até 2019, quando atinge cerca de 35 mil concluintes. Em 2020, há leve recuo associado à pandemia de COVID-19, seguido de retomada nos anos subsequentes. Esse padrão confirma a robustez do crescimento

da formação, mesmo diante de adversidades conjunturais, e reflete a demanda persistente por profissionais de Psicologia em um país que progressivamente reconhece a importância do cuidado com a saúde mental.

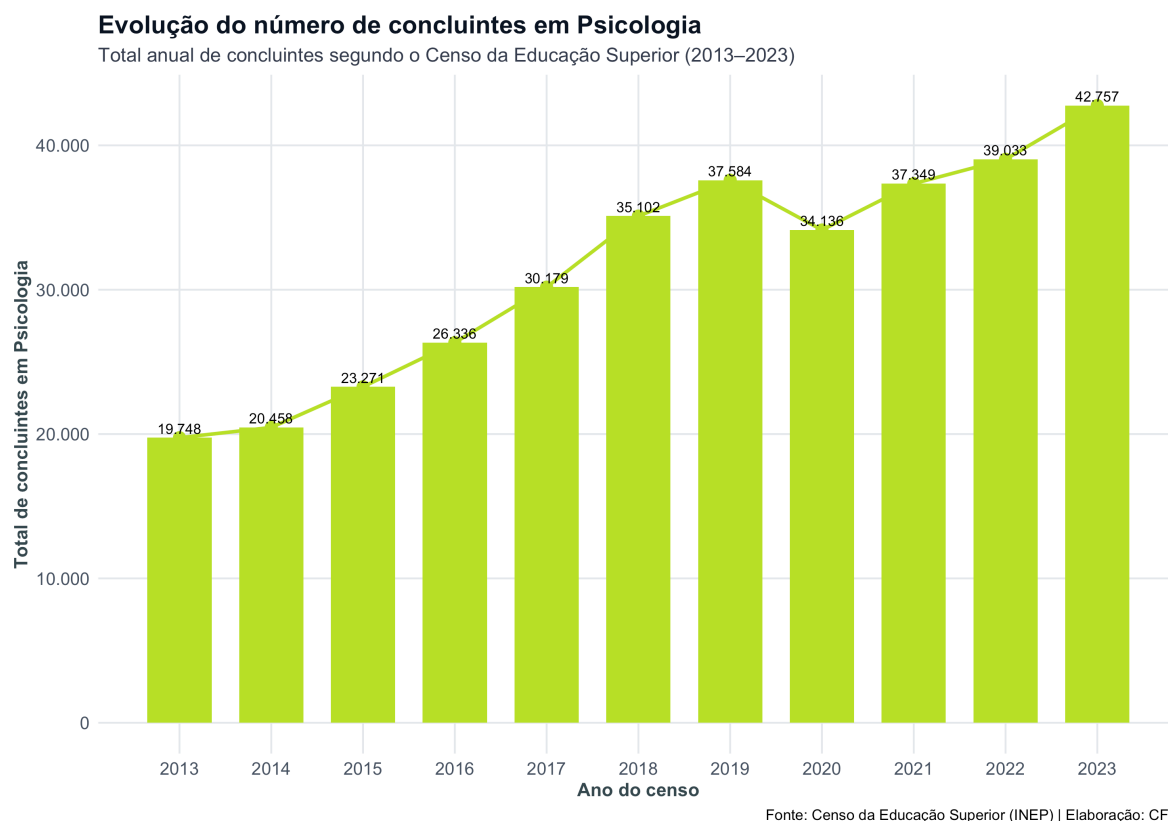


Figura 3.1 – Número anual de concluintes em Psicologia no Brasil (2013–2023) — Censo da Educação Superior

O emprego formal seguiu trajetória semelhante, ainda que com dinâmica própria. A Figura 3.2 mostra a série de vínculos ativos em 31 de dezembro de cada ano para ocupações da família CBO 2515 (Psicólogos e psicanalistas), revelando duas inflexões nítidas: a primeira durante a recessão de 2015–2016, quando a crise econômica afetou contratações em diversos setores, e a segunda no biênio 2020–2021, marcado pela pandemia de COVID-19. Em ambos os casos, a contração foi seguida de recuperação relativamente rápida — padrão que sinaliza resiliência na demanda por serviços psicológicos e capacidade do mercado de reabsorver profissionais após choques conjunturais. Ao final do período, o estoque de vínculos formais atingiu patamar recorde, consolidando um ganho líquido de aproximadamente 28% em relação a 2013.

A Tabela 3.1 detalha, ano a ano, o estoque de vínculos ativos em 31 de dezembro, o índice base 2013=100 e a variação percentual anual. A leitura conjunta das séries permite identificar os anos de maior crescimento — 2014, 2017 e 2022, quando o mercado absorveu mais profissionais — e os de desaceleração ou retração, como 2015, 2016 e 2020. Essa decomposição temporal é fundamental para distinguir fatores estruturais (expansão da formação, diversificação setorial, consolidação de políticas públicas) de fatores conjunturais (crises econômicas, pandemia) na absorção de profissionais. Para o planejamento do Sistema CFP/CRPs, compreender essa dinâmica permite antecipar períodos de maior pressão por registro e inserção profissional — e calibrar estratégias de acolhimento e orientação de carreira.

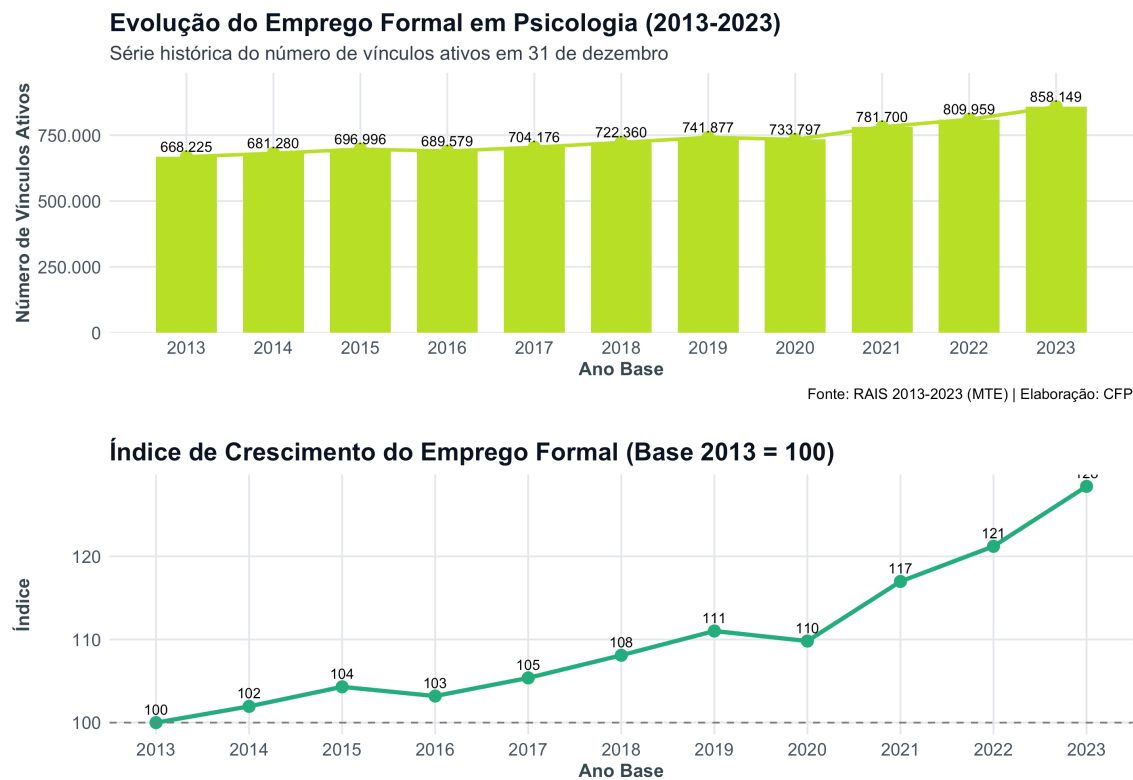


Figura 3.2 – Série de vínculos formais em Psicologia — estoque ativo em 31/12, RAIS 2013–2023

Tabela 3.1 – Evolução do emprego formal em Psicologia (2013–2023)

Ano	Vínculos ativos	Índice (2013=100)	Variação anual (pct)
2013	668225	100.0	NA
2014	681280	102.0	2.0
2015	696996	104.3	2.3
2016	689579	103.2	-1.1
2017	704176	105.4	2.1
2018	722360	108.1	2.6
2019	741877	111.0	2.7
2020	733797	109.8	-1.1
2021	781700	117.0	6.5
2022	809959	121.2	3.6
2023	858149	128.4	5.9

Fonte: RAIS 2013–2023 | Elaboração: CFP

O que significa dobrar o fluxo de profissionais em uma década?

Esse crescimento acelerado tem implicações para a identidade e a sustentabilidade da profissão. Por um lado, representa a ampliação do acesso à formação superior e a interiorização da presença profissional no território brasileiro — milhares de brasileiras e brasileiros que, em outras circunstâncias, não teriam acesso à graduação em Psicologia hoje compõem a categoria. Por outro lado, coloca desafios importantes: como assegurar que a expansão preserve a qualidade formativa? Como favorecer inserção profissional digna para um contingente crescente? E como o Sistema CFP/CRPs pode atuar para que expansão e qualidade caminhem juntas, evitando riscos de precarização associados a processos de

massificação?

3.4 Trajetória da remuneração real e dispersão

A expansão quantitativa da formação e do emprego formal não assegura, por si só, melhoria das condições de trabalho. Se o número de profissionais formados e de vínculos ativos cresceu de forma expressiva, cabe perguntar: as condições de remuneração acompanharam esse movimento? Ou a expansão veio acompanhada de precarização?

Para responder a essa pergunta, analisamos a mediana da remuneração mensal em conjunto com a faixa P10–P90 — o intervalo entre os 10% mais baixos e os 10% mais altos da distribuição salarial —, todos em valores reais deflacionados pelo IPCA para dezembro de 2023.

A Figura 3.3 revela um padrão que merece atenção. A mediana salarial permaneceu relativamente estável ao longo da série, sem tendência clara de elevação sustentada — o que significa que o poder de compra típico de um/a psicólogo/a pouco mudou em uma década. A média, por sua vez, apresentou oscilações e recuou após 2021, sugerindo compressão nos estratos superiores. O intervalo P10–P90 manteve-se largo ao longo de toda a série, com pico de dispersão em 2021 e leve fechamento em 2023. Em síntese: a heterogeneidade remuneratória permanece elevada, indicando que a expansão do mercado não foi acompanhada de convergência salarial — padrão que será aprofundado no Capítulo 9.

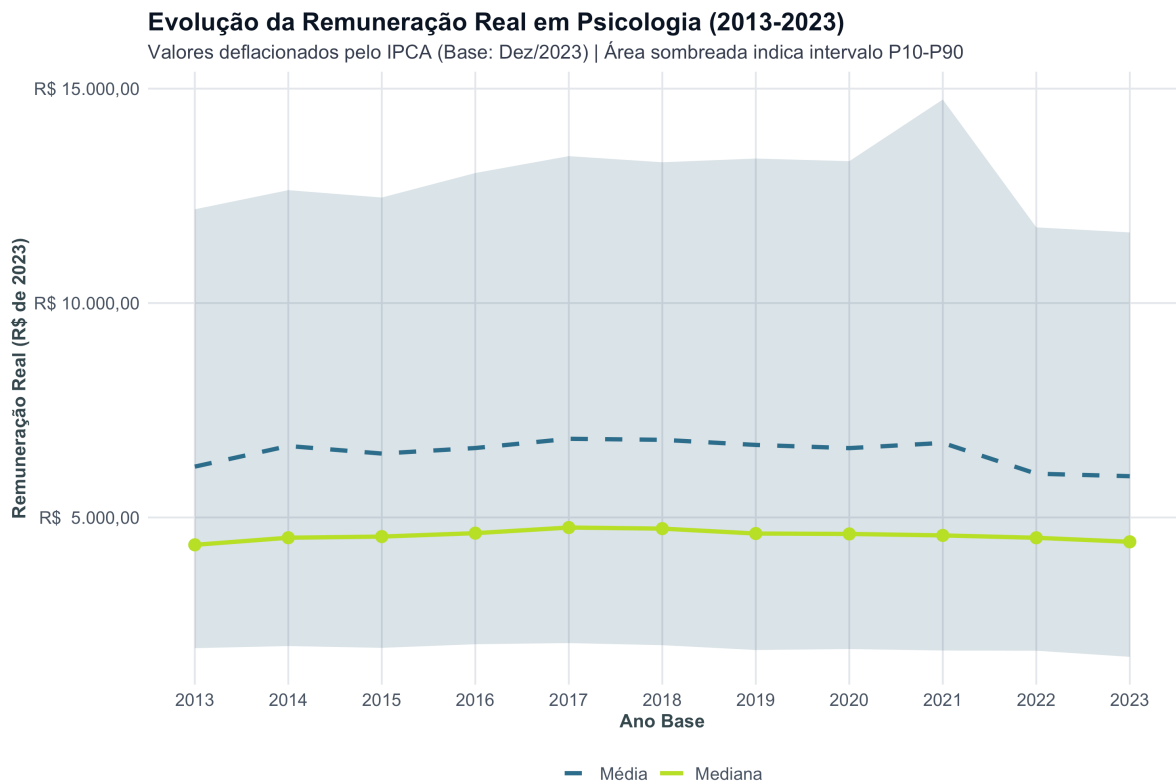


Figura 3.3 – Evolução da remuneração real em Psicologia — mediana e faixa P10–P90 (dez de 2023 em Reais), 2013–2023

A Tabela 3.2 apresenta os valores anuais de mediana e dos percentis 10 e 90 da remuneração mensal de dezembro, em termos reais, acompanhados do número de vínculos elegíveis por ano. A leitura conjunta das séries evidencia que, enquanto a mediana oscilou de forma moderada ao longo da década, a distância entre topo e base da distribuição permaneceu praticamente inalterada. Profissionais no percentil 90 (P90) recebem sistematicamente mais de quatro vezes o valor daqueles no percentil 10 (P10) — e essa razão não apresentou tendência de redução ao longo do período.

Esse padrão indica que a expansão quantitativa do mercado — mais cursos, mais formados, mais vínculos — não foi acompanhada de redução das desigualdades salariais internas à categoria. A heterogeneidade remuneratória parece ser um traço estrutural do mercado de trabalho em Psicologia, e não uma distorção transitória ou conjuntural. Para o Sistema CFP/CRPs, essa constatação reforça a importância de políticas de valorização que não se limitem a defender pisos salariais, mas que também enfrentem os mecanismos que produzem tamanha dispersão — especialmente aqueles associados a gênero, raça, setor e tipo de ocupação, como documentado nos capítulos subsequentes.

Tabela 3.2 – Evolução da remuneração real mediana e dos percentis 10 e 90 em Psicologia (2013–2023)

Ano	N vínculos	Mediana real (Reais)	P10 real (Reais)	P90 real (Reais)
2013	648441	4362	1953	12185
2014	662624	4528	2002	12632
2015	676508	4554	1960	12460
2016	666004	4634	2045	13032
2017	682890	4765	2071	13425
2018	701777	4740	2022	13282
2019	707198	4625	1910	13369
2020	696223	4616	1932	13307
2021	748027	4581	1897	14745
2022	767675	4526	1894	11765
2023	631501	4432	1751	11647

Fonte: RAIS 2013–2023 | Elaboração: CFP

Atenção para a agenda de valorização profissional

Profissionais no décimo percentil (P10) recebem menos de um terço da remuneração daqueles no nonagésimo percentil (P90). Essa dispersão qualifica a pauta histórica de valorização defendida pelo CFP: melhoras na mediana não bastam se a base permanece em patamares que dificultam o exercício digno da profissão. A discussão sobre piso salarial encontra, aqui, respaldo empírico consistente.

3.5 Panorama de feminização e democratização racial

Dois traços centrais caracterizam a composição demográfica da Psicologia brasileira contemporânea: a **feminização forte e estável** e a **democratização racial em curso, ainda incompleta**.

A feminização é o traço mais visível: mulheres constituem mais de 80% dos concluintes e aproximadamente 79% dos vínculos formais ao longo de toda a série histórica, posicionando a Psicologia entre as profissões mais feminizadas do país. Esse padrão é estrutural e transversal — atravessa todas as regiões, todos os tipos de instituição e todos os anos da série analisada. A predominância numérica

feminina, contudo, não se traduz automaticamente em igualdade de condições: como documentado na seção anterior e detalhado no Capítulo 9, persistem gaps salariais de gênero que não diminuiram ao longo da década.

O segundo traço é a democratização racial, impulsionada pelas políticas de ação afirmativa implementadas a partir de 2012. A Figura 3.4 exibe a evolução da participação de pessoas brancas, pretas e pardas entre os concluintes ao longo da década, permitindo visualizar a trajetória de diversificação.

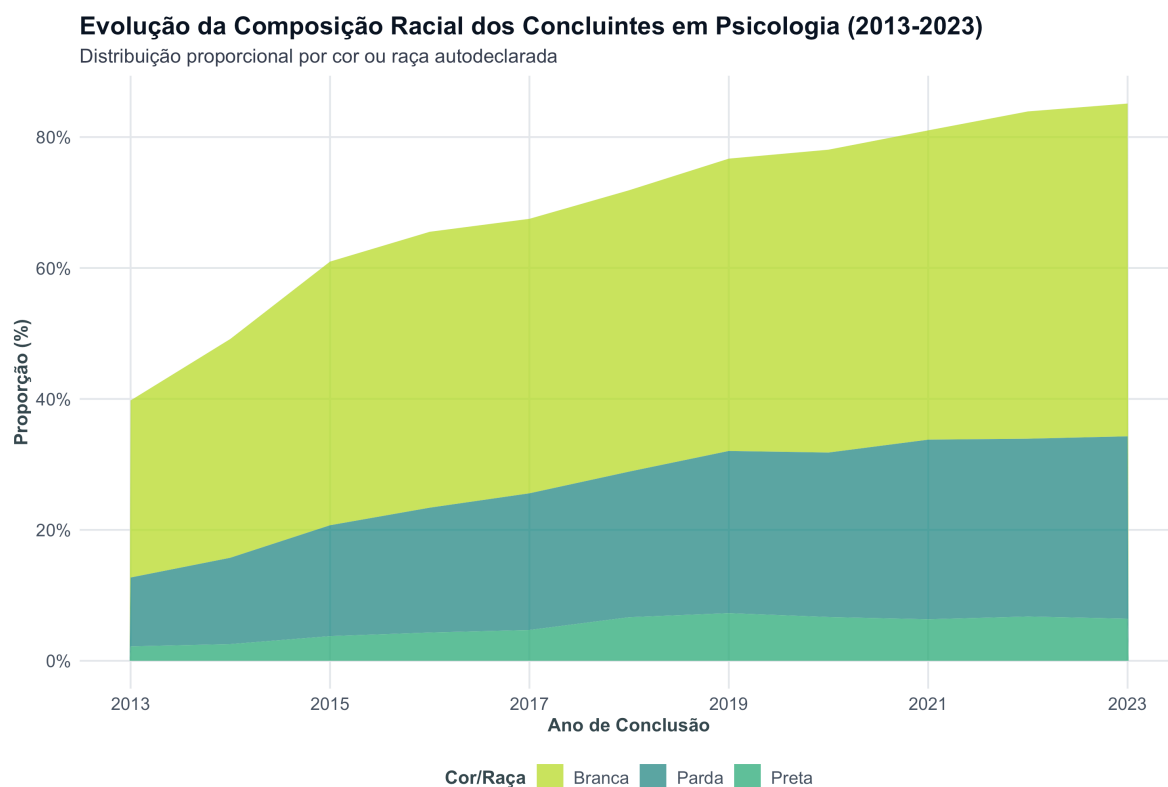


Figura 3.4 – Evolução da composição racial dos concluintes em Psicologia (2013–2023)

A Figura 3.4 revela três movimentos simultâneos. O primeiro é a queda gradual da proporção de pessoas brancas entre os concluintes, que passa de patamares superiores a 60% no início da série para valores próximos a 50% ao final. O segundo é a elevação consistente da participação de pessoas pardas, que praticamente dobra ao longo da década. O terceiro é a relativa estabilidade da participação de pessoas pretas, que oscila em torno de 8–10% do total — avanço modesto que evidencia barreiras específicas de acesso e permanência para esse grupo.

A soma de pretos e pardos cresce de forma expressiva, refletindo os efeitos combinados das políticas de ação afirmativa — especialmente a Lei de Cotas (Lei 12.711/2012), ProUni e FIES — e da ampliação geral do acesso ao ensino superior. Ainda assim, a proporção de pessoas brancas permanece acima durante toda a série, indicando que a democratização avançou de forma significativa, mas ainda não atingiu patamares compatíveis com a composição racial da população brasileira.

A Tabela 3.3 complementa essa análise, reunindo, por ano, os percentuais de concluintes brancos, pretos e pardos (considerando apenas cursos com $n \geq 10$ concluintes em cada célula). Os dados reforçam

a leitura de diversificação progressiva, ao mesmo tempo em que evidenciam a distância ainda significativa entre a composição da categoria e a da população. Para uma profissão que se propõe a compreender a subjetividade humana em sua diversidade, essa lacuna é mais do que estatística: é ética. A Psicologia brasileira ainda não reflete plenamente a diversidade do país que pretende cuidar — tema que será aprofundado no Capítulo 5.

Tabela 3.3 – Participação relativa de grupos raciais entre concluintes em Psicologia (2013–2023)

Ano	Branca (pct)	Preta (pct)	Parda (pct)
2013	27.1	2.2	10.5
2014	33.4	2.6	13.2
2015	40.3	3.8	16.9
2016	42.1	4.3	19.1
2017	41.9	4.7	20.9
2018	43.0	6.7	22.2
2019	44.7	7.3	24.8
2020	46.3	6.7	25.1
2021	47.2	6.3	27.4
2022	50.0	6.8	27.2
2023	50.8	6.4	27.9

Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023 | Elaboração: CFP

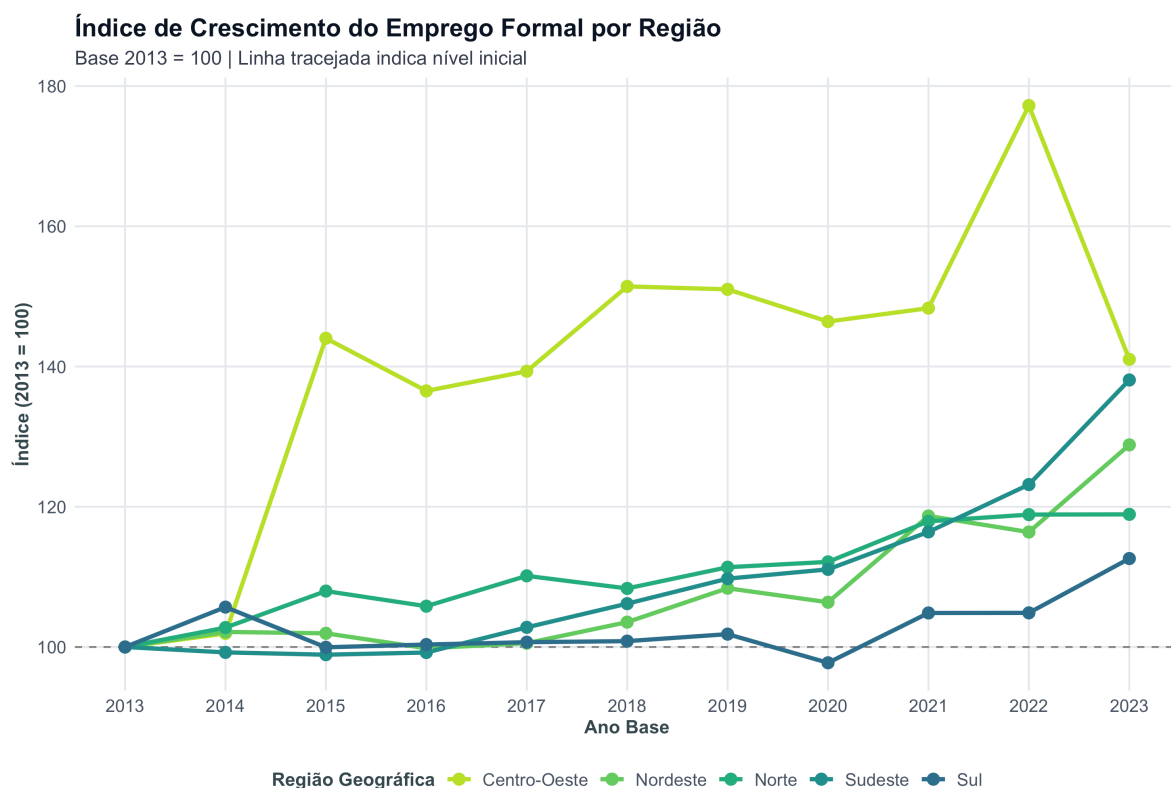
Cabe ressaltar que essa diversidade não se distribui de forma homogênea no território nacional. Mulheres predominam em todas as regiões e segmentos, mantendo a feminização como característica estrutural da profissão — o que não impede, como documentado ao longo deste relatório, a persistência de desigualdades salariais por sexo. A sub-representação de pessoas pretas, por sua vez, permanece significativa em vários estados e setores, especialmente nas regiões Sul e Sudeste, onde a proporção de pessoas negras na população é menor do que no Norte e Nordeste. A participação de pessoas pardas apresenta maior variação territorial, sendo mais expressiva nas regiões onde esse grupo é demograficamente predominante. Esse mosaico regional de feminização e diversificação racial é aprofundado nos Capítulos 5 e 9, que examinam os mecanismos de acesso, permanência e inserção profissional em detalhe.

3.6 Panorama regional e setorial

A Psicologia está chegando a mais lugares — mas não de forma uniforme. A ampliação do emprego formal não ocorreu de maneira homogênea no território nacional, e compreender essa dinâmica é fundamental para orientar políticas de fiscalização, acolhimento e educação continuada nos diferentes CRPs. Onde o mercado cresce mais rapidamente? Onde há maior estabilidade? Onde persistem lacunas de cobertura? Essas perguntas são estratégicas para o planejamento do Sistema Conselhos.

A Figura 3.5 apresenta o índice de crescimento por região (base 2013 = 100), permitindo comparar trajetórias de expansão independentemente do volume absoluto inicial. Os dados revelam um padrão de **desconcentração relativa**: Norte e Centro-Oeste — regiões que partiam de bases menores — registraram taxas de expansão relativas mais elevadas ao longo da década, indicando que a profissão está se interiorizando e alcançando territórios historicamente menos atendidos. Sudeste e Sul, por sua vez,

continuam concentrando a maior parte dos vínculos em termos absolutos, enquanto o Nordeste ocupa posição intermediária, com forte expansão em alguns estados e ritmos mais moderados em outros.



Fonte: RAIS 2013-2023 (MTE) | Elaboração: CFP

Figura 3.5 – Índice de crescimento do emprego formal em Psicologia por região (base 2013=100), 2013–2023

A leitura da Figura 3.5 revela dinâmicas regionais distintas. O Centro-Oeste apresenta trajetória mais volátil: salto expressivo em meados da década, novo pico em 2022 e recuo em 2023. Essa oscilação reflete a sensibilidade de mercados menores a movimentos de abertura e fechamento de vínculos — característica típica de regiões em processo de consolidação profissional, onde poucos empregadores de grande porte podem alterar significativamente os indicadores. Sudeste e Nordeste, por sua vez, mostram crescimento mais contínuo e menos sujeito a oscilações bruscas. O Sul avança de forma moderada, partindo de uma base já consolidada.

O padrão geral indica desconcentração relativa, mas em ritmos distintos conforme a base regional. A interiorização da formação, documentada no Capítulo 4, começa a se traduzir em maior presença profissional em diferentes partes do país — movimento que representa tanto oportunidade (ampliação do acesso a serviços psicológicos em regiões historicamente desassistidas) quanto desafio (garantir condições dignas de trabalho em mercados ainda em estruturação).

Do ponto de vista setorial, a Figura 3.6 confirma que saúde, educação, assistência social e administração pública permanecem como pilares da absorção de profissionais — um padrão coerente com a vocação histórica da Psicologia brasileira para as políticas públicas. A presença expressiva nesses setores reflete tanto a consolidação de políticas como o SUS, SUAS e a educação inclusiva quanto a demanda social crescente por cuidado em saúde mental.

Ao mesmo tempo, segmentos empresariais e serviços especializados — consultorias, gestão de pessoas, nichos corporativos — ganham espaço progressivamente, sugerindo diversificação paulatina dos espaços de atuação e novas demandas por competências profissionais. Essa dualidade — forte presença em políticas públicas e expansão gradual no setor privado — é característica da Psicologia brasileira e tem implicações para a formação (que precisa preparar para ambos os contextos) e para a regulação (que deve considerar condições de trabalho distintas conforme o setor empregador).

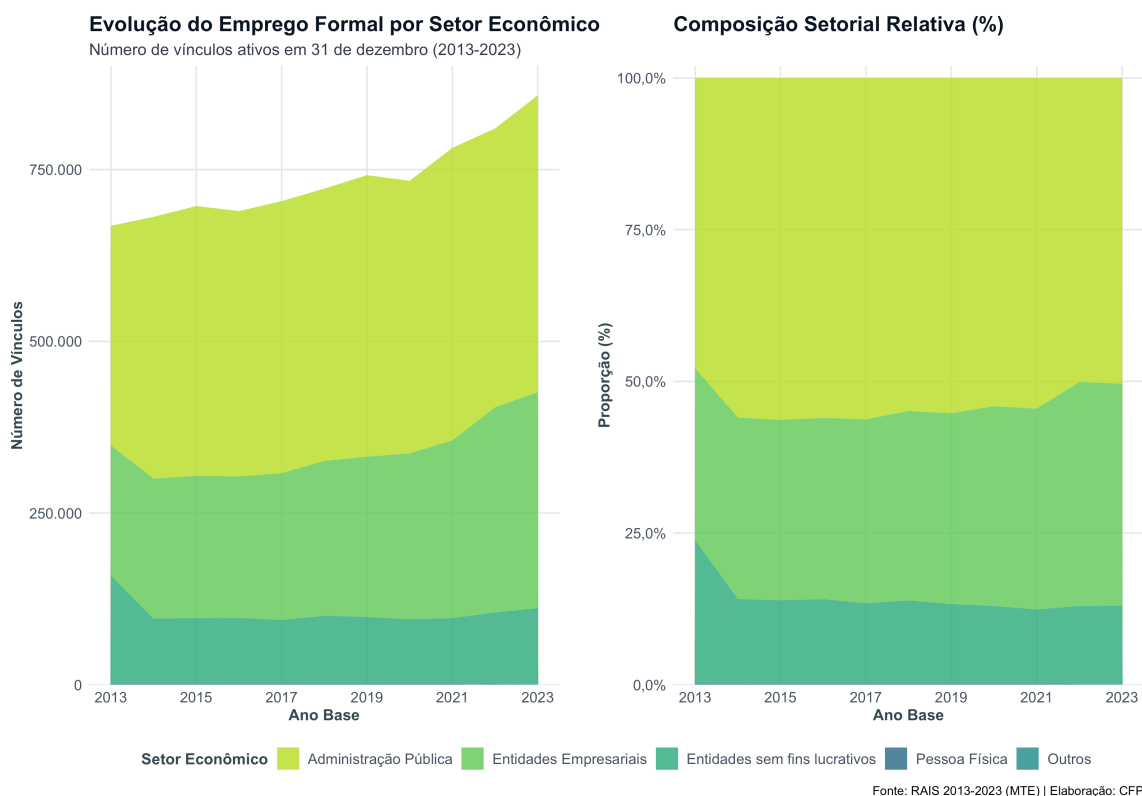


Figura 3.6 – Evolução do emprego formal em Psicologia por setor econômico — número absoluto de vínculos, 2013–2023

A análise detalhada da estrutura setorial e das desigualdades associadas é desenvolvida nos Capítulos 8 e 9, onde são explorados os diferenciais de remuneração, rotatividade e condições de trabalho entre segmentos. Para os propósitos deste panorama, o que importa reter é a dupla face da expansão: crescimento quantitativo expressivo em quase todas as regiões e setores, mas com assimetrias persistentes que impõem desafios diferenciados para a regulação profissional.

3.7 Síntese: o que a década nos ensina

A trajetória da Psicologia brasileira entre 2013 e 2023 pode ser resumida em três movimentos simultâneos, cujas tensões atravessam todo este relatório: **expansão vigorosa, diversificação parcial e persistência de desigualdades**.

No **campo da formação**, o número de concluintes praticamente dobrou, a oferta se interiorizou e

tornou-se mais acessível a grupos antes excluídos do ensino superior. Essa expansão, contudo, estruturou-se fortemente em torno de redes privadas e grandes formadoras, concentrando boa parte do crescimento em poucas instituições — configuração que será detalhada no Capítulo 4. O **mercado de trabalho formal** acompanhou o movimento com aumento de vínculos e notável resiliência a choques macroeconômicos e sanitários, além de diversificação setorial gradual. Entretanto, manteve-se marcado por alta dispersão salarial e assimetrias persistentes entre segmentos, ocupações e territórios.

A década **consolidou a feminização** como característica estrutural da profissão — mulheres são ampla maioria entre concluintes e vínculos formais — e registrou **avanços na participação de pessoas negras**, reflexo das políticas de ação afirmativa implementadas a partir de 2012. A representatividade plena, contudo, permanece distante: a composição racial da categoria ainda não reflete a composição da população brasileira. Os ganhos moderados de remuneração real não vieram acompanhados de redução das desigualdades internas à categoria — os gaps de gênero e raça persistem, estáveis, ao longo de toda a série.

A constatação central é clara: **a expansão quantitativa, por si só, não equalizou condições**. Mais cursos, mais formados e mais vínculos não produziram automaticamente mais equidade. Essa tensão atravessa todo o relatório e fundamenta a agenda de ação proposta no Capítulo 10.

Uma década, múltiplas linhas de atuação

Para o Sistema CFP/CRPs, os dados deste panorama sustentam diferentes frentes de trabalho. Junto ao MEC e às IES, permitem defender regulação com parâmetros de qualidade formativa, ancorando argumentos em evidências sobre expansão, concentração e condições de oferta. Junto ao MTE e órgãos de gestão do trabalho, oferecem base para negociação de pisos salariais e condições dignas de exercício profissional. Junto à categoria, viabilizam comunicação transparente sobre a realidade do mercado, as oportunidades de inserção e os desafios que persistem.

O diagnóstico é claro: a Psicologia cresceu e se diversificou, mas precisa de orientação estratégica para não reproduzir as desigualdades estruturais do país. Os dados são a bússola; as escolhas políticas e institucionais é que definirão o rumo.

Os capítulos seguintes aprofundam cada dimensão deste quadro: a estrutura da oferta e as grandes formadoras (Capítulo 4); quem chega, quem conclui e quem fica para trás (Capítulo 5); qualidade e desempenho no ENADE (Capítulo 6); transições formação→emprego (Capítulo 7) e estrutura do mercado de trabalho (Capítulo 8); e desigualdades estruturais de gênero, raça e território (Capítulo 9). Este panorama funciona como porta de entrada para a leitura do relatório e como referência contínua para o Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia.

3.8 Usos institucionais: do diagnóstico à ação

O panorama apresentado neste capítulo não foi produzido para ficar em gavetas. Cada série temporal, cada indicador, cada padrão identificado tem aplicações práticas diferenciadas para os distintos atores envolvidos com a formação e o exercício profissional em Psicologia. A seguir, destacamos os principais usos para cada público.

Para o CFP e os CRPs: os dados permitem identificar períodos de expansão, recessão e retomada que impactam a capacidade regulatória do Sistema, bem como mapear regiões e setores que concentram vínculos. Essas informações são úteis para o planejamento de ações de fiscalização, o desenho de políticas de acolhimento a recém-formados e a comunicação transparente com a categoria sobre a realidade do mercado. Em particular, as séries regionais ajudam os CRPs a calibrar expectativas e priorizar territórios que demandam maior presença institucional. Os dados de remuneração e dispersão salarial, por sua vez, oferecem base empírica para pautas de valorização profissional e negociação de pisos salariais.

Para instituições formadoras: as séries temporais oferecem referência para situar o desempenho e a inserção de egressos em relação às tendências nacionais. Ao comparar seus indicadores com os padrões agregados, coordenações de curso podem identificar pontos fortes e fragilidades, apoiando discussões sobre expansão responsável, qualidade formativa e adequação curricular às demandas do mercado. Os dados de feminização e democratização racial, em especial, convidam à reflexão sobre políticas de acesso, permanência e equidade no âmbito de cada instituição.

Para pesquisadoras e pesquisadores: o panorama integrado sugere perguntas e hipóteses para estudos específicos — desde análises de coorte até investigações sobre desigualdades regionais. Os dados consolidados podem ancorar posicionamentos públicos, notas técnicas e análises comparativas com outras profissões de saúde ou ciências humanas. A transparência metodológica e a disponibilização de scripts reprodutíveis (documentados no Apêndice D) permitem que a comunidade científica replique, questione e aprimore as análises aqui apresentadas.

Para a categoria profissional: este panorama oferece uma visão de conjunto sobre a profissão que cada psicóloga e psicólogo integra. Conhecer a realidade do mercado — suas oportunidades, seus desafios, suas desigualdades — é condição para participar informadamente dos debates sobre valorização, regulação e futuro da Psicologia brasileira.

Parte II

Parte II — Eixos substantivos (I a IV)

Para quem é este capítulo: gestores do CFP/CRPs interessados em conhecer a estrutura da oferta formativa e suas implicações regulatórias; coordenadores de curso que desejam situar suas instituições no panorama nacional; pesquisadores que buscam compreender as condições estruturais que moldam a formação em Psicologia. Conexões: Cap. 3 (visão geral), Cap. 5 (perfil discente), Cap. 6 (ENADE), Cap. 8 (mercado).

Onde se forma uma psicóloga? A resposta parece simples — em um curso de Psicologia. Essa simplicidade, contudo, esconde uma complexidade considerável: 1.178 cursos distribuídos por 473 municípios, turnos variados, condições docentes muito distintas, modelos pedagógicos diversos. De universidades federais centenárias a faculdades privadas criadas há poucos anos, o sistema formativo brasileiro é marcado por heterogeneidade estrutural. Compreender essa arquitetura é o primeiro passo para entender quem consegue se formar — e em que condições — e, conseqüentemente, para orientar políticas de qualidade e regulação que garantam relevância social à profissão.

4.1 Em resumo

A oferta de cursos de Psicologia expandiu-se fortemente nas últimas décadas, com protagonismo do setor privado e movimentos de interiorização que redesenharam o mapa da formação no país. A arquitetura dessa oferta difere substancialmente conforme a categoria administrativa da instituição: as redes privadas concentram turmas e vagas em turnos noturnos e matutinos — formatos compatíveis com estudantes trabalhadores —, enquanto as públicas, especialmente as federais, preservam modelos em tempo integral que exigem maior dedicação acadêmica.

Os indicadores de capital docente — proporção de doutores, regime de dedicação exclusiva, razão professor/aluno — revelam assimetrias estruturais entre as redes, com implicações diretas para a capacidade de supervisão de estágios e para a qualidade da formação prática. A concentração de mercado, medida pelo Índice HHI, mostra que em várias unidades da federação poucas instituições respondem pela maior parte dos formados, conferindo-lhes poder estrutural sobre o perfil de gerações inteiras de profissionais.

A leitura integrada de cursos, turmas, vagas e perfil docente permite distinguir expansão responsável de massificação com risco de precarização, oferecendo insumos para decisões regulatórias do CFP, MEC e INEP — e para a priorização de ações no Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia.

O que esses achados significam para diferentes atores

Para o CFP/CRPs: Os dados de expansão da oferta permitem mapear onde a profissão está crescendo mais rapidamente e calibrar estratégias de acolhimento, fiscalização e educação continuada. A concentração de cursos EaD em determinados polos exige atenção específica quanto à supervisão de estágios e à qualidade da formação prática.

Para instituições formadoras: Os indicadores de perfil docente (titulação, regime de trabalho) oferecem referência para autoavaliação e planejamento de melhorias. A comparação entre categorias administrativas permite identificar práticas associadas a melhores resultados.

Para estudantes e candidatos: A transparência sobre condições de oferta — incluindo modalidade, turno e região — apoia escolhas informadas. Os dados de evasão e conclusão sinalizam onde as condições de permanência são mais desafiadoras.

Para gestores de políticas públicas: A série histórica oferece base para planejar demandas futuras de profissionais em saúde, educação e assistência social, especialmente nas regiões de maior crescimento relativo.

4.2 Perguntas norteadoras

Este capítulo está organizado em torno de quatro perguntas fundamentais:

1. **Onde e como a oferta cresceu?** — Em que ritmo, sob que modelos institucionais e em quais territórios a oferta de cursos de Psicologia se expandiu entre 2013 e 2023?
2. **Qual a qualidade estrutural da oferta?** — Em que medida essa expansão foi acompanhada por investimento em capital docente — proporção de doutores, dedicação exclusiva — e por condições adequadas de supervisão de estágio?
3. **Quão concentrada é a formação?** — Como se distribuem cursos, turmas e vagas por categoria administrativa e organização acadêmica, e qual o grau de concentração de mercado por território?
4. **Quais são as implicações regulatórias?** — Que pressões esse cenário gera para políticas de regulação e fiscalização do CFP/CRPs, MEC e órgãos de controle?

4.3 Escala, ritmo e modalidades de oferta

A análise dos dados do Censo da Educação Superior revela que **a expansão da Psicologia na última década não foi neutra**. Ela foi impulsionada majoritariamente pelo setor privado, frequentemente financiada por programas de crédito estudantil (FIES), resultando em uma capilarização do ensino que, embora tenha democratizado o acesso geográfico, impõe desafios importantes à garantia da qualidade formativa. A concentração de matrículas em grandes grupos educacionais exige do CFP postura vigilante quanto às condições de oferta de estágios e à qualificação do corpo docente.

A expansão do ensino superior brasileiro nas últimas três décadas alterou profundamente a dinâmica de oferta em todas as áreas do conhecimento, e a Psicologia não ficou imune a esse movimento. A literatura especializada caracteriza o processo como uma combinação de **mercantilização** e **interiorização assimétrica** — crescimento impulsionado por lógica de mercado e não necessariamente por planejamento coordenado de políticas públicas de formação (Chaves; Amaral, 2015; Sguissardi, 2008; Souza, 2022).

Para compreender essa dinâmica, três conjuntos de indicadores são fundamentais. O primeiro diz respeito à **escala e distribuição territorial**: número de cursos, turmas e vagas ofertadas por região e tipo de instituição. O segundo refere-se ao **capital docente** — proporção de doutores e dedicação exclusiva (DE) —, que sinaliza capacidade de supervisão e densidade acadêmica. O terceiro envolve a **concentração de mercado**, ou seja, o grau em que poucas instituições dominam a formação em determinados territórios. A leitura conjunta desses indicadores permite distinguir **expansão responsável** de **massificação com risco de precarização** (Chaves; Amaral, 2015; Oliveira *et al.*, 2006).

Democratização versus massificação: a literatura alerta para os riscos de uma expansão orientada exclusivamente pela lógica de mercado. Chauí distingue democratização (ampliação com qualidade) de massificação (crescimento com precarização) (Chauí, 2003). Sguissardi aponta que o predomínio mercantil tende a redefinir a pedagogia: turmas maiores, currículos enxutos, vínculos docentes frágeis (Sguissardi, 2008). Para a Psicologia, profissão que depende de formação prática intensiva e supervisão qualificada, esses riscos são particularmente relevantes.

Glossário metodológico

- *Curso*: unidade de análise definida pelo código único no Censo da Educação Superior (e-MEC).
- *Turma*: número de ingressos anuais por turno declarados para um mesmo curso, consolidado pela soma dos ingressos por turno.
- *Categoria administrativa*: natureza jurídica da IES, conforme classificação do INEP — pública federal, pública estadual/municipal, privada com fins lucrativos, privada sem fins lucrativos.
- *Vagas totais*: soma das vagas ofertadas anualmente por um curso.
- *IES*: Instituição de Ensino Superior.
- *HHI*: Índice Herfindahl-Hirschman, medida de concentração de mercado.

Nesta seção, a categoria **Públicas (outras)** agrega IES públicas estaduais e municipais. A categoria **Privadas sem fins lucrativos** agrega privadas sem fins lucrativos e “privadas especiais” (confessional, comunitária, filantrópica). A contabilização de cursos e turmas considera cursos ativos e em extinção; quando necessário, séries anuais incluem apenas cursos com informação disponível no ano de referência. A consolidação do número de cursos foi construída pela deduplicação do código de curso na base de formados, com conferência na base de cursos do Censo. A contagem de turmas e cursos exclui cursos extintos.

A Psicologia expressa de forma contundente a clivagem entre os setores público e privado do ensino superior brasileiro. As instituições públicas calibram vagas aos limites orçamentários e a diretrizes de longo prazo, resultando em crescimento mais gradual e controlado. O setor privado, por sua vez, opera com maior elasticidade, expandindo matrículas e ajustando turnos para atender estudantes que precisam conciliar estudo e trabalho — estratégia que explica o predomínio de cursos noturnos e matutinos nesse segmento.

4.3.1 Panorama histórico da oferta (1960–2020)

Antes de examinar a década 2013–2023 em detalhe, cabe situar o crescimento da oferta em perspectiva histórica mais ampla. A Figura 4.1 apresenta a evolução acumulada de cursos e turmas de Psicologia nas IES públicas desde 1960, permitindo identificar as inflexões que moldaram a arquitetura atual do sistema formativo.

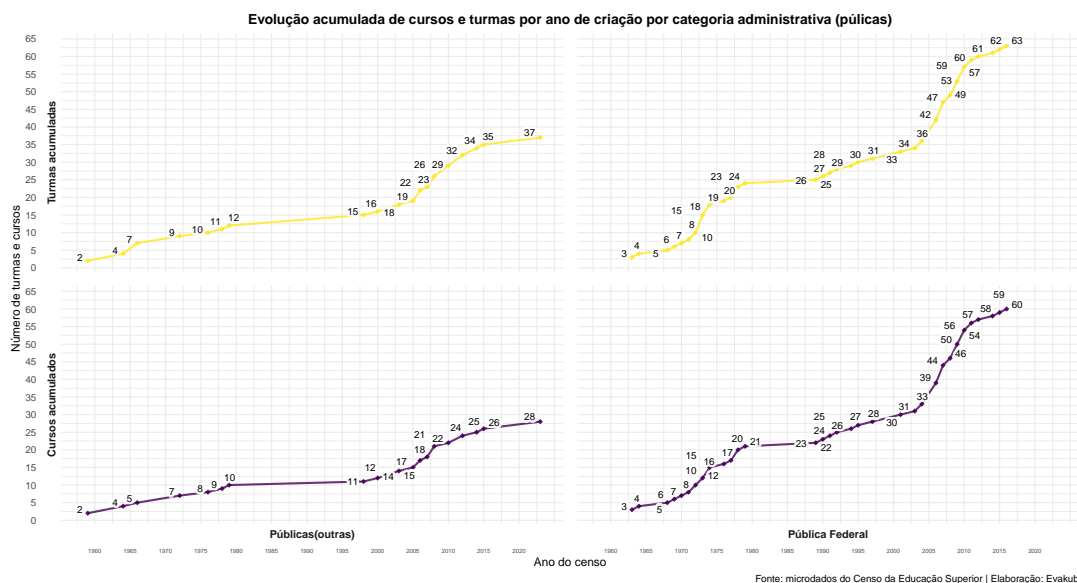


Figura 4.1 – Evolução acumulada de cursos e turmas de Psicologia em IES públicas (federais e estaduais/municipais) desde 1960: três ondas de expansão visíveis — pós-Reforma de 1968, pós-LDB/1996 e pós-REUNI/2007. Fonte: Censo da Educação Superior.

A Figura 4.1 revela três inflexões históricas que moldaram a oferta pública de cursos de Psicologia no Brasil. A **primeira onda** ocorre após a Reforma Universitária de 1968, quando a Psicologia se consolidou como profissão regulamentada (Lei 4.119/1962) e os cursos começaram a se multiplicar nas universidades federais — o número de cursos nas federais salta de aproximadamente 5 em 1960 para mais de 20 em meados dos anos 1970. A **segunda onda** coincide com a LDB de 1996 e a flexibilização regulatória subsequente, que permitiu expansão tanto no setor público quanto no privado. A **terceira onda**, mais acentuada, acompanha o REUNI (2007) e as políticas de interiorização das universidades federais, com aceleração visível após 2007–2008: os cursos federais passam de cerca de 35 em 2005 para mais de 60 em 2020, enquanto as turmas acompanham trajetória paralela.

Esse panorama histórico contextualiza os dados de 2013–2023 que serão detalhados a seguir: a década recente representa a consolidação — e, em alguns aspectos, a desaceleração — de um ciclo expansivo que começou duas décadas antes. A compreensão dessa trajetória é essencial para interpretar os limites e oportunidades da oferta pública atual e para situar o protagonismo do setor privado no período mais recente.

4.3.2 Distribuição por turno: termômetro da lógica de expansão

A comparação da distribuição de cursos por turno de funcionamento oferece um termômetro da lógica de expansão de cada segmento institucional. O resultado dessa configuração é claro: formatos

noturnos e matutinos predominam nas instituições privadas, enquanto integral e diurno prevalecem nas públicas — refletindo, de um lado, responsividade mercadológica às demandas de estudantes trabalhadores e, de outro, cadência regulada e modelos formativos mais intensivos.

A Figura 4.2 sintetiza essa clivagem ao apresentar a distribuição dos cursos de Psicologia por turno de funcionamento e categoria administrativa da IES.

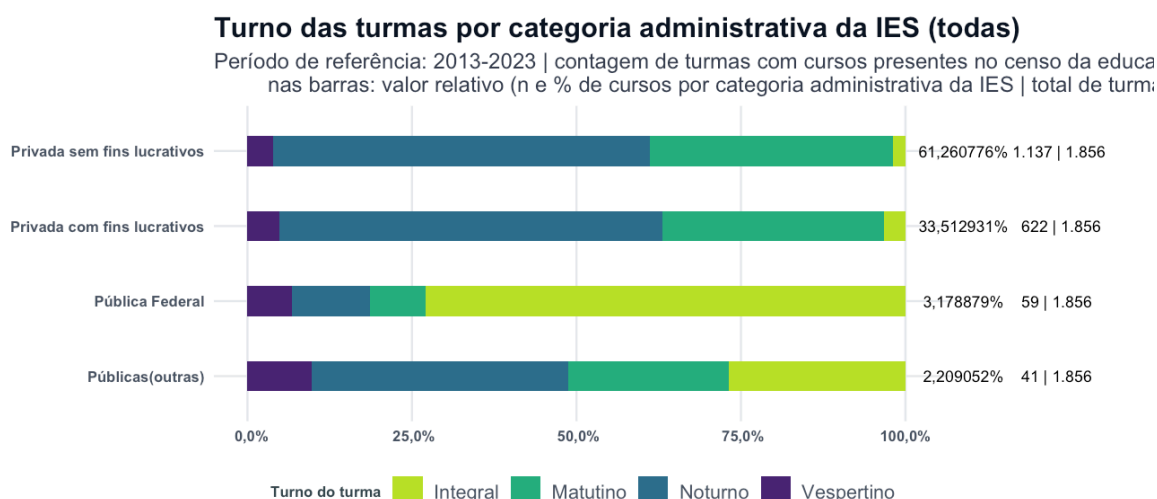


Figura 4.2 – Distribuição dos cursos de Psicologia por turno de funcionamento (integral, matutino, vespertino, noturno) e categoria administrativa da IES (pública federal, pública estadual/municipal, privada com fins lucrativos, privada sem fins lucrativos) — Brasil, 2023

A Figura 4.2 revela padrões contrastantes entre os setores. Nas redes privadas (com e sem fins lucrativos), o turno noturno domina, seguido do matutino; os turnos integral e vespertino aparecem como fatias residuais. Esse perfil reflete a estratégia de atender estudantes que precisam conciliar trabalho e estudo. No polo público, o cenário se inverte: nas federais, predomina fortemente o turno integral ($\approx 73\%$), seguido de pequenas proporções de cursos noturnos ($\approx 12\%$), matutinos ($\approx 8\%$) e vespertinos ($\approx 7\%$). Entre as públicas estaduais e municipais, há maior equilíbrio entre noturno ($\approx 39\%$) e integral ($\approx 27\%$), indicando maior diversidade de modelos.

Essa distribuição revela uma diferenciação estrutural importante na organização dos cursos. Dois padrões complementares emergem dos dados. O primeiro diz respeito à **oferta orientada ao trabalho**: a forte concentração do turno noturno no setor privado confirma a lógica de ampliação de acesso via horários compatíveis com ocupação laboral — tema que reaparece nas análises de financiamento e empregabilidade nos capítulos seguintes. O segundo padrão evidencia **modelos formativos distintos**: nas públicas federais, o peso relativo dos turnos integral e matutino sugere experiências curriculares de maior imersão acadêmica e tempo presencial, o que impacta a carga horária prática disponível e os custos de permanência (bolsas, auxílios, moradia). Nas seções seguintes, investigamos como essa arquitetura de turnos se articula com o perfil socioeconômico dos estudantes, o uso de financiamento e os padrões de inserção no mercado formal.

4.3.3 As três ondas históricas de expansão

Para compreender a configuração atual da oferta, é fundamental examinar as três ondas históricas que moldaram o sistema formativo em Psicologia. As Figuras 4.3 e 4.4 apresentam a evolução do número acumulado de cursos e turmas nas IES públicas e privadas, respectivamente.

Primeira onda (1964–1986): A Reforma Universitária de 1968 marca a primeira inflexão significativa. Partindo de patamares muito baixos no período pré-1964, as privadas com fins lucrativos saltam de 5–10 para 40–50 cursos acumulados (multiplicação de 4 a 6 vezes), enquanto as sem fins lucrativos avançam de menos de 5 para cerca de 20 cursos. As turmas acompanham essa trajetória proporcionalmente. Embora limitada em escala absoluta, essa expansão inicial já responde às pressões de demanda por ensino superior oriundas das camadas populares urbanas, num contexto de urbanização acelerada e primeiros movimentos de massificação educacional.

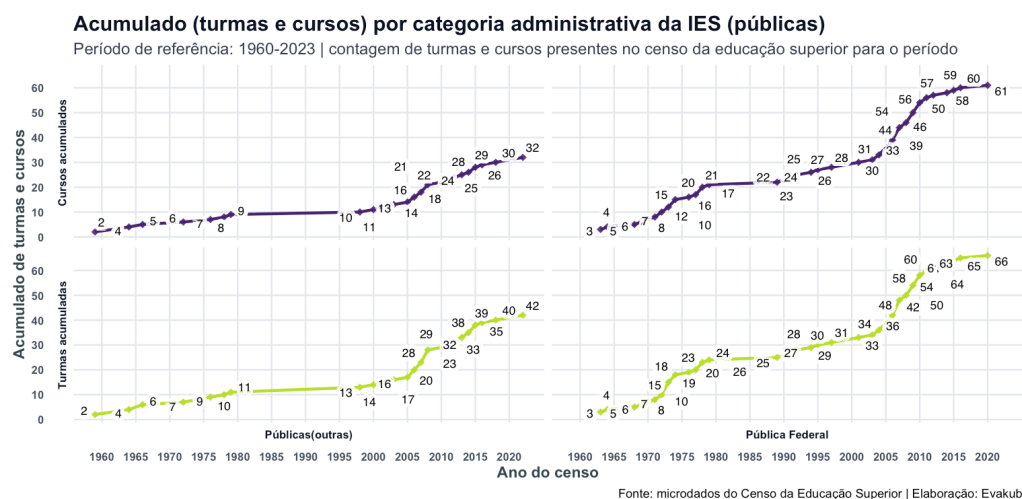


Figura 4.3 – Evolução histórica do número acumulado de cursos e turmas de Psicologia em IES públicas (federal e estaduais/municipais), com destaque para três ondas de expansão: pós-Reforma de 1968, pós-LDB/1996 e pós-2004 — Brasil, 1963–2023

Dada a magnitude das diferenças entre IES públicas e privadas em todos os indicadores analisados, optamos por comparações intra-grupos — públicas entre si e privadas entre si — com anotação de valores absolutos nos gráficos para facilitar a leitura.

Segunda onda (1994–2002): A aprovação da LDB em 1996 e os novos marcos regulatórios inauguram um período de liberalização que impulsiona crescimento proporcional ao estoque herdado. As privadas com fins lucrativos dobram sua oferta, passando de aproximadamente 60 para 125 cursos; as sem fins lucrativos triplicam, avançando de 20 para 60 cursos. O número de turmas acompanha o mesmo ritmo: de 110 para mais de 200 no segmento com fins, e de 40 para mais de 110 no segmento sem fins. As redes públicas também crescem nesse período, porém em ritmo mais moderado (30–50% sobre sua base), preservando participação minoritária no total do sistema.

Terceira onda (2004 em diante): Este é o período de expansão mais intensa, que multiplica os níveis anteriores por fatores expressivos. As privadas com fins lucrativos triplicam sua oferta em relação a 2002, saltando de aproximadamente 125 para 400 cursos e de 206 para 627 turmas. As privadas sem

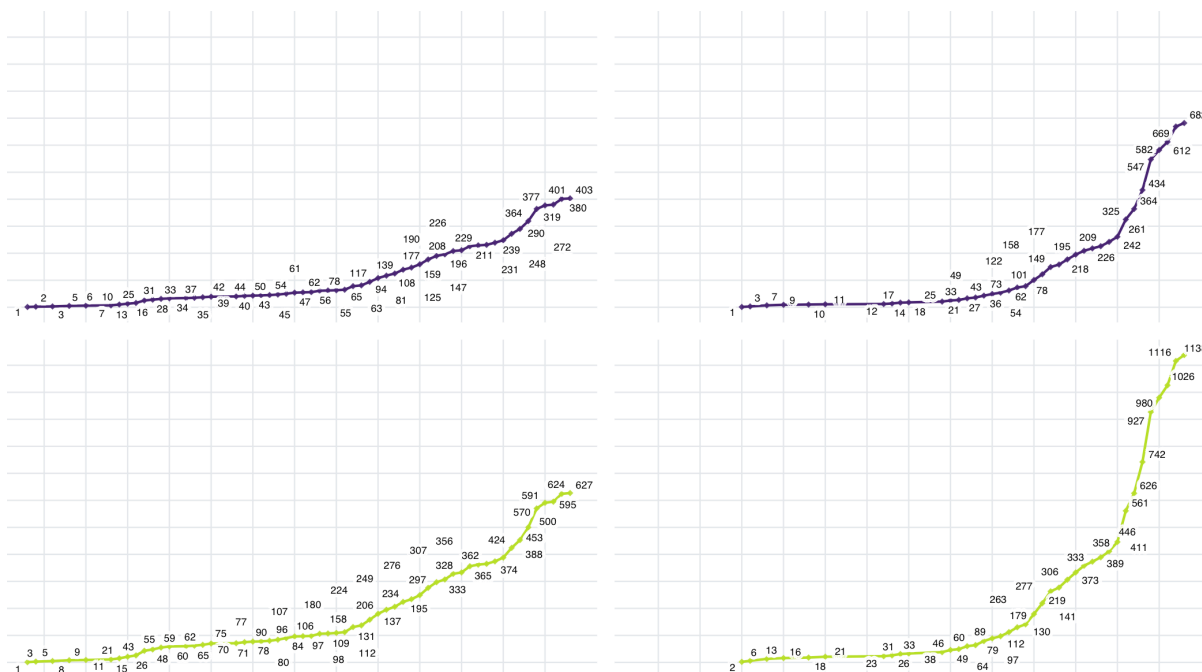


Figura 4.4 – Evolução histórica do número acumulado de cursos e turmas de Psicologia em IES privadas (com e sem fins lucrativos), evidenciando expansão acelerada pós-2004 associada a políticas de financiamento estudantil (FIES/ProUni) — Brasil, 1963–2023

fins lucrativos apresentam crescimento ainda mais vertiginoso: multiplicam por 11 vezes o número de cursos (de 60 para 680) e por 10 vezes o número de turmas (de 112 para 1.100).

No setor público, o avanço é mais moderado: as federais passam de 33 para 60–65 cursos (crescimento de 85%), enquanto as estaduais e municipais avançam de 13 para 30–35 cursos (multiplicação de 2,5 vezes). Essa arrancada do setor privado está diretamente associada à expansão do crédito e do financiamento estudantil — especialmente FIES e ProUni — que viabilizaram o acesso de estratos socioeconômicos mais baixos às IES privadas. O padrão que emerge — ondas com ganhos proporcionais maiores no privado e resposta mais gradual no público — reaparece sistematicamente ao longo deste relatório, constituindo uma das marcas estruturais do sistema de formação em Psicologia no Brasil.

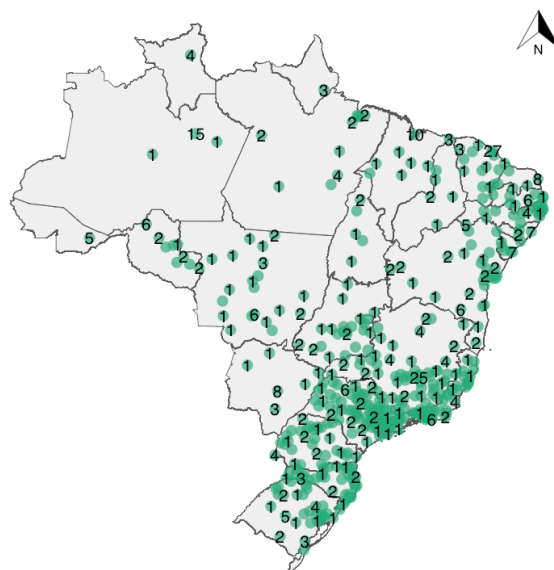
4.4 Distribuição territorial da formação

A Psicologia chegou a lugares que, há duas décadas, não tinham nenhuma oferta de formação superior. Essa capilarização é uma conquista importante, mas não ocorreu de forma homogênea: a presença territorial é ampla, porém marcada por assimetrias regionais significativas.

4.4.1 Distribuição geográfica por município (2023)

O curso de Psicologia está presente em aproximadamente 473 municípios brasileiros, o que representa cerca de 8% da malha municipal do país. A presença territorial cobre de forma contínua o eixo Sul–Sudeste–Nordeste, com núcleos pontuais no Centro-Oeste e Norte. Essa distribuição, contudo, é desigual quanto à capacidade de absorção de demanda local. A Figura 4.5 apresenta essa distribuição

geográfica em contagem absoluta para 2023.



Fonte: microdados do Censo da Educação Superior | Elaboração: Evakub

Figura 4.5 – Distribuição geográfica dos cursos de Psicologia por município brasileiro: presença em 473 municípios (8% da malha municipal), com concentração no eixo Sul-Sudeste-Nordeste — Brasil, 2023

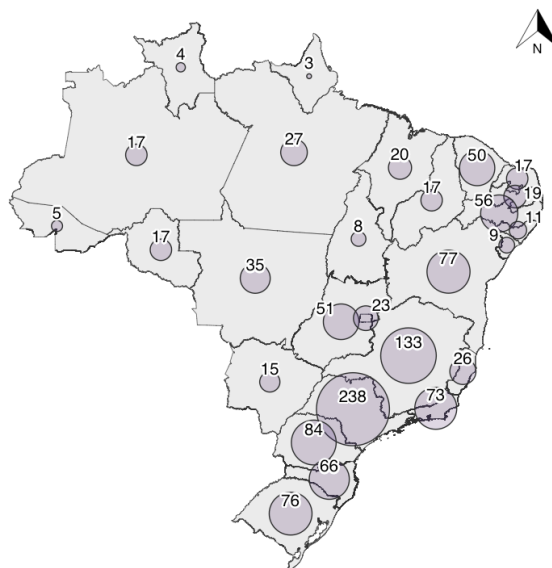
No total, são 1.178 cursos distribuídos por 473 municípios. Nos municípios em que há oferta, a razão média entre o número de vagas totais e a população com ensino médio completo — proxy para a população potencialmente apta a ingressar no ensino superior — é de aproximadamente 1 vaga para cada 173 habitantes. Essa razão varia de forma acentuada conforme o porte do município e o tipo de instituição predominante: de cerca de 1 vaga para 14 habitantes em municípios de pequeno porte (como Ivatuba, PR) a 1 vaga para 1.255 habitantes em centros urbanos densos (como Mauá, SP).

A heterogeneidade está fortemente associada ao tipo de instituição. Nas privadas com fins lucrativos, as razões médias situam-se em torno de 1 vaga para cada 250 a 300 habitantes com ensino médio completo; nas privadas sem fins lucrativos, o indicador é um pouco mais favorável (1 vaga para 170 a 200 habitantes), refletindo maior densidade de oferta relativa ao público potencial. Nas IES públicas federais e estaduais, por sua vez, as razões são substancialmente mais restritivas — 1 vaga para cada 2.000 a 6.000 habitantes elegíveis, em média. Esse contraste evidencia o caráter seletivo do acesso público e confirma a predominância das instituições privadas como principal vetor de expansão e interiorização da formação em Psicologia no país.

4.4.2 Distribuição geográfica por Unidade da Federação (2023)

A Figura 4.6 apresenta a distribuição geográfica de cursos por Unidade da Federação, em contagem absoluta, para 2023. O mapa revela uma concentração marcante no eixo Sudeste-Sul, com São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Paraná e Rio Grande do Sul liderando em número absoluto de cursos. Essa distribuição reflete tanto a densidade populacional quanto a capacidade institucional instalada nessas regiões, que historicamente concentraram os primeiros cursos de Psicologia do país e continuam a

expandir sua oferta.



Fonte: microdados do Censo da Educação Superior | Elaboração: Evakub

Figura 4.6 – Distribuição geográfica dos cursos de Psicologia por Unidade da Federação: concentração no Sudeste (SP, MG, RJ) e Sul (PR, RS, SC), com menor densidade nas regiões Norte e Centro-Oeste — Brasil, 2023

4.4.3 Cursos versus turmas: o descolamento que revela estratégias de expansão

A Figura 4.7 apresenta lado a lado a distribuição de cursos e turmas por UF, permitindo identificar onde a multiplicação de entradas anuais é mais intensa. O padrão dominante confirma a concentração no Sudeste e Sul, com o Nordeste em posição intermediária e Norte/Centro-Oeste com densidade menor.

O aspecto mais revelador desta visualização, contudo, é o descolamento entre os dois painéis: enquanto o mapa de cursos mostra uma distribuição relativamente proporcional à população, o mapa de turmas evidencia que estados com forte presença privada multiplicam entradas anuais por código de curso. Essa estratégia — autorizada pela regulação vigente — permite que uma mesma IES ofereça múltiplos ingressos anuais (semestrais ou trimestrais), inflando o número de turmas e maximizando a ocupação de vagas. O resultado é um sistema em que o número de turmas (1.873) supera significativamente o número de cursos (1.178), com razões turmas/curso que chegam a 2 ou mais em alguns estados.

4.4.4 Distribuição por categoria administrativa da IES

Como desdobramento da análise territorial, a Figura 4.8 apresenta a distribuição de cursos por categoria administrativa da IES e Unidade da Federação. Essa visualização permite identificar onde cada tipo de instituição é predominante e onde há lacunas de presença pública.

A Figura 4.8 evidencia um padrão de segmentação territorial entre redes. O setor privado — tanto com quanto sem fins lucrativos — predomina em praticamente todas as UFs, distribuindo-se de forma mais capilar pelo território nacional. Já a oferta pública apresenta menor volume e maior dispersão

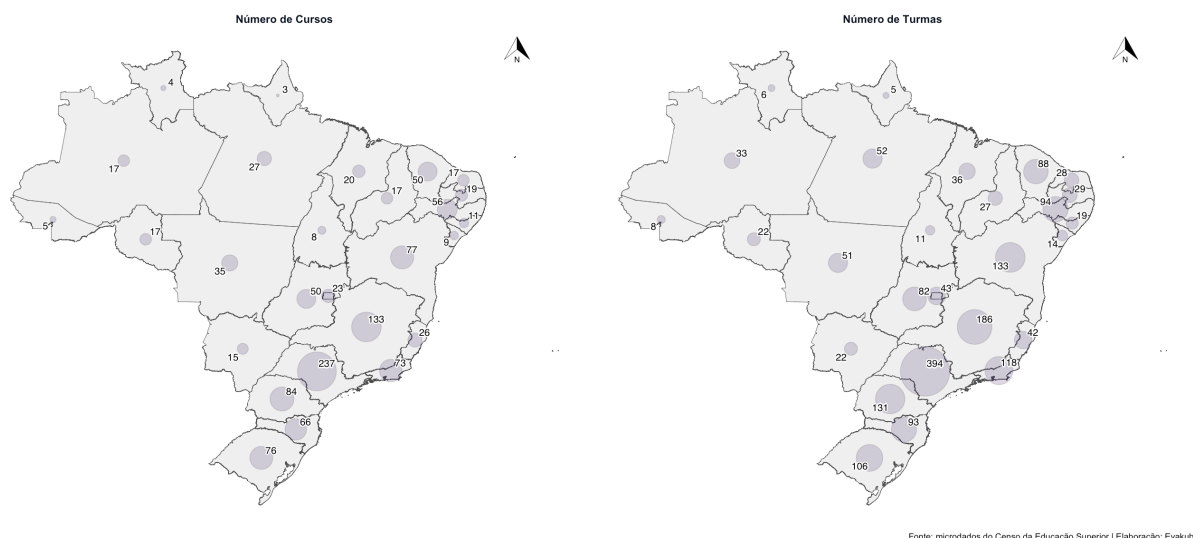


Figura 4.7 – Comparação entre número de cursos e número de turmas de Psicologia por Unidade da Federação: descolamento entre indicadores reflete múltiplos ingressos anuais por curso — total de 1.178 cursos e 1.873 turmas, Brasil, 2023

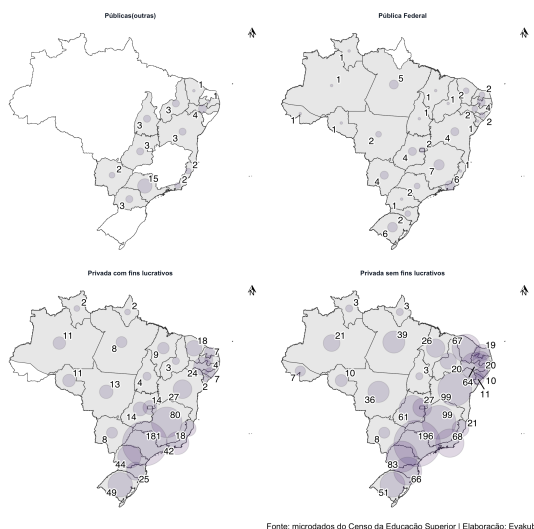


Figura 4.8 – Distribuição geográfica dos cursos de Psicologia por categoria administrativa da IES e Unidade da Federação: predominância do setor privado (com e sem fins lucrativos) em todas as regiões, com oferta pública concentrada em capitais e polos regionais — Brasil, 2023

geográfica: as federais concentram-se em capitais e polos regionais, totalizando cerca de 40–45 cursos, enquanto as estaduais e municipais somam aproximadamente 25–30 cursos, com presença mais expressiva em São Paulo, Bahia e Pernambuco. Essa configuração reflete não apenas a capacidade diferenciada de investimento entre setores, mas também as distintas lógicas de expansão: enquanto o setor público expande de forma planejada e vinculada a políticas de interiorização, o setor privado responde com maior agilidade às demandas de mercado, especialmente nas regiões mais urbanizadas e economicamente dinâmicas.

4.5 Qualidade estrutural da oferta: carga horária e capital docente

A expansão quantitativa da oferta de cursos de Psicologia não pode ser analisada isoladamente, sem considerar indicadores de qualidade estrutural. Três dimensões são especialmente relevantes para avaliar as condições em que a formação ocorre: (i) a proporção de carga horária em modalidade semi-presencial — indicador de intensidade presencial do modelo pedagógico; (ii) a eficiência na conversão de vagas em formados — proxy para permanência e evasão; e (iii) o regime de trabalho do corpo docente — determinante da capacidade de supervisão e acompanhamento discente. Juntos, esses indicadores permitem distinguir modelos formativos mais intensivos daqueles que priorizam escala com menor investimento em capital humano.

4.5.1 Carga horária semipresencial por categoria administrativa

A portaria MEC nº 2.117/2019 permite que cursos presenciais ofereçam até 40% da carga horária total na modalidade a distância. Essa flexibilização, embora amplie o acesso, gera diferenciação importante entre as categorias administrativas quanto ao modelo formativo efetivamente praticado.

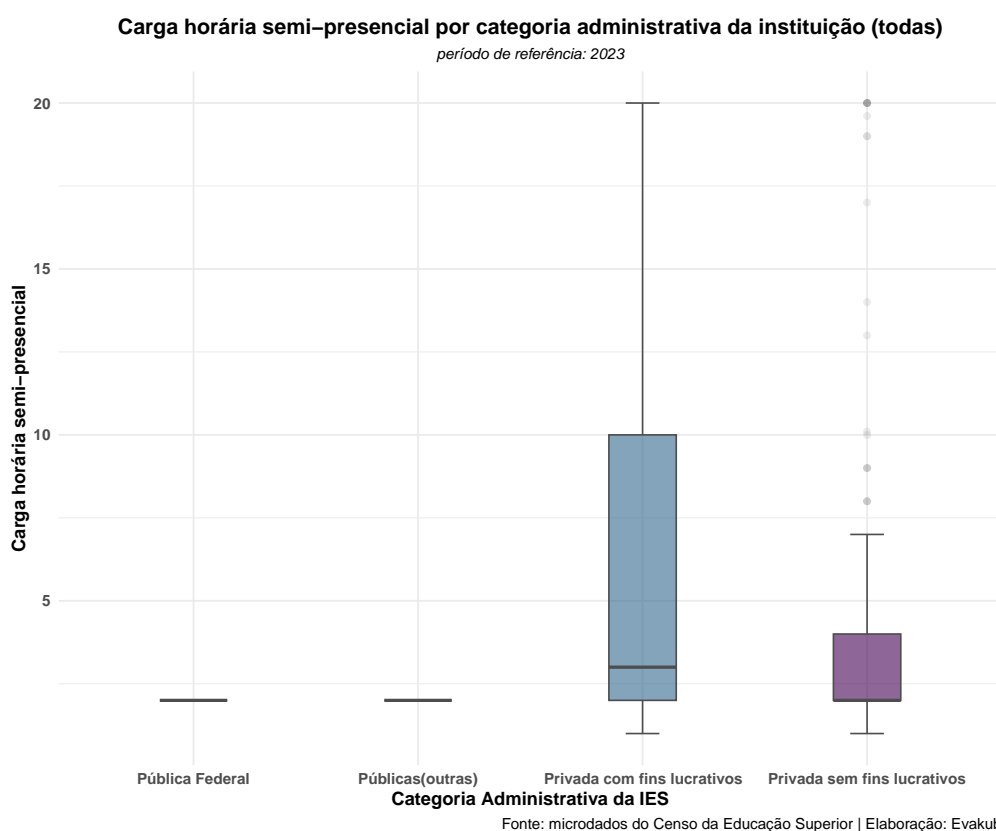


Figura 4.9 – IES públicas mantêm carga presencial integral (valores próximos a zero), enquanto privadas — especialmente com fins lucrativos — apresentam maior variabilidade e uso da flexibilização regulatória. Fonte: Censo da Educação Superior 2023.

A Figura 4.9 evidencia um contraste marcante: enquanto as IES públicas (federais e estaduais/municipais) mantêm carga horária semipresencial próxima de zero — preservando o modelo presencial

integral —, as IES privadas apresentam distribuição com maior variabilidade, especialmente no segmento com fins lucrativos. Esse padrão sugere que a flexibilização regulatória foi absorvida de forma diferenciada conforme a natureza institucional, com implicações potenciais para a experiência formativa prática e a supervisão de estágios.

Para uma visão completa que inclui também os cursos a distância e híbridos, a Figura 4.10 apresenta a distribuição considerando todas as modalidades de oferta.

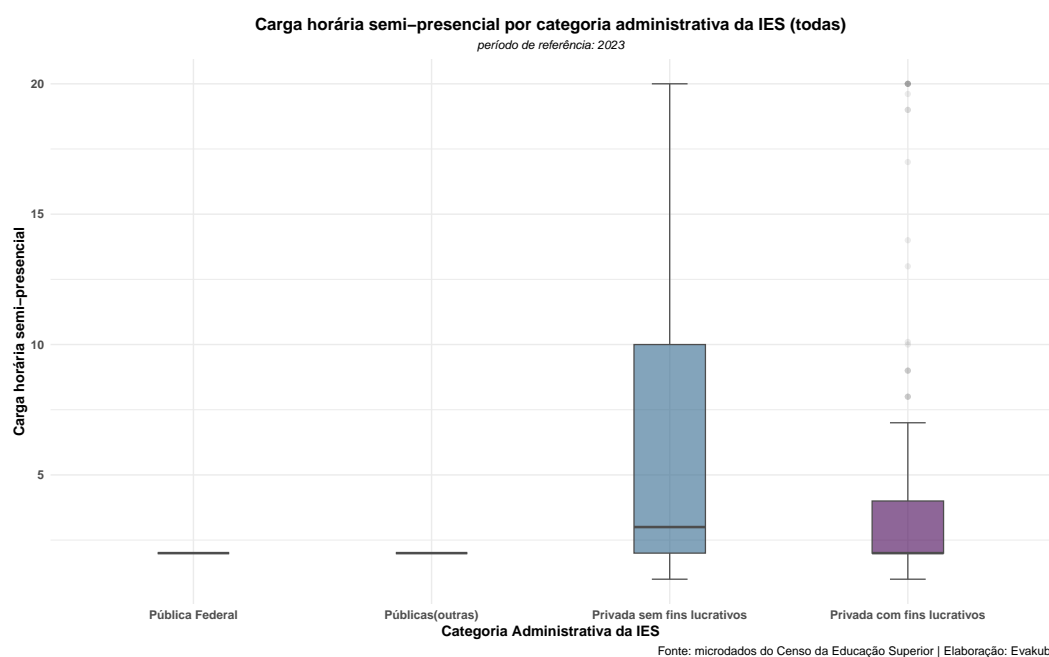


Figura 4.10 – Visão ampliada incluindo cursos EaD e híbridos confirma o padrão: privadas sem fins lucrativos apresentam maior dispersão e outliers com carga semipresencial elevada. Fonte: Censo da Educação Superior 2023.

A leitura da Figura 4.10 reforça — e torna mais visível — a segmentação do modelo de oferta quando incorporamos cursos EaD e híbridos. As categorias públicas permanecem com valores muito baixos e pouca dispersão, sugerindo manutenção de desenhos curriculares predominantemente presenciais. No setor privado, contudo, aparece uma cauda longa com cursos que chegam a patamares muito mais altos de carga semipresencial.

Esse padrão indica que a flexibilização regulatória — permitida pela Portaria MEC nº 2.117/2019 — não é um detalhe marginal, mas parte constitutiva do modelo de operação de uma fração significativa do mercado privado. As implicações são relevantes para a formação em Psicologia: cursos com maior proporção de carga a distância enfrentam desafios específicos na organização de práticas supervisionadas, estágios presenciais e construção de vínculo institucional — elementos centrais para uma formação de qualidade em uma profissão que lida com o cuidado humano.

4.5.2 Razão formados/vagas: eficiência da conversão

A relação entre o número de formados e as vagas ofertadas é um indicador de eficiência do sistema formativo. Razões baixas podem sinalizar alta evasão, enquanto razões elevadas indicam maior retenção

e conclusão.

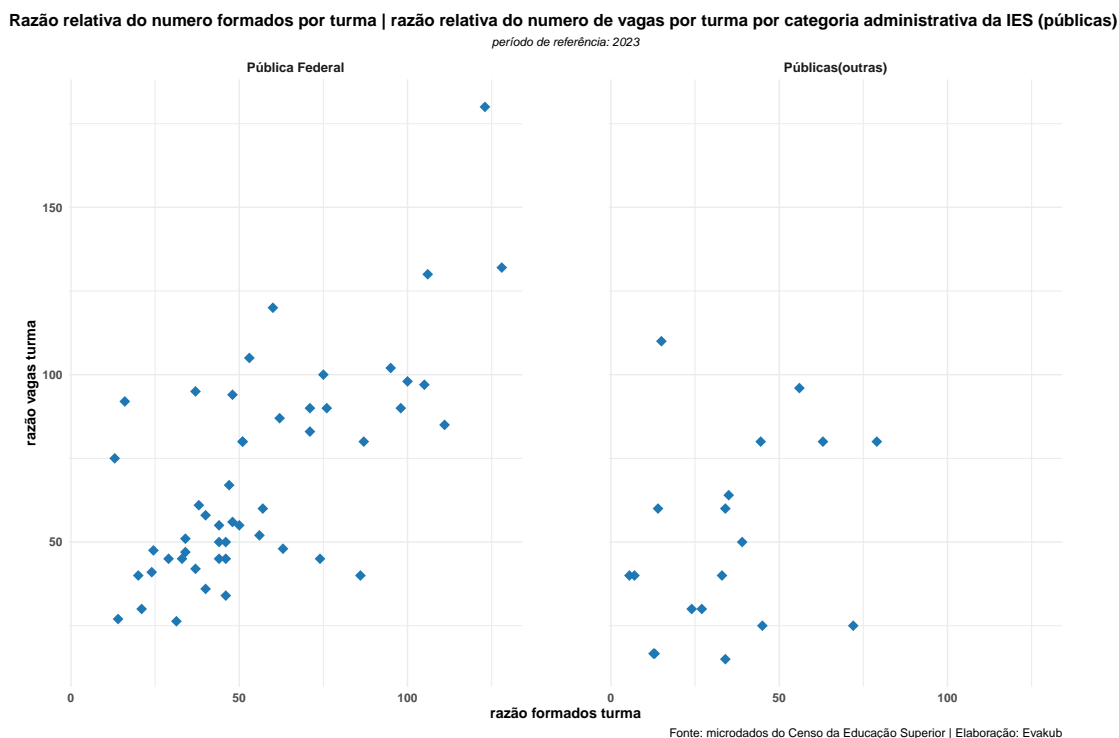


Figura 4.11 – Federais apresentam maior concentração de valores elevados, indicando melhor eficiência de conversão vagas-formados; estaduais/municipais mostram maior dispersão. Fonte: Censo da Educação Superior 2023.

Na Figura 4.11, o painel das federais sugere um padrão relativamente mais “organizado” de turmas: há concentração de cursos em uma faixa intermediária de formados por turma, com expansão correspondente (e não explosiva) de vagas por turma. As públicas (outras) apresentam maior variabilidade e pontos extremos, o que pode refletir diferenças de capacidade administrativa entre redes, heterogeneidade territorial (interior/capital) e desenhos distintos de oferta (turmas menores e mais distribuídas versus turmas maiores e concentradas).

As Figuras 4.11 e 4.12 permitem comparar a eficiência de conversão entre os setores. No segmento público, observa-se maior estabilidade e eficiência relativa, especialmente nas federais. No segmento privado, a razão apresenta maior variabilidade temporal, possivelmente associada às oscilações nas políticas de financiamento estudantil (FIES/ProUni) e aos efeitos da pandemia sobre a permanência estudantil.

4.5.3 Regime de trabalho docente

O capital humano docente — especialmente a proporção de professores em dedicação exclusiva (DE) — é um indicador crítico da capacidade formativa de uma instituição. Docentes em DE têm maior disponibilidade para orientação, supervisão de estágios, pesquisa e extensão, elementos centrais para uma formação de qualidade em Psicologia.

A Figura 4.13 revela diferenças estruturais profundas entre as categorias administrativas. Nas IES federais, observa-se predominância de funções docentes em tempo integral com dedicação exclusiva,

Razão relativa do número formados por turma | razão relativa do número de vagas por turma por categoria administrativa da IES (privadas)
período de referência: 2023

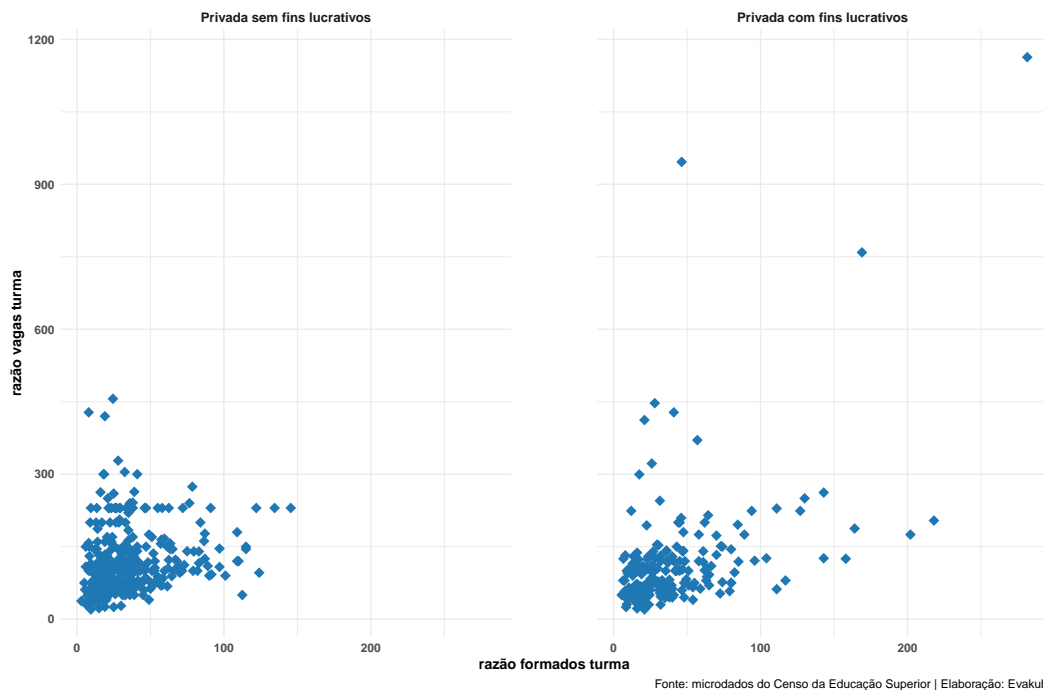


Figura 4.12 – Privadas com fins lucrativos apresentam outliers extremos (razão vagas acima de 900), indicando turmas com oferta muito superior à demanda efetiva; sem fins lucrativos mostram padrão mais concentrado. Fonte: Censo da Educação Superior 2023.

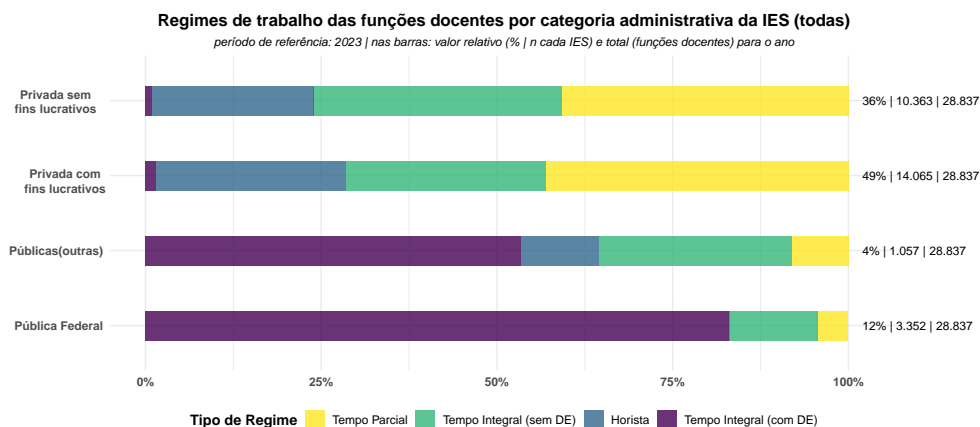


Figura 4.13 – Federais concentram docentes em tempo integral com DE (roxo), enquanto privadas — sobretudo com fins lucrativos — apresentam maior presença de horistas e tempo parcial, além de concentrarem a maior parte das funções docentes (49%). Fonte: Censo da Educação Superior 2023.

permitindo maior envolvimento com atividades formativas complexas. Em contraste, nas IES privadas — sobretudo com fins lucrativos — há maior participação de vínculos horistas e em tempo parcial, regime que limita a disponibilidade para atividades além da sala de aula. Essa assimetria tem implicações diretas para a qualidade da supervisão de estágios e para a capacidade de oferta de atividades de pesquisa e extensão.

Síntese: diferenciação qualitativa entre redes

Os três indicadores analisados — carga semipresencial, razão formados/vagas e regime docente — convergem para um quadro de diferenciação estrutural entre redes públicas e privadas. O setor público, especialmente o federal, preserva modelos formativos mais intensivos (presenciais integrais, maior DE), enquanto o setor privado opera com maior flexibilidade e variabilidade, o que pode representar tanto adaptação às necessidades dos estudantes trabalhadores quanto riscos de precarização formativa. Essa diferenciação deve ser considerada na análise dos resultados de desempenho (ENADE) e inserção profissional (RAIS) nos capítulos subsequentes.

4.6 Concentração de mercado na formação (Índice HHI)

Quando poucas instituições formam a maior parte dos profissionais de um território, as consequências são significativas. Decisões de uma ou duas IES — sobre currículo, expansão de vagas, condições de estágio, qualificação docente — podem afetar o perfil de toda uma geração de psicólogas e psicólogos daquela região. É precisamente isso que o Índice HHI permite medir e tornar visível para fins de regulação.

O Índice de Herfindahl-Hirschman (HHI) é uma medida clássica de concentração de mercado, largamente utilizada em análises de concorrência e regulação econômica. Adaptado ao contexto da formação em Psicologia, o indicador é calculado a partir da participação de mercado de cada IES no total de formados por unidade da federação: soma-se o quadrado do *market share* de cada instituição (proporção de concluintes daquela IES no total de formados da UF) e multiplica-se o resultado por 10.000.

Os limiares de interpretação são: valores abaixo de 1.500 indicam **baixa concentração** (mercado competitivo com muitos atores); entre 1.500 e 2.500, **concentração moderada**; e acima de 2.500, **concentração alta** (poucas instituições dominam a formação). Em termos regulatórios, quanto mais elevado o HHI, maior o poder estrutural de poucas instituições sobre a formação em determinado território — e maior a necessidade de monitoramento pelo Sistema CFP/CRPs.

A Figura 4.14 revela variação expressiva no grau de concentração entre as UFs brasileiras. No extremo de alta concentração (HHI acima de 2.500), encontram-se estados com mercados formativos menores ou mais recentes, onde pouquíssimas instituições respondem pela maior parte dos concluintes — uma única IES pode formar mais de 40% dos psicólogos daquele território. No extremo oposto, UFs com índices baixos (abaixo de 1.500) apresentam ecossistemas mais diversos, com a formação distribuída entre dezenas de IES.

A implicação regulatória é direta e estratégica: nos territórios com HHI elevado, decisões de uma ou duas instituições — sobre currículo, expansão de vagas, padrões de estágio e supervisão — podem

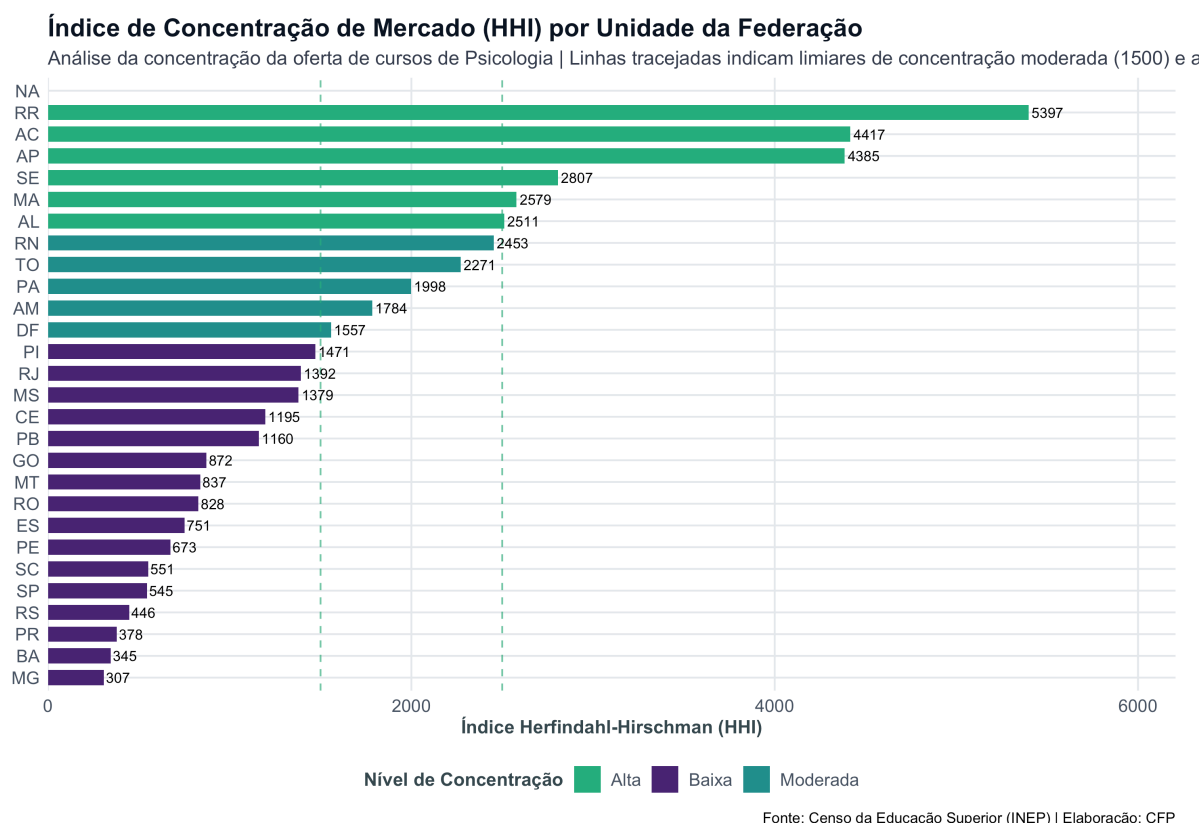


Figura 4.14 – Índice de Concentração de Mercado (HHI) por Unidade da Federação — limiares de concentração moderada (1.500) e alta (2.500) indicados por linhas tracejadas

produzir efeitos sistêmicos que afetam toda a geração de profissionais formados naquele estado. Para o CFP e os CRPs, esses territórios demandam monitoramento prioritário e diálogo estruturado com as grandes formadoras.

A Tabela 4.1 detalha, para cada UF, o valor do HHI, número de IES atuantes, total de formados e classificação do nível de concentração.

Cuidados na leitura do HHI

- O HHI mede a **concentração da formação** em Psicologia (participação de cada IES no total de concluintes da UF), e não a concentração do mercado de trabalho; uma mesma estrutura formativa pode alimentar mercados ocupacionais distintos.
- Unidades da federação com poucos cursos podem apresentar HHI elevado mesmo sem grandes conglomerados educacionais; nesses casos, a concentração reflete a baixa diversidade institucional, e não necessariamente a presença de grupos econômicos de grande porte.
- Para o CFP e os CRPs, UF's com HHI alto e poucas grandes formadoras são contextos prioritários para diálogo estruturado sobre qualidade, supervisão de estágios e condições de oferta, bem como para planejamento de ações de fiscalização e de articulação com órgãos reguladores da educação superior.

Tabela 4.1 – Concentração de mercado na formação em Psicologia por UF — Censo da Educação Superior, 2013–2023

UF	Índice HHI	Nº de IES	Total de formados	Nível de concentração
RR	5396.9205	7	685	Alta
AC	4416.7565	7	1549	Alta
AP	4385.2137	6	1318	Alta
SE	2806.6120	11	2705	Alta
MA	2579.1173	23	4502	Alta
AL	2510.8835	12	3953	Alta
RN	2452.5907	16	5541	Moderada
TO	2271.3679	10	1769	Moderada
PA	1997.5901	31	3816	Moderada
AM	1784.4751	19	4986	Moderada
DF	1557.3551	24	10172	Moderada
PI	1470.6281	21	4341	Baixa
RJ	1391.6291	42	32423	Baixa
MS	1378.5926	16	4786	Baixa
CE	1195.2145	58	13349	Baixa
PB	1159.5720	20	5815	Baixa
GO	871.8570	56	10195	Baixa
MT	837.2310	42	6466	Baixa
RO	827.8470	22	2592	Baixa
ES	751.3919	33	6623	Baixa
PE	672.8577	56	12640	Baixa
SC	550.7761	48	12235	Baixa
SP	544.7231	183	93485	Baixa
RS	446.3734	63	19206	Baixa
PR	377.6396	82	21992	Baixa
BA	344.9943	76	20756	Baixa
MG	307.1438	132	38053	Baixa
NA	NaN	3	0	Alta

Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023 | Elaboração: CFP

4.7 As 30 IES que mais formam psicólogas/os

Complementando a análise territorial do HHI, o ranking das 30 instituições que mais formam psicólogas e psicólogos no Brasil explicita quem são as grandes formadoras em termos de volume absoluto de concluintes. Essa análise é estratégica para o CFP: identificar os principais atores do sistema formativo permite direcionar o diálogo institucional sobre qualidade, supervisão de estágios e condições de oferta.

A Figura 4.15 apresenta o total acumulado de formados entre 2013 e 2023 para as 30 maiores instituições formadoras, diferenciadas por categoria administrativa. Três padrões emergem dessa visualização.

Primeiro, o **predomínio das redes privadas** é evidente: tanto instituições sem fins lucrativos quanto grandes grupos com fins lucrativos ocupam as primeiras posições do ranking, enquanto as redes públicas aparecem em menor número e com menor volume acumulado — embora exerçam papel estratégico em determinados estados, especialmente onde constituem a única oferta de formação presencial em Psicologia.

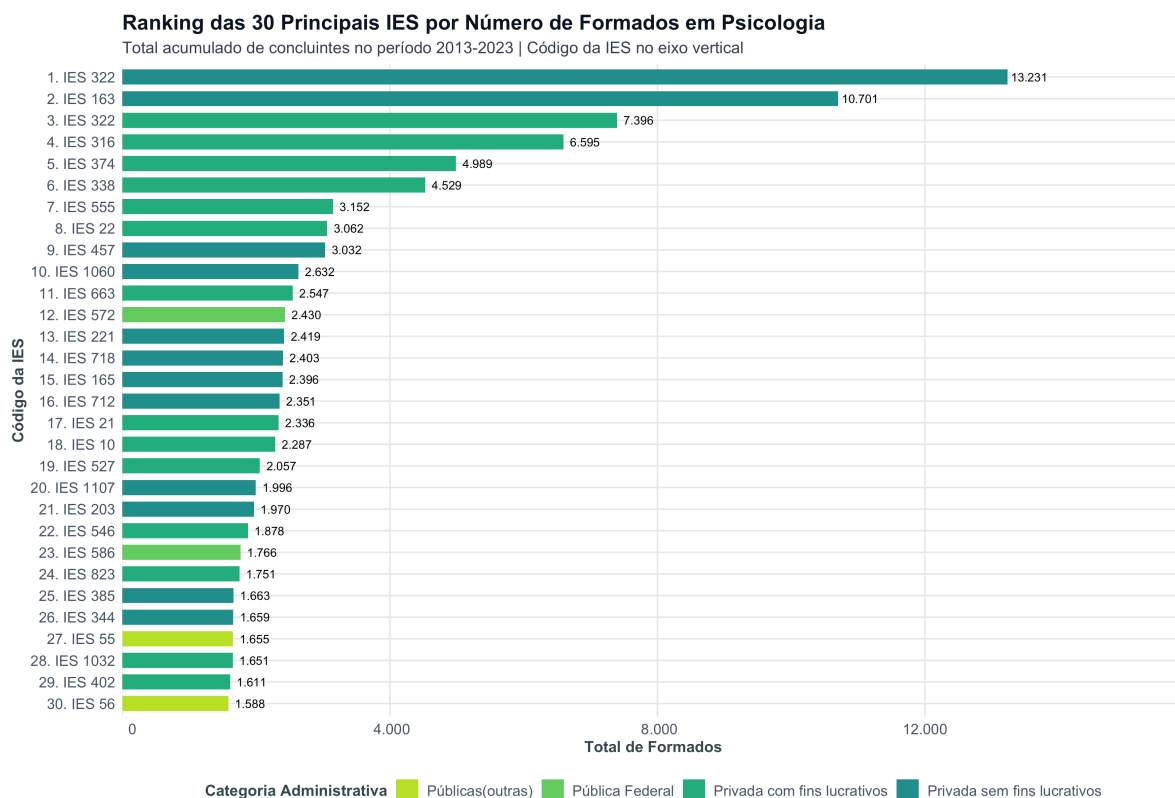


Figura 4.15 – Top 30 IES por número de formados em Psicologia (2013–2023) — código da IES no eixo vertical, com diferenciação por categoria administrativa

Segundo, a **distribuição é altamente assimétrica**: enquanto poucas instituições aparecem como “super-formadoras” com milhares de concluintes acumulados (as três primeiras posições somam mais de 25.000 formados), a maior parte do ranking concentra-se em patamares de 1.500 a 3.000 formados. Esse padrão reflete um sistema em que a expansão se deu de forma concentrada, criando atores com capacidade de escala nacional e interestadual.

Terceiro, a implicação para a agenda do CFP é pragmática: **qualquer política de qualidade e supervisão de estágios que ignore as grandes formadoras tende a ter impacto limitado**, uma vez que parcela expressiva da coorte de egressos passa por esses poucos atores. O diálogo institucional com essas IES — sobre condições de oferta, qualificação docente e padrões de estágio — constitui, portanto, alavanca estratégica para a melhoria sistêmica da formação.

A Tabela 4.2 apresenta o ranking em formato tabular, com percentuais acumulados de formados, considerando apenas cursos com $n \geq 10$ concluintes no período.

Tabela 4.2 – Ranking das 30 IES que mais formaram psicólogas/os no Brasil (2013–2023)

Posição	Código IES (e-MEC)	Categoria administrativa	Total de formados	Pct acumulado no ranking
1	322	Privada sem fins lucrativos	13231	13.3
2	163	Privada sem fins lucrativos	10701	24.0
3	322	Privada com fins lucrativos	7396	31.4
4	316	Privada com fins lucrativos	6595	38.0
5	374	Privada com fins lucrativos	4989	43.0
6	338	Privada com fins lucrativos	4529	47.6
7	555	Privada com fins lucrativos	3152	50.7
8	22	Privada com fins lucrativos	3062	53.8
9	457	Privada sem fins lucrativos	3032	56.8
10	1060	Privada sem fins lucrativos	2632	59.5
11	663	Privada com fins lucrativos	2547	62.0
12	572	Pública Federal	2430	64.5
13	221	Privada sem fins lucrativos	2419	66.9
14	718	Privada sem fins lucrativos	2403	69.3
15	165	Privada sem fins lucrativos	2396	71.7
16	712	Privada sem fins lucrativos	2351	74.1
17	21	Privada com fins lucrativos	2336	76.4
18	10	Privada com fins lucrativos	2287	78.7
19	527	Privada com fins lucrativos	2057	80.8
20	1107	Privada sem fins lucrativos	1996	82.8
21	203	Privada sem fins lucrativos	1970	84.7
22	546	Privada com fins lucrativos	1878	86.6
23	586	Pública Federal	1766	88.4
24	823	Privada com fins lucrativos	1751	90.1
25	385	Privada sem fins lucrativos	1663	91.8
26	344	Privada sem fins lucrativos	1659	93.5
27	55	Públicas(outras)	1655	95.1
28	1032	Privada com fins lucrativos	1651	96.8
29	402	Privada com fins lucrativos	1611	98.4
30	56	Públicas(outras)	1588	100.0

Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023 | Elaboração: CFP

4.8 Dinâmica do *output* de concluintes por categoria administrativa

Após examinar a evolução da oferta — cursos, turmas e vagas —, cabe analisar o resultado efetivo dessa estrutura: quantos profissionais o sistema está de fato formando e como esse volume se distribui entre as diferentes categorias administrativas ao longo do tempo. A análise do *output* (concluintes) complementa a do *input* (vagas e turmas), permitindo avaliar a eficiência e a capacidade de absorção do sistema.

4.8.1 Trajetórias de crescimento por segmento institucional (2013–2023)

A análise do crescimento acumulado de concluintes revela dinâmicas bastante distintas entre os segmentos institucionais. No **segmento público estadual e municipal**, observa-se crescimento baixo e relativamente estável em todo o período, com variação anual pouco expressiva. Esse padrão sugere limitações estruturais de expansão nessas redes, frequentemente associadas a restrições fiscais e menor capacidade de ampliação de vagas.

No **segmento público federal**, a trajetória também é moderada, porém com leve retomada de

crescimento após 2021. Esse movimento reflete os efeitos residuais das políticas de expansão e interiorização do sistema federal de ensino superior implementadas no final dos anos 2000 (REUNI), cujos ciclos formativos — de cinco anos em média — se consolidaram na década seguinte. A maior estabilidade institucional das federais, com corpo docente em dedicação exclusiva e infraestrutura consolidada, contribui para essa trajetória mais consistente, ainda que de menor escala absoluta.

A Figura 4.16 detalha a evolução de formados nas IES privadas entre 2013 e 2023.

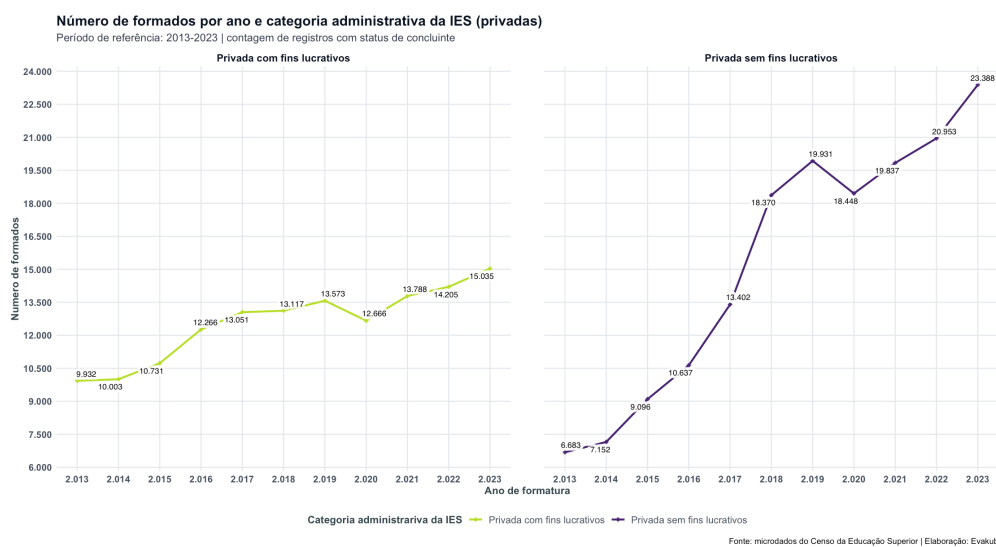


Figura 4.16 – Evolução do número acumulado de formados em Psicologia em IES privadas: crescimento consistente no segmento sem fins lucrativos e oscilações no segmento com fins lucrativos associadas a mudanças no FIES e efeitos da pandemia — Brasil, 2013–2023

O **segmento privado com fins lucrativos** apresenta crescimento relevante no número acumulado de formados, porém marcado por oscilações expressivas entre 2018 e 2021. Essas flutuações refletem a sensibilidade do setor a mudanças regulatórias — especialmente as alterações no FIES a partir de 2017, que restringiram significativamente o acesso ao crédito estudantil — bem como aos impactos da crise econômica de meados da década e da pandemia sobre a permanência estudantil. A retomada gradual observada nos anos mais recentes sugere um ajuste do setor às novas condições de mercado, incluindo a ampliação de modalidades híbridas e semipresenciais como estratégia de expansão com menor custo operacional.

A Figura 4.17 confirma o padrão observado na análise de oferta: as redes públicas exibem trajetória moderada, com as federais apresentando retomada recente enquanto estaduais e municipais permanecem praticamente estagnadas. Essa assimetria reflete diferenças estruturais nas condições de financiamento, autonomia institucional e capacidade de expansão entre os sistemas.

Em contraste marcante, o **segmento privado sem fins lucrativos** registra o crescimento mais intenso e consistente de toda a série histórica, consolidando-se como o maior formador de psicólogos e psicólogas ao final do período analisado. Esse protagonismo está associado a modelos acadêmicos mais tradicionais — muitas dessas instituições têm origem confessional ou comunitária — e a currículos

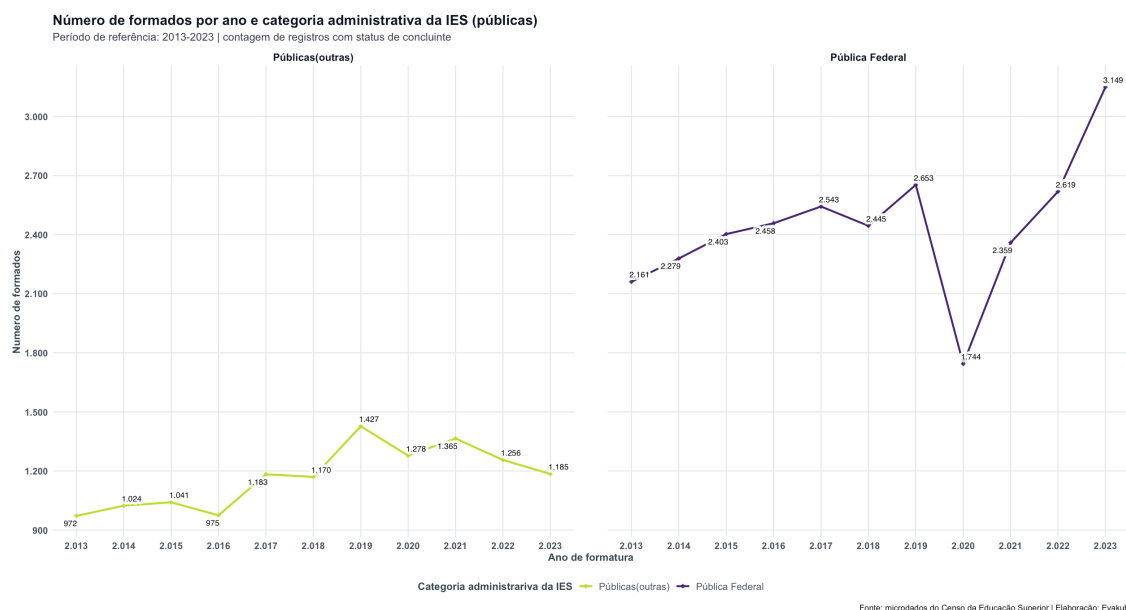


Figura 4.17 – Evolução do número acumulado de formados em Psicologia em IES públicas: trajetória moderada com crescimento estável nas federais e estagnação nas estaduais/municipais, refletindo limitações orçamentárias — Brasil, 2013–2023

historicamente consolidados, que garantiram reputação e demanda estável mesmo em cenários de crise econômica e retração do financiamento público.

Três padrões centrais na evolução do *output*

1. **Estagnação relativa do setor público:** sobretudo no segmento estadual e municipal, onde a ampliação de vagas permanece limitada por restrições orçamentárias.
2. **Crescimento moderado e volátil no setor privado com fins lucrativos:** sujeito a choques regulatórios (especialmente mudanças no FIES) e forte dependência de condições macroeconômicas.
3. **Expansão sustentada do setor privado sem fins lucrativos:** que assume posição central na formação de psicólogos no país, combinando escala, reputação e maior estabilidade institucional.

4.9 Síntese e implicações regulatórias

O que o diagnóstico apresentado neste capítulo significa para quem regula e fiscaliza a formação em Psicologia? A resposta requer considerar tanto os padrões estruturais identificados quanto suas implicações para a ação do Sistema CFP/CRPs.

4.9.1 O mapa atual da formação

Na última década, a formação em Psicologia consolidou-se em um ecossistema fortemente privatizado e territorialmente expandido. O setor privado — com e sem fins lucrativos — respondeu com agilidade às demandas de mercado, abrindo cursos, multiplicando turmas e priorizando turnos noturno

e matutino que atendem estudantes trabalhadores. O setor público, especialmente o federal, manteve oferta mais contida e intensiva em tempo integral.

As três ondas históricas de expansão documentadas neste capítulo — a aceleração pós-1968, a liberalização dos anos 1990 e a arrancada dos anos 2000 impulsionada por financiamento estudantil — produziram o mapa atual: presença em 473 municípios, forte concentração no eixo Sudeste-Sul e assimetrias expressivas na razão vagas/população entre regiões e tipos de instituição. A concentração de mercado (HHI) revela que, em várias UFs, poucas instituições respondem pela formação de gerações inteiras de profissionais.

4.9.2 O dilema regulatório central

No que se refere ao *output* — os profissionais efetivamente formados —, as trajetórias divergem por rede. As privadas sem fins lucrativos lideram o crescimento acumulado com maior estabilidade; as com fins lucrativos oscilaram em função das mudanças no FIES e dos efeitos da pandemia; as redes públicas mantiveram trajetória moderada, com retomada recente nas federais.

Em todos os casos, a escala de expansão pressiona insumos de qualidade — docência qualificada, dedicação exclusiva, supervisão de estágios — e acirra o dilema regulatório central: **como democratizar o acesso sem incorrer em massificação com risco de precarização formativa?** O predomínio crescente do setor privado tem implicações diretas na composição e no perfil do corpo profissional formado, com potenciais impactos na heterogeneidade dos modelos curriculares, nos padrões de permanência estudantil e na inserção profissional.

4.9.3 Recomendações estratégicas ao CFP

A partir do diagnóstico apresentado, emergem duas linhas de ação prioritárias:

1. **Observatório permanente de oferta e inserção:** Estruturar um painel anual integrando dados do Censo da Educação Superior e da RAIS para monitoramento contínuo de cursos, turmas, vagas, razão vagas/população, capital docente, formados por rede e inserção por UF e setor. Esse painel deve alimentar notas técnicas regionais que apoiem os CRPs em pactuações locais, alinhando indicadores e recortes com o kit de ferramentas descrito no Apêndice D (14).
2. **Diálogo estruturado com grandes formadoras:** Dado que poucas instituições respondem por parcela expressiva dos formados, o diálogo institucional com essas IES — sobre condições de oferta, qualificação docente e padrões de estágio — constitui alavanca estratégica para a melhoria sistêmica da formação. A análise do HHI e do ranking de formadoras oferece mapa para priorizar essas interlocuções.
3. **Acordos de dados e ciclos de avaliação:** Firmar termos de cooperação para acesso contínuo a microdados e institucionalizar ciclos de avaliação — anuais ou bianuais — com sumários executivos regionais. Esses instrumentos devem orientar ações de comunicação, fiscalização e formação continuada.

Transição para o próximo capítulo

Este capítulo documentou *onde* e *como* se forma em Psicologia. Mas quem consegue chegar ao diploma? A expansão da oferta foi acompanhada de democratização do perfil discente? O próximo capítulo (5) examina *quem* são os estudantes que ingressam e concluem a formação, revelando como as desigualdades de origem se articulam com as condições estruturais aqui documentadas. A leitura conjunta dos dois capítulos permite compreender como a arquitetura da oferta condiciona trajetórias formativas e oportunidades profissionais.

Em síntese, a década 2013–2023 combinou forte expansão privada, diferenciação por turnos, interiorização com assimetrias regionais e crescimento expressivo do número de formados — um quadro sustentado, em parte, por instrumentos de financiamento estudantil que serão examinados no próximo capítulo. Transformar esse diagnóstico em governança efetiva de qualidade e inserção profissional é o desafio que se coloca ao Sistema CFP/CRPs.

5

Quem chega, quem conclui, quem fica para trás

O título deste capítulo carrega uma tensão intencional. “Quem chega” celebra a abertura de portas que políticas de democratização conquistaram. “Quem conclui” reconhece que chegar não basta — é preciso permanecer e completar a trajetória. “Quem fica para trás” nos obriga a olhar para as histórias interrompidas que os números de sucesso costumam esconder.

A análise que se segue revela uma profissão em transformação. De um lado, conquistas inegáveis: mais mulheres, mais pessoas negras, mais egressos de escola pública chegando ao diploma de Psicologia. De outro, padrões persistentes que atravessam toda a década: segmentação por tipo de instituição, correlação entre origem social e condições de formação, reprodução de desigualdades estruturais. A postura analítica deste capítulo é dupla: reconhecer o que foi conquistado e nomear o que ainda precisa mudar, utilizando as evidências como bússola para a ação regulatória e para as políticas de equidade.

5.1 Em resumo

A formação em Psicologia no Brasil passou por transformações significativas na composição de quem chega ao diploma entre 2013 e 2023. A democratização do acesso ao ensino superior — impulsionada por políticas de ação afirmativa, financiamento estudantil e expansão da rede privada — trouxe para a profissão contingentes crescentes de estudantes de origem popular, egressos de escolas públicas e membros de grupos raciais historicamente sub-representados.

Contudo, essa ampliação do acesso não eliminou as desigualdades de trajetória. Os dados revelam forte **segmentação socioeconômica por rede**: as IES privadas com fins lucrativos absorvem maior proporção de egressos de escola pública e de estudantes trabalhadores, enquanto as federais, embora operem com cotas, mantêm perfil de concluintes com maior capital escolar de origem. O **financiamento estudantil** (FIES/ProUni) funcionou como motor da expansão na primeira metade da década, mas sua retração a partir de 2015 acende alerta sobre endividamento e sustentabilidade da permanência para estudantes de baixa renda.

Em termos demográficos, a profissão permanece marcadamente feminizada — com participação de mulheres superior a 80% em praticamente todos os cursos — e registra avanços consistentes na participação de pessoas negras (pretas e pardas) entre os concluintes. No entanto, a composição racial ainda não atingiu paridade com a população brasileira. A intersecção entre sexo e raça revela um padrão específico que merece atenção: a Psicologia é, predominantemente, uma profissão de mulheres brancas.

5.2 Perguntas norteadoras

Este capítulo está organizado em torno de quatro perguntas fundamentais:

1. **Quem são os novos profissionais da Psicologia?** — Qual o perfil demográfico (sexo, raça, idade) dos concluintes ao longo da década 2013–2023?
2. **Como o perfil varia entre redes de ensino?** — Os concluintes das universidades públicas diferem dos concluintes das faculdades privadas em termos de origem social e trajetória escolar?
3. **Que mudanças a expansão produziu?** — Como a ampliação do ensino superior e o financiamento estudantil alteraram a composição social da categoria?
4. **Que desigualdades persistem?** — Quais barreiras de origem — escola, renda, raça — continuam marcando as trajetórias de diplomação?

5.3 Contexto: expansão do ensino superior brasileiro

O ensino superior brasileiro passou por expansão maciça nas últimas três décadas: de 1,5 milhão de matrículas nos anos 1990 para mais de 8 milhões em 2020 (Bertolin; McCowan, 2022). A Lei de Cotas (2012) e os programas de financiamento estudantil (FIES, ProUni) alteraram substancialmente o perfil discente, incorporando estudantes de baixa renda e grupos historicamente excluídos (Almeida; Hermannsson; Araújo Fernandes, 2024; Bertolin; McCowan, 2022). Apesar desses avanços, as desigualdades persistem: o acesso continua variando conforme origem social, raça, região e tipo de instituição. Vale lembrar que, no Brasil, o diploma de graduação confere vantagem salarial de 2,5 a 3 vezes sobre quem possui apenas ensino médio — taxa muito acima da média OCDE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2018).

Um aspecto marcante dessa transformação é a **feminização** do ensino superior. As mulheres já representam cerca de 57% dos matriculados, com participação ainda mais elevada em áreas como licenciatura e saúde, onde ultrapassam 70% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2024b; Instituto Semesp, 2020). Esse predomínio reflete tendências mundiais, embora levante questões sobre desigualdades de gênero que persistem em determinados campos profissionais.

Em paralelo, a composição racial e socioeconômica dos estudantes vem se diversificando de forma consistente. A Lei de Cotas, ao reservar vagas para egressos de escola pública com critérios étnico-raciais e de renda, produziu resultados mensuráveis: em 2018, aproximadamente 51% dos alunos das universidades federais se declaravam pretos ou pardos, contra menos de 40% no início da década (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2024b). Essa convergência gradual com a composição racial da população representa um avanço histórico, embora permaneçam **disparidades regionais significativas**: no Norte e Nordeste, estudantes negros e pardos são maioria (55–60%); no Sul, representam cerca de 35–40% (Instituto Semesp, 2020).

No que se refere à **origem socioeconômica**, dados de 2018 indicam que 65% dos graduandos das federais vieram de escola pública e 70% tinham renda familiar per capita de até 1,5 salário-mínimo (Instituto Semesp, 2020). As ações afirmativas mitigaram desigualdades de acesso, mas não eliminaram totalmente as desvantagens educacionais acumuladas na educação básica (Almeida; Hermannsson; Araújo Fernandes, 2024).

Dualidade público–privado: O setor privado responde por 75–80% das matrículas do ensino superior brasileiro (Instituto Semesp, 2020). A expansão ocorreu quase inteiramente via instituições privadas, com crescimento expressivo do EaD (de participação marginal para 30% das matrículas em poucos anos) (Bertolin; McCowan, 2022). Estudantes de camadas populares tendem a se concentrar em cursos menos concorridos, enquanto os mais seletivos permanecem acessíveis principalmente a grupos privilegiados. Assim, o sistema se tornou mais inclusivo numericamente, porém não horizontalmente — a estratificação vertical (mais ou menos ensino superior) cedeu espaço a uma estratificação horizontal (em que tipo de curso e instituição) (Bertolin; McCowan, 2022).

As diferenças entre os setores público e privado manifestam-se também nas trajetórias acadêmicas e nas condições de permanência. Universidades públicas tradicionais costumavam atrair principalmente jovens recém-saídos do ensino médio, muitos dedicados integralmente aos estudos, enquanto o setor privado historicamente incorporou parcela maior de estudantes trabalhadores e pessoas que ingressam mais tardiamente no ensino superior.

No entanto, esse quadro vem mudando. Com a ampliação do acesso e a diversificação de ofertas — cursos noturnos, modalidades EaD e semipresenciais —, observa-se uma “juvenilização” também na rede privada: mais jovens de 18 a 24 anos têm ingressado diretamente no ensino superior privado, frequentemente devido à insuficiência de vagas públicas e ao aumento de opções de menor custo. A mediana de idade dos concluintes situa-se entre 23 e 24 anos (Instituto Semesp, 2020), mas a necessidade de conciliar estudo e trabalho pode alongar significativamente o tempo até a formatura, especialmente nas IES privadas.

Outro eixo crítico refere-se ao financiamento dos estudos e às políticas de permanência, que diferem substancialmente conforme a rede de ensino.

Nas instituições públicas, apesar da gratuidade das mensalidades, estudantes de baixa renda enfrentam desafios para se manter no curso: custos de moradia, transporte, material didático e alimentação. Desde 2008, com a criação do PNAES (Plano Nacional de Assistência Estudantil), as universidades federais ampliaram programas de auxílios estudantis — bolsas de assistência social, moradia estudantil, restaurantes universitários. Atualmente, aproximadamente um terço dos estudantes das federais recebe algum tipo de auxílio-permanência, proporção que foi intensificada durante a crise sanitária de 2020. Estudos indicam que beneficiários de auxílios tendem a apresentar taxas de conclusão mais altas do que estudantes em situação socioeconômica similar sem apoio (Almeida; Hermannsson; Araújo Fernandes, 2024).

No setor privado, o principal obstáculo é o custo das anuidades. A primeira metade da década de 2010 registrou forte expansão do crédito educacional público, com o FIES (Fundo de Financiamento Estudantil) oferecendo empréstimos subsidiados a centenas de milhares de estudantes por ano. O auge ocorreu em 2014, quando mais de 730 mil novos contratos foram firmados (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), 2020), contribuindo para a explosão de matrículas privadas e permitindo o acesso de jovens de baixa renda que, de outra forma, não poderiam arcar com as mensalidades. O programa Prouni complementou esse quadro, distribuindo bolsas de estudo (parciais e integrais) em faculdades privadas para estudantes de escolas públicas de baixa renda (Bertolin; McCowan, 2022).

A partir de 2015, no entanto, houve **retração drástica** no financiamento federal: por razões fiscais, o FIES sofreu cortes sucessivos, reduzindo significativamente o número de novos financiamentos (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), 2020). Essa contração limitou o alcance do setor privado junto às camadas de menor renda, deslocando o problema do acesso para a esfera do endividamento e da evasão. Algumas instituições privadas criaram programas próprios de parcelamento, mas em condições geralmente menos vantajosas (Instituto Semesp, 2020). O peso do financiamento dos estudos voltou a recair mais intensamente sobre as famílias, contribuindo para estabilizar (ou reduzir) o ritmo de crescimento das matrículas.

Essas disparidades na forma de financiamento geram trajetórias distintas: enquanto o estudante da pública lida com a concorrência acirrada no ingresso e depois busca apoio para se manter, o da privada frequentemente ingressa mais facilmente, porém enfrenta o desafio contínuo de pagar os estudos — sujeitando-se a empréstimos ou trabalho em tempo parcial. Ambas as situações podem impactar o desempenho acadêmico e a probabilidade de conclusão.

As seções seguintes examinam: distribuição de concluintes por UF e categoria administrativa, idade na formatura, composição por sexo/raça/origem socioeconômica, e mecanismos de financiamento e permanência. O objetivo é aferir quão inclusivo e equitativo é o sistema após as mudanças da última década.

5.4 Aspectos demográficos: sexo (registro administrativo), idade e cor/raça de concluintes em Psicologia

Se o panorama geral descreve a transformação do ensino superior brasileiro, cabe agora perguntar: como a Psicologia se insere nesse quadro? Quem são, afinal, as pessoas que conseguem concluir a graduação em Psicologia?

A partir deste ponto, o foco recai especificamente sobre quem conclui a graduação em Psicologia. O objetivo desta seção é caracterizar o perfil demográfico das coortes de formados — sexo, idade e cor/raça — à luz da literatura sobre expansão do ensino superior e dos indicadores derivados do Censo da Educação Superior.

Nota sobre a categoria sexo/gênero — Nas bases analisadas (Censo da Educação Superior, RAIS), a informação disponível é a variável administrativa de **sexo** (masculino/feminino). Ao longo do relatório, utilizamos essa variável para descrever composição e “feminização” da formação. Quando discutimos mecanismos sociais — como segmentação ocupacional e valorização diferencial do trabalho —, recorreremos à linguagem de **gênero** como categoria interpretativa.

Esta caracterização é ponto de passagem obrigatório para compreender, nos capítulos seguintes, por que determinados grupos apresentam padrões diferenciados de desempenho no ENADE (Capítulo 6), de transição para o mercado formal (Capítulo 7) e de inserção ocupacional e renda (Capítulos 8 e 9).

Os dados mostram que a Psicologia reproduz, e em alguns aspectos acentua, tendências observadas no conjunto do ensino superior brasileiro. Do ponto de vista do sexo (variável disponível nas bases), a

formação é marcadamente feminizada: em praticamente todos os cursos e Unidades da Federação, mulheres representam mais de 80% dos concluintes ao longo de toda a década, com variações marginais entre estados e redes de ensino. Em termos etários, prevalecem faixas típicas de conclusão (meados dos 20 anos), mas há presença crescente de estudantes maduros — sobretudo nas redes privadas e em determinados territórios — aspecto aprofundado nas seções sobre evolução temporal do perfil (Seção 5.14).

No que diz respeito à cor/raça, a expansão do ensino superior e as políticas de ação afirmativa produziram avanços importantes, mas a distribuição dos grupos raciais entre concluintes permanece desigual. De um lado, a participação de pessoas negras (pretas e pardas) entre as pessoas formadas em Psicologia aumentou de forma consistente entre 2013 e 2023; de outro, a branquitude segue predominando em grande parte dos cursos, especialmente nas regiões Sul e Sudeste. Em outras palavras, a democratização racial avançou, mas não eliminou padrões de sobre-representação de pessoas brancas e sub-representação de pessoas pretas, realidade que ganha diferentes contornos quando observada por UF, categoria administrativa e tipo de instituição.

A Tabela 5.4 sintetiza essa combinação ao classificar os cursos de Psicologia segundo o grupo racial predominante entre concluintes (cursos com $n \geq 10$ concluintes). Em 64,7% dos cursos analisados, pessoas brancas são maioria entre as pessoas formadas; em 35,3%, o predomínio é de pessoas negras (pretas + pardas). Esses percentuais ilustram a premissa central que orienta este eixo: não basta constatar que a Psicologia é uma profissão majoritariamente feminina; é preciso acompanhar, com a mesma atenção, quem consegue chegar ao final da graduação quando cruzamos sexo (registro administrativo), raça/cor, idade e território.

\begin{table}[!h] \caption{Distribuição dos cursos de Psicologia segundo grupo racial predominante entre formados: 64,7% dos cursos com predomínio de pessoas brancas versus 35,3% com predomínio de pessoas negras (pretas e pardas) — Brasil, 2013–2023. Nota: foram considerados apenas cursos com $n \geq 10$ formados.}

Grupo racial	N	Percentual	N acumulado	Percentual acumulado
Branco	3555	61,7	3555	61,7
Negro	2208	38,3	5763	100,0

Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023 | Elaboração: CFP

5.4.1 Idade na conclusão: marcador de trajetória formativa

A idade na qual os estudantes concluem a graduação em Psicologia constitui um indicador relevante das condições de trajetória formativa. Estudantes que concluem mais jovens tendem a ter percursos lineares — ingresso direto após o Ensino Médio, dedicação integral aos estudos. Idades mais elevadas, por sua vez, frequentemente sinalizam trajetórias não lineares: ingresso tardio, interrupções, conciliação com trabalho ou responsabilidades familiares.

A Figura 5.1 revela diferenças expressivas entre as categorias administrativas. Nas IES públicas federais, a mediana de idade na conclusão situa-se em torno de 26 anos, sugerindo maior proporção de

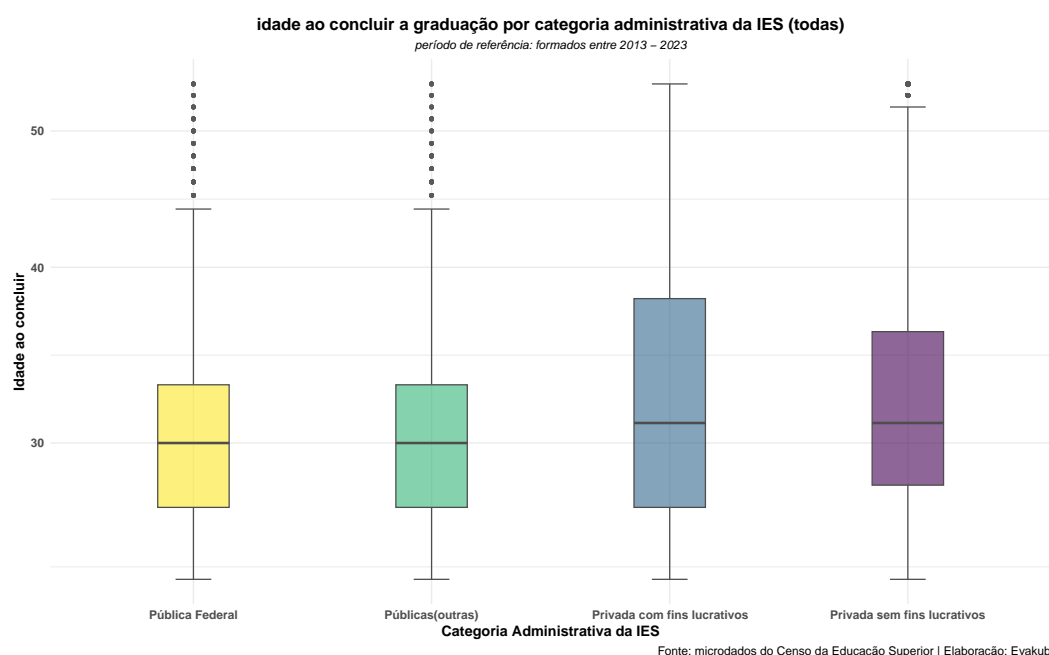


Figura 5.1 – Distribuição etária dos concluintes em Psicologia por categoria administrativa da IES: medianas mais baixas nas públicas (cerca de 26 anos) e mais elevadas nas privadas com fins lucrativos (30–32 anos), refletindo perfis distintos de trajetória formativa — Brasil, 2013–2023.

estudantes em trajetórias lineares e com dedicação intensiva aos estudos. Nas IES privadas, especialmente no segmento com fins lucrativos, as medianas são mais elevadas (30–32 anos), com maior dispersão e presença de *outliers* em idades avançadas.

Esse padrão é coerente com o perfil socioeconômico diferenciado já documentado na seção de contexto: estudantes de IES privadas com fins lucrativos tendem a ser trabalhadores, muitos em trajetória de “segunda carreira”, cujas formações são marcadas pela necessidade de conciliar estudo e geração de renda.

5.5 A marca da feminização na formação em Psicologia

Os dados revelam um padrão robusto de feminização da formação em Psicologia no Brasil: a proporção de mulheres entre os concluintes é sistematicamente superior a 79% em todas as unidades da federação, ao longo de toda a década analisada. Em estados como Tocantins e Mato Grosso, a participação feminina atinge aproximadamente 85,6%, enquanto em contextos de maior volume absoluto, como São Paulo (82,1%) e Minas Gerais (82,0%), essa predominância permanece praticamente inalterada. Mesmo nos estados com menor proporção relativa — Alagoas (79,6%) e Pará (79,4%) —, o padrão majoritário se mantém.

Esse cenário insere a Psicologia de forma consistente na literatura sobre profissões marcadamente feminizadas, com implicações que serão exploradas nos capítulos sobre mercado de trabalho.

A Figura 5.2 mostra dois aspectos simultâneos: (i) **a estabilidade do padrão** — em nenhum estado a participação masculina se aproxima de 25% — e (ii) **a diferença entre proporção e escala** —

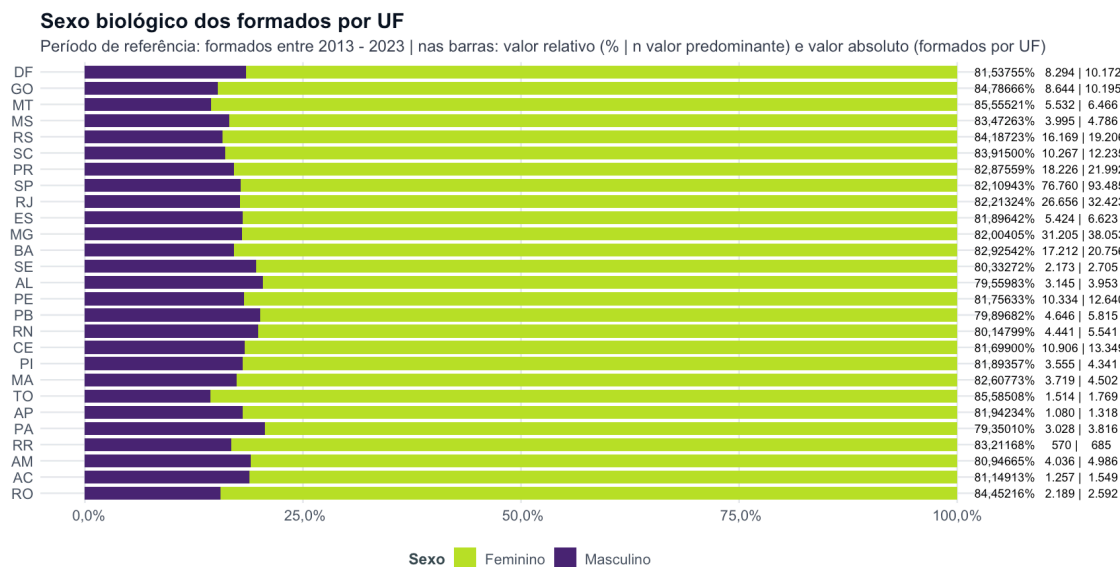


Figura 5.2 – Feminização da formação em Psicologia: proporção de formados por sexo e Unidade da Federação, evidenciando predominância feminina superior a 79% em todos os estados — Brasil, 2013–2023

o volume absoluto de formados é muito maior em UFs como São Paulo e Minas Gerais do que em estados menores, ainda que as proporções sejam semelhantes. Assim, mesmo quando a feminização “varia pouco” em termos percentuais, ela produz efeitos de massa significativos: a maioria das coortes que ingressam na profissão é composta por mulheres, padrão que se reproduz ano após ano.

A Figura 5.3 complementa essa análise ao apresentar a distribuição por sexo com valores absolutos para cada UF, permitindo identificar simultaneamente proporção e volume de formados.

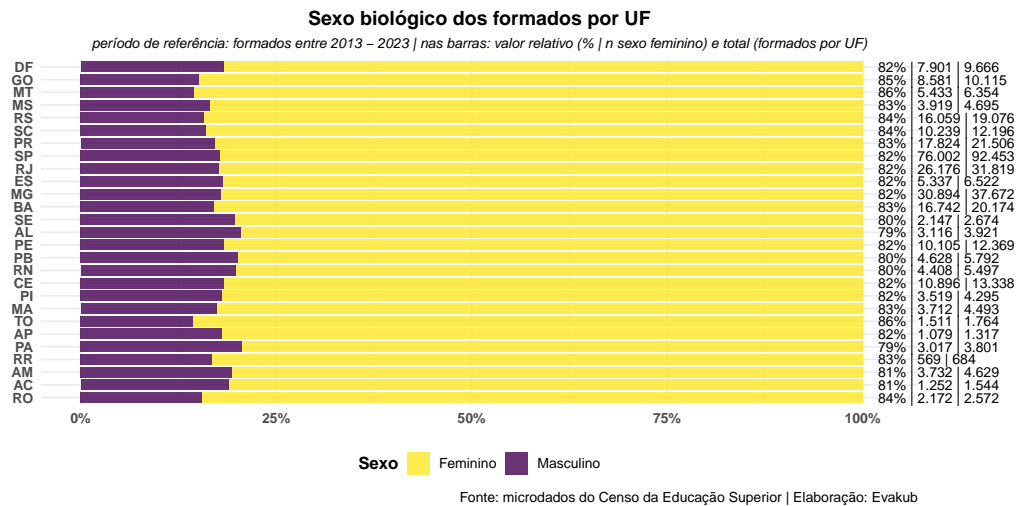


Figura 5.3 – Distribuição dos formados em Psicologia por sexo e Unidade da Federação: proporção feminina varia de 79% (AL, PA) a 86% (TO, MT), com valores absolutos indicando o volume de formados em cada estado — Brasil, 2013–2023.

A Figura 5.3 permite identificar padrões territoriais na feminização. Estados do Centro-Oeste (GO, MT) e Norte (TO) apresentam as maiores proporções femininas (85–86%), enquanto estados do

Norte (PA, AC, RO) e Nordeste (AL) registram proporções relativamente menores — ainda assim acima de 79%. Em termos de volume absoluto, São Paulo lidera com mais de 92 mil formados no período, seguido por Minas Gerais (aproximadamente 38 mil) e Rio de Janeiro (cerca de 32 mil). Essa combinação de proporção e escala é fundamental para a leitura: um ponto percentual de diferença na proporção feminina representa milhares de profissionais quando consideramos estados de grande porte.

A feminização persistente não é apenas um traço descritivo; ela condiciona a leitura dos capítulos seguintes. Uma profissão em que a maioria esmagadora é feminina tende a sofrer, no mercado de trabalho, os mesmos mecanismos de desvalorização associados a ocupações feminizadas. Ao mesmo tempo, pode apresentar **prêmios masculinos** em cargos e setores específicos, mesmo quando homens são minoria numérica. Por isso, identificar “onde” a presença masculina é relativamente maior — ainda que sempre minoritária — ajuda a formular hipóteses sobre segmentação setorial e trajetórias de carreira que serão retomadas nos capítulos sobre mercado de trabalho.

A seção seguinte examina diretamente a intersecção entre raça e sexo, permitindo observar se mulheres brancas, pardas, pretas, amarelas ou indígenas estão super ou sub-representadas em relação à sua distribuição populacional e ao conjunto de concluintes em cada UF.

5.6 Razão de representação racial e intersecção sexo-raça

Os resultados referentes à composição racial entre concluintes dos cursos de Psicologia revelam um conjunto persistente de assimetrias que não é capturado quando se observa apenas a forte feminização da profissão. Embora os cursos apresentem proporções majoritárias de mulheres em todas as Unidades da Federação (acima de 80% na quase totalidade dos estados), essa predominância por sexo não se converte automaticamente em democratização racial do acesso e da conclusão.

A análise da distribuição por cor/raça demonstra que a profissão permanece marcada por padrões de **super-representação de pessoas brancas** e **sub-representação de pessoas pretas** — e, em menor medida, pardas —, tanto em comparação com a composição populacional quanto com o conjunto de concluintes do ensino superior.

Para mensurar essas assimetrias, utilizamos dois indicadores complementares:

- **Razão cor/raça relativa:** expressa a razão direta entre a proporção de concluintes brancos e a proporção de concluintes negros (pretos + pardos) dentro de cada curso, identificando o grau de disparidade interna na composição dos egressos.
- **Razão cor/raça global:** ajusta essa comparação considerando a proporção dos grupos raciais na população brasileira (aproximadamente 43% brancos, 10% pretos e 46% pardos, segundo o IBGE). Valores acima de 1,0 indicam super-representação no curso; valores abaixo de 1,0 indicam sub-representação.

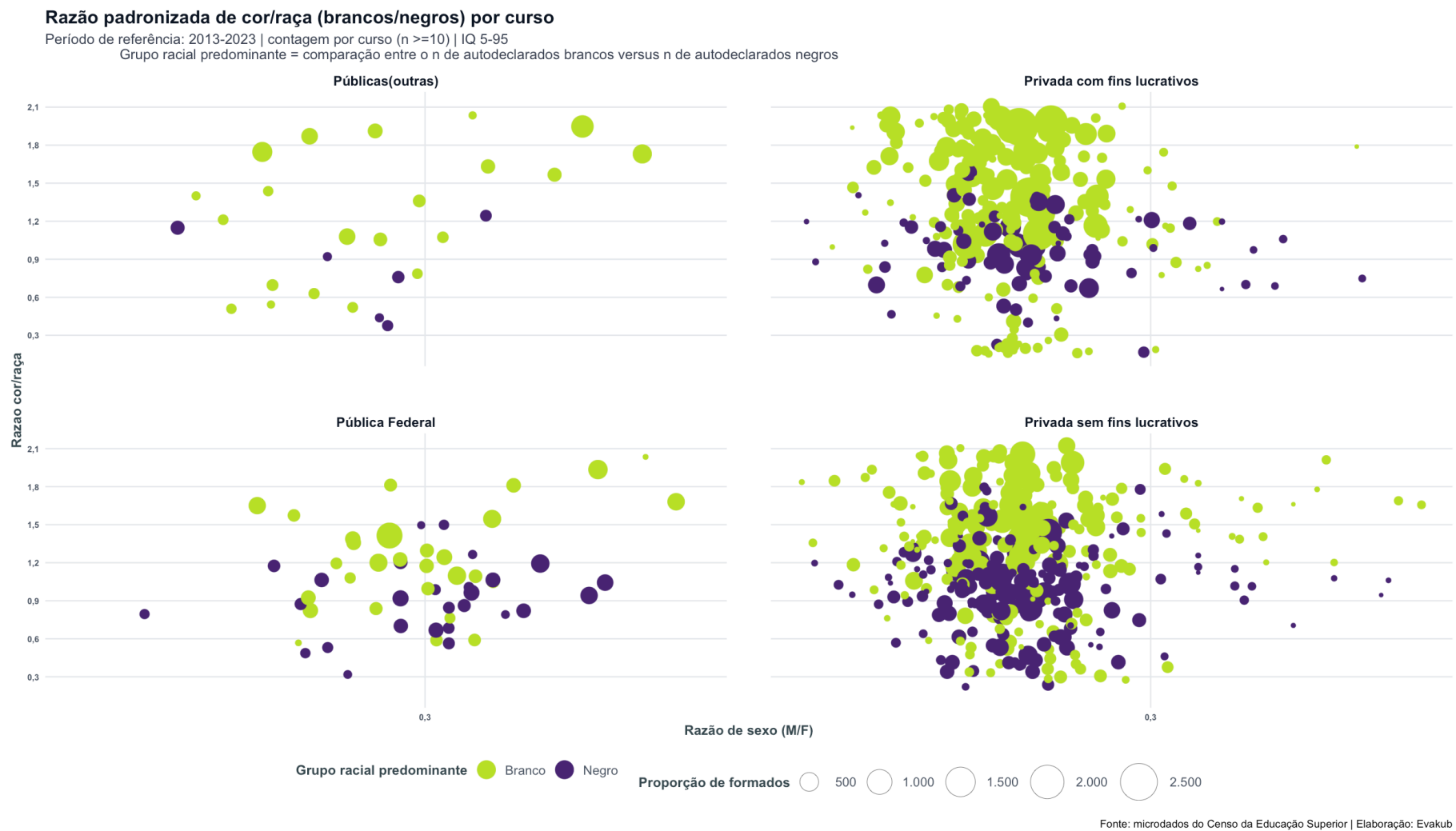


Figura 5.4 – Razão de representação racial (brancos/negros) e razão de sexo por categoria administrativa da IES: super-representação de brancos mais intensa nas privadas com fins lucrativos (razão 1,30–1,70) e maior equilíbrio nas federais (razão próxima a 1,0) — Brasil, 2013–2023

Como ler a Figura 5.4: No eixo horizontal, a razão M/F permanece baixa em todos os painéis, refletindo a feminização (poucos homens por mulher). No eixo vertical, a razão brancos/negros expressa o grau de desigualdade racial: valores acima de 1 indicam mais brancos do que negros (pretos + pardos) no curso; valores abaixo de 1 indicam predominância negra. Cada ponto representa um curso (com $n \geq 10$), e o tamanho da bolha sinaliza o **volume de formados**.

A estrutura que emerge combina **convergência por sexo** (todos os segmentos são muito feminizados) com **divergência racial** (as razões brancos/negros variam fortemente entre cursos e segmentos). O achado mais relevante para a política de equidade é que a desigualdade racial aparece justamente onde estão as maiores massas de diplomação: as bolhas grandes, especialmente no setor privado, concentram-se com frequência em faixas de razão brancos/negros acima de 1 — indicando que a expansão quantitativa não garante, por si só, horizontalidade racial no acesso ao diploma.

A partir desses indicadores, observa-se que a super-representação de brancos é mais intensa em instituições privadas com fins lucrativos, onde a razão global frequentemente excede o intervalo de 1,30 a 1,70, indicando que a presença de pessoas brancas entre concluintes é 30% a 70% superior ao que se esperaria à luz da composição populacional. Nas privadas sem fins lucrativos, o padrão é mais moderado, mas ainda presente, com razões recorrentes entre 1,10 e 1,25. Em contraste, cursos ofertados por instituições públicas federais apresentam valores mais próximos do equilíbrio, com razões ligeiramente superiores a 1,0 em muitos casos, sugerindo maior diversidade racial relativa. Ainda assim, mesmo nas federais, a sub-representação de estudantes pretos permanece significativa.

Regionalmente, os maiores níveis de super-representação branca se concentram nos estados do Sul e parte do Sudeste, enquanto, nas regiões Norte e Nordeste, observa-se maior presença relativa de estudantes pardos, ainda que a razão global para pretos permaneça, na maioria dos estados, abaixo de 1, indicando participação proporcionalmente inferior à da população. Estados como Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná exibem razões globais consistentemente elevadas, com forte homogeneização racial entre concluintes, enquanto unidades como Acre, Amapá, Maranhão, Pará, Piauí e Tocantins apresentam composição mais próxima da estrutura racial da população brasileira, graças à maior participação de pessoas pardas. Em todos os casos, porém, a participação de pessoas pretas entre formados em Psicologia permanece aquém de sua presença na população, o que sinaliza um desafio específico para políticas de equidade racial no campo.

A desagregação por tipo específico de IES (Figura 5.5) permite aprofundar a análise, revelando que a variabilidade nas razões de representação é maior dentro de cada categoria administrativa do que entre elas.

O detalhamento por tipo de IES explicita uma mensagem metodológica e substantiva: o **“setor” não é homogêneo**. Mesmo dentro de uma mesma categoria administrativa, há cursos com razões brancos/negros próximas de 1 e outros com disparidades muito elevadas (na escala log, diferenças de ordem multiplicativa). Isso é particularmente visível no setor privado, onde a nuvem de pontos se espalha mais: há cursos mais próximos da composição racial do território e há cursos que reproduzem forte sobre-representação branca, apesar de estarem no mesmo segmento institucional.

Ao mesmo tempo, a razão de sexo permanece comprimida em uma faixa estreita em todos os

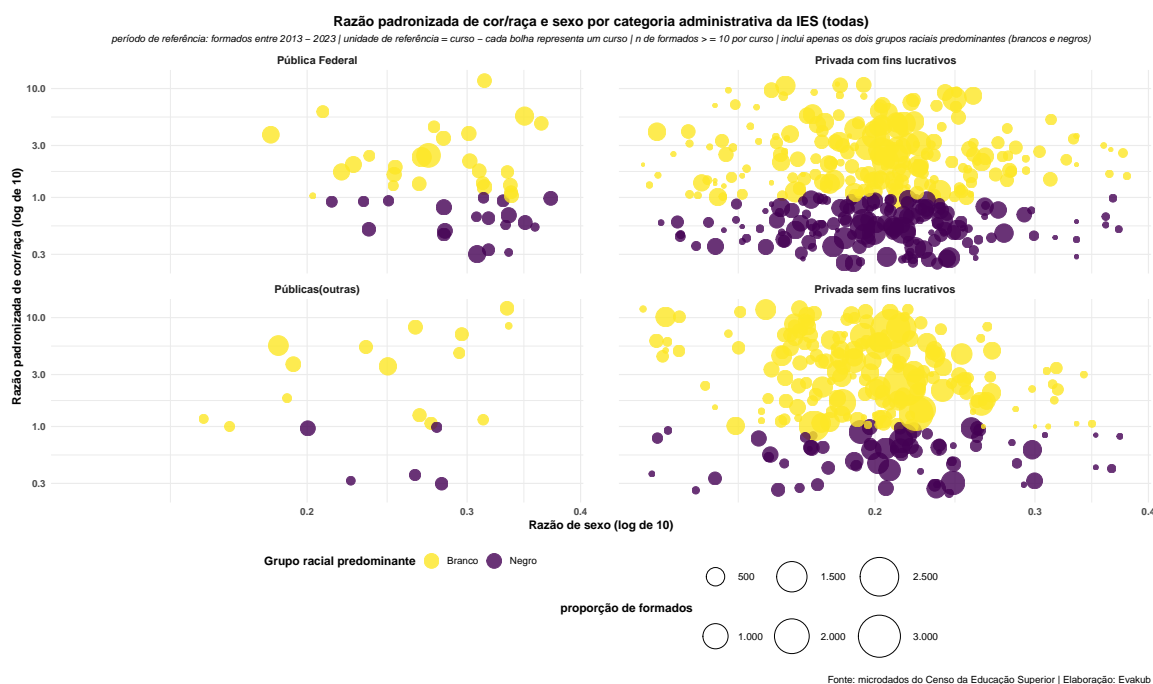


Figura 5.5 – Variabilidade nas razões de representação é maior dentro de cada categoria administrativa do que entre elas; federais apresentam menores disparidades raciais. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

painéis, reforçando a ideia de que a feminização é um “piso estrutural” comum, enquanto a desigualdade racial é o principal eixo de heterogeneidade entre cursos. Essa assimetria ajuda a entender por que, em uma profissão majoritariamente feminina, a pauta de equidade racial exige instrumentos específicos (monitoramento fino por curso/território, permanência, apoio e políticas afirmativas), sob risco de a diversificação ocorrer de forma desigual e concentrada em poucos nichos institucionais.

Interseccionalidade: o que os números revelam sobre quem “cabe” na Psicologia

A combinação de forte feminização com sub-representação de pessoas pretas produz um perfil específico: a Psicologia é, predominantemente, uma profissão de mulheres brancas. Mulheres negras — especialmente pretas — enfrentam barreiras cumulativas de acesso e permanência que se manifestam nos dados. Isso não é “acidente estatístico”: reflete estruturas históricas de exclusão que atravessam a educação básica, o acesso ao ensino superior e as condições de permanência na graduação. Para o CFP, reconhecer essa interseccionalidade significa que políticas de equidade não podem tratar sexo (registro administrativo) e raça como dimensões separadas — a pauta de valorização da profissão precisa incluir, explicitamente, a promoção de condições para que mulheres negras e homens negros possam não apenas ingressar, mas concluir a formação e exercer a profissão em condições dignas. Esse é um imperativo ético para uma Psicologia que se propõe comprometida com os direitos humanos e a justiça social.

5.6.1 Composição racial detalhada por tipo de IES

Para além da análise agregada por categoria administrativa, é relevante examinar como a composição racial se distribui entre os diferentes tipos de IES dentro de cada setor. Essa desagregação permite identificar onde os avanços na diversificação racial são mais expressivos e onde persistem maiores desafios.

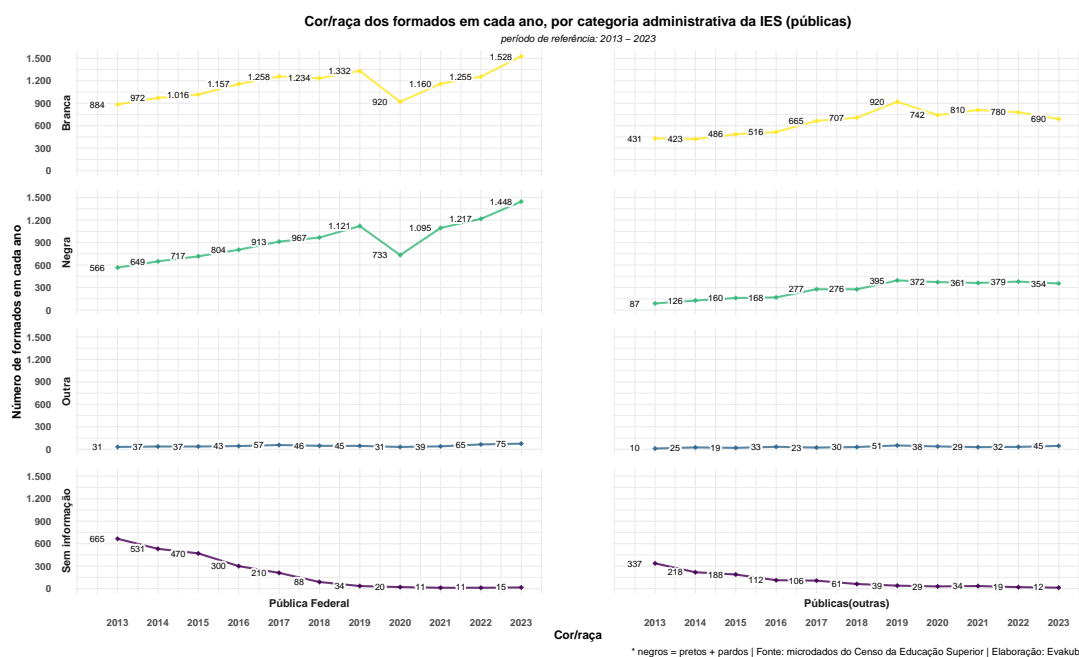


Figura 5.6 – Federais: crescimento expressivo de formados negros (566 em 2013 para 1.448 em 2023), com efeitos visíveis da Lei de Cotas a partir de 2017; queda acentuada de 'sem informação' indica melhoria na coleta. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

Na Figura 5.6, dois movimentos ocorrem ao mesmo tempo nas IES públicas. O primeiro é a **redução drástica de “sem informação”** (na rede federal, cai de centenas de casos no início da série para valores residuais em 2022–2023), o que melhora a confiabilidade das comparações raciais ao longo do tempo. O segundo é a **mudança na composição**: nas federais, formados negros crescem de forma sustentada e aceleram após meados da década, aproximando-se do patamar de brancos em número absoluto (ainda que sem invertê-lo). Nas públicas estaduais/municipais, há avanço, mas em nível e ritmo distintos — sinal de implementação mais heterogênea de políticas e de maior variação territorial.

As Figuras 5.6 e 5.7 revelam padrões distintos entre os setores. No segmento público, as universidades federais mostram os efeitos mais visíveis da Lei de Cotas (Lei 12.711/2012), com crescimento progressivo da participação de estudantes negros entre os concluintes, especialmente a partir de 2017 — momento em que as primeiras coortes beneficiárias da política começaram a se formar. As IES públicas estaduais e municipais apresentam maior variabilidade, refletindo a heterogeneidade de políticas afirmativas adotadas em cada estado.

No segmento privado, o padrão é diferente: as IES com fins lucrativos, que absorvem maior proporção de estudantes de origem popular e de escola pública, apresentam composição racial mais diversificada que as sem fins lucrativos. Isso sugere que a democratização racial no setor privado ocorre menos por políticas afirmativas institucionalizadas e mais pela própria seletividade socioeconômica diferenciada entre os segmentos.

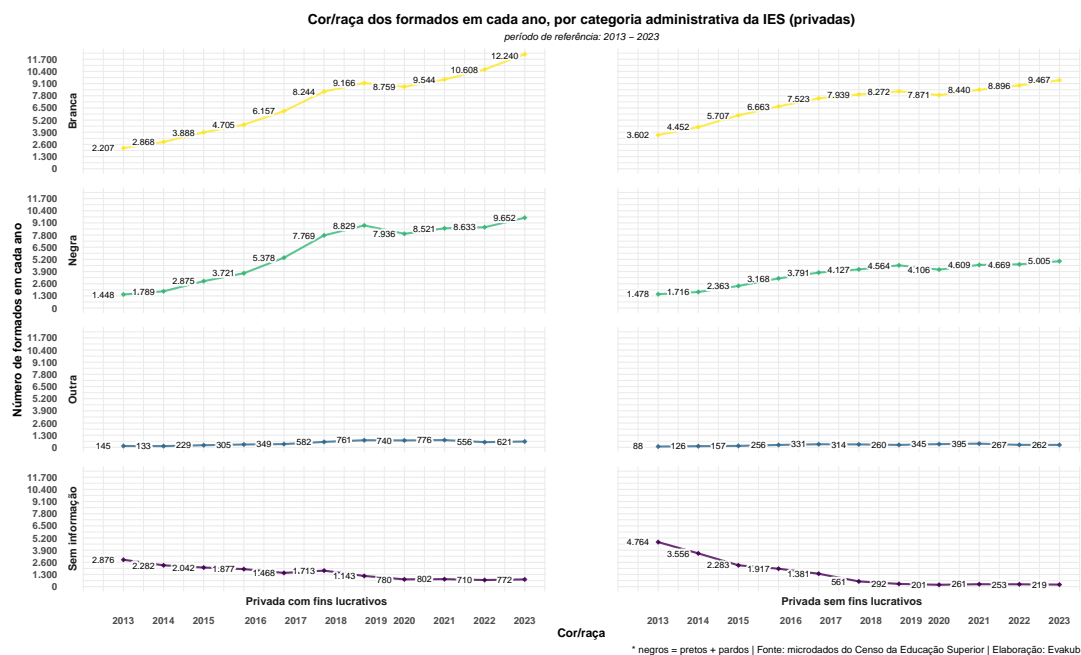


Figura 5.7 – Privadas: formados negros crescem de 1.448 (2013) para 9.652 (2023) nas sem fins lucrativos e de 1.478 para 5.005 nas com fins; queda de 'sem informação' mais lenta no setor com fins. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

5.6.2 Variação territorial da composição racial

A análise por Unidade da Federação revela que a composição racial dos concluintes em Psicologia espelha, em grande medida, a estrutura demográfica regional, mas com persistentes desproporções em relação à população local.

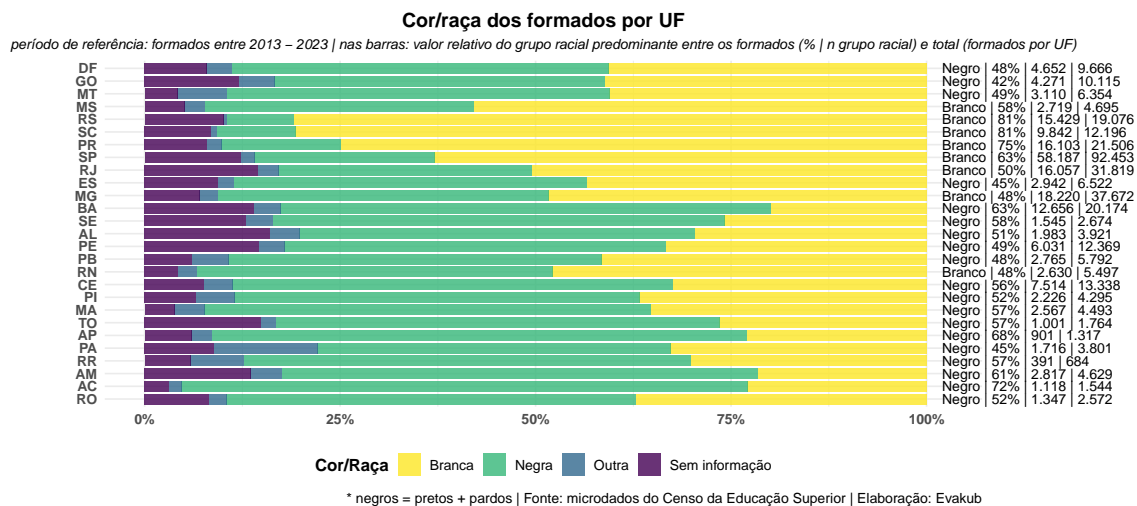


Figura 5.8 – Sul (RS, SC, PR) com mais de 75% de brancos; Norte (AC, RO, AM) com mais de 60% de negros — composição reflete estrutura demográfica regional, mas com sub-representação de pretos em todas as UFs. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

A Figura 5.8 evidencia três padrões territoriais: (i) nas regiões Norte e Nordeste, a participação de

pardos entre os concluintes é mais expressiva, aproximando-se da composição populacional dessas regiões; (ii) nas regiões Sul e Sudeste, a predominância de brancos é mais acentuada, com proporções que excedem significativamente a participação desse grupo na população local; (iii) em todas as UF's, a participação de pretos permanece abaixo da proporção populacional, indicando que as barreiras de acesso e permanência afetam de forma mais intensa esse grupo específico. Essa variação territorial reforça a importância de políticas afirmativas regionalmente calibradas e de monitoramento contínuo dos efeitos das cotas em diferentes contextos.

5.7 Origem social e trajetória escolar – tipo de escola no ensino médio

A distribuição dos tipos de escola cursados no Ensino Médio revela diferenças marcantes entre os segmentos institucionais de formação em Psicologia, evidenciando a permanência de mecanismos de estratificação socioeducacional no acesso ao ensino superior.

5.7.1 Composição por tipo de escola de origem e categoria administrativa da IES

A Figura 5.9 apresenta uma visão complementar: como se distribuem os formados de cada categoria administrativa da IES segundo o tipo de escola no Ensino Médio (pública, privada ou sem informação). Essa perspectiva permite identificar quais redes absorvem maior proporção de egressos de escola pública — um indicador importante de democratização do acesso.

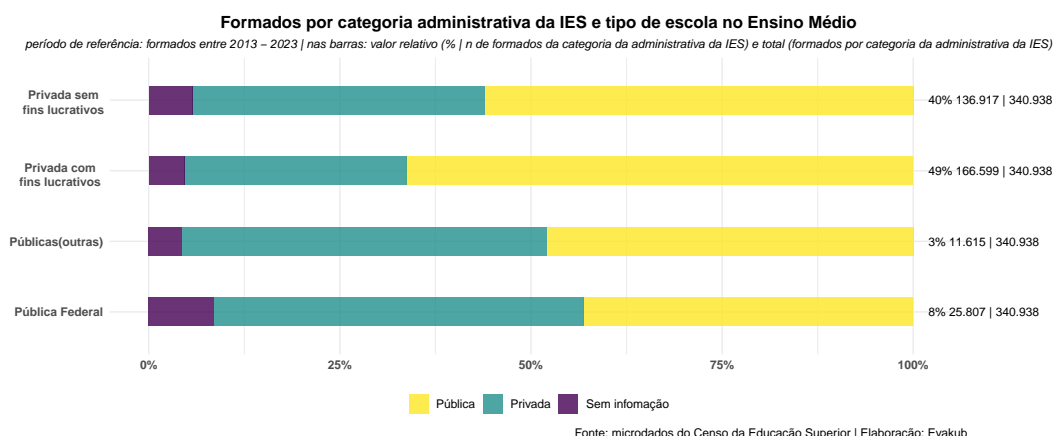


Figura 5.9 – Formados em Psicologia por categoria administrativa da IES e tipo de escola no Ensino Médio: 49% dos formados em privadas com fins lucrativos vieram de escola pública de EM, versus 40% nas sem fins lucrativos — formados 2013–2023. Fonte: Censo da Educação Superior.

A Figura 5.9 evidencia um padrão de segmentação socioeducacional por categoria administrativa. As **privadas com fins lucrativos** concentram a maior proporção de egressos de escola pública de EM (49%), funcionando como principal porta de entrada para estudantes de origem popular. As **privadas sem fins lucrativos** apresentam proporção menor (40%), sugerindo seletividade social um pouco mais acentuada. Já nas IES públicas — que representam apenas 11% do total de formados (3% em estaduais/municipais e 8% em federais) —, a proporção de egressos de escola pública de EM é mais equilibrada,

refletindo os efeitos combinados da Lei de Cotas e da concorrência no vestibular.

Esse achado dialoga com a literatura sobre estratificação horizontal no ensino superior brasileiro (Bertolin; McCowan, 2022): a expansão do acesso via setor privado com fins lucrativos ampliou oportunidades para estudantes de escola pública, mas frequentemente em condições diferenciadas de permanência, financiamento e qualidade formativa — dimensões que serão exploradas nas seções seguintes. Nas instituições privadas com fins lucrativos, observa-se a maior participação relativa de egressos de escolas públicas, que representam cerca de 55% a 60% do total, sugerindo que esse segmento funciona como principal porta de entrada para estudantes das camadas populares, ainda que com possíveis assimetrias em condições de permanência e trajetória acadêmica. Nas privadas sem fins lucrativos, embora o percentual de concluintes vindos da escola pública também seja elevado, nota-se uma proporção ligeiramente maior de egressos de escolas privadas do que no segmento com fins lucrativos, o que indica seletividade social um pouco mais acentuada.

Já entre os concluintes das instituições públicas, o padrão se inverte de maneira significativa. Nas públicas federais, mais da metade dos estudantes cursou o Ensino Médio em escolas privadas, revelando que mecanismos de acesso — ainda que mediados por ações como cotas sociais e raciais — não têm sido suficientes para compensar as desigualdades acumuladas na educação básica. Situação semelhante aparece nas públicas (outras), nas quais aproximadamente a metade dos concluintes procede de escolas privadas, reforçando que o acesso à formação em Psicologia em instituições estatais permanece atravessado pela origem escolar, frequentemente associada à renda familiar, capital cultural e expectativas de trajetória universitária.

Em conjunto, a Figura 5.10 sugere que o curso de Psicologia, ainda que socialmente percebido como área de acolhimento e atuação em contextos de vulnerabilidade social, é majoritariamente frequentado por estudantes que tiveram trajetórias escolarizadas menos precárias em comparação à média nacional, sobretudo nos segmentos públicos federais e privados sem fins lucrativos.

Esse achado dialoga diretamente com os resultados de raça/cor apresentados anteriormente: a elevada feminização observada no curso não se traduz em diversificação de origem escolar e, tampouco, em democratização racial. Assim, a análise reforça a importância de políticas articuladas de permanência, apoio psicossocial e ações afirmativas capazes de enfrentar desigualdades cumulativas desde o Ensino Médio até a inserção profissional.

5.7.2 Capital cultural familiar: escolaridade dos pais

Além da trajetória escolar do próprio estudante, a escolaridade dos pais constitui um indicador robusto de capital cultural familiar, dimensão que influencia tanto as chances de ingresso no ensino superior quanto as condições de permanência e desempenho acadêmico.

A Figura 5.11 revela um gradiente claro de capital cultural familiar entre as categorias administrativas. Nas IES públicas federais, observa-se maior proporção de concluintes cujos pais possuem ensino superior completo, indicando que, apesar das políticas de cotas, o acesso a essas instituições ainda está associado a maiores níveis de escolaridade familiar. Nas IES privadas com fins lucrativos, predominam

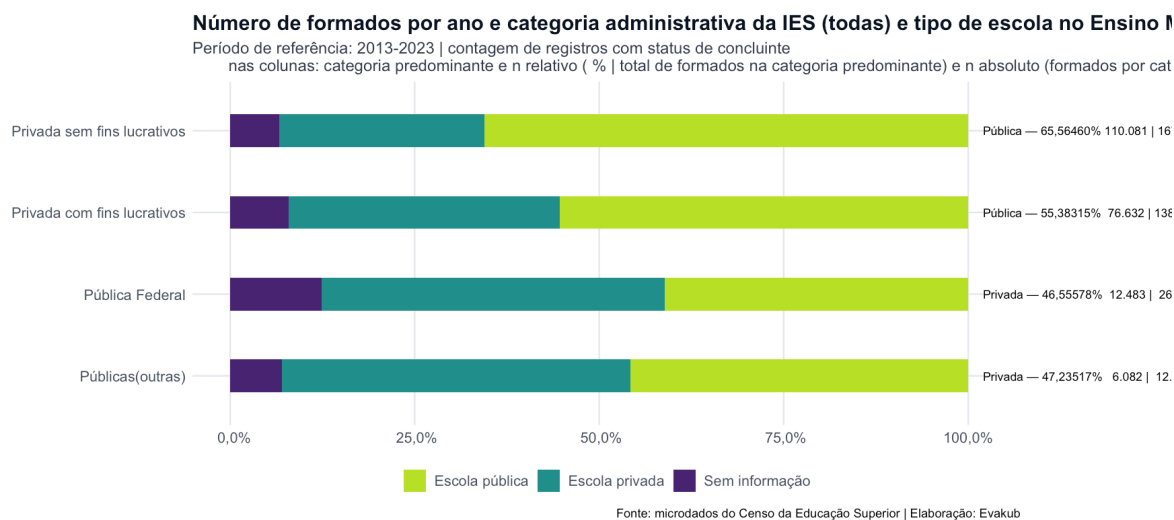


Figura 5.10 – Origem escolar de concluintes em Psicologia segundo tipo de escola no Ensino Médio (pública ou privada) e categoria administrativa da IES: maior proporção de egressos de escola pública nas privadas com fins lucrativos (55–60%) e inversão nas públicas federais (maioria de escola privada) — Brasil, 2013–2023

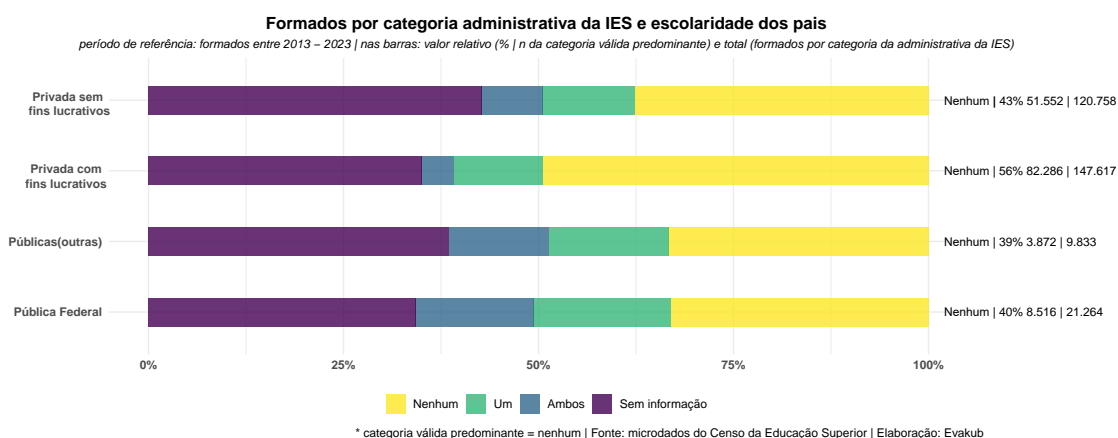


Figura 5.11 – Privadas com fins lucrativos: 43% das pessoas formadas não têm pais com ensino superior; públicas federais: 40% têm ambos os pais graduados — indicador de capital cultural familiar diferenciado. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

concluintes cujos pais têm ensino médio ou níveis inferiores de escolaridade, reforçando o papel dessas instituições como porta de entrada para estudantes de primeira geração no ensino superior. Esse padrão tem implicações importantes para as políticas de permanência: estudantes sem referências familiares de trajetória universitária tendem a enfrentar maiores desafios de adaptação acadêmica e podem se beneficiar de programas de mentoria e acompanhamento pedagógico.

5.8 Atividades extracurriculares durante a graduação

5.8.1 Dinâmica nas IES públicas (2013–2023)

A participação em atividades extracurriculares — pesquisa, extensão, monitoria, estágios ampliados — é um indicador central de inserção acadêmica e, por extensão, de permanência qualificada no ensino superior. Os dados revelam que, embora as instituições públicas apresentem participação tradicionalmente mais elevada do que as privadas com fins lucrativos, a **não participação** ainda predomina ao longo de toda a série.

Entre 2013 e 2023, a proporção de concluintes sem atividade complementar manteve-se majoritariamente acima de 60% nas IES públicas, com anos em que essa taxa se aproxima de 70%. A participação em atividades extracurriculares oscilou entre 25% e 35%, com sinais de crescimento moderado nos anos finais da série, especialmente a partir de 2020 — possivelmente associada à intensificação de ações de extensão, estágios e iniciação científica no período pós-pandemia.

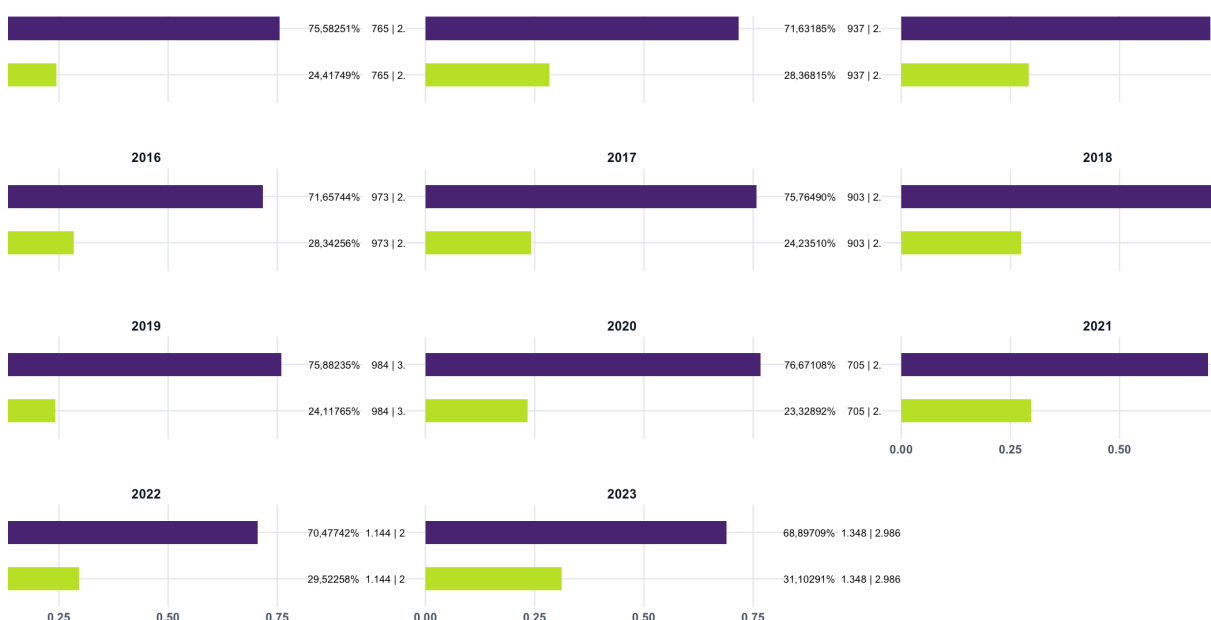


Figura 5.12 – Participação em atividades extracurriculares (pesquisa, extensão, monitoria) entre formados em Psicologia de IES públicas: predominância da não participação (60–70%), com federais apresentando maior engajamento (35–40%) — Brasil, 2013–2023

A Tabela 5.1 apresenta a evolução do número absoluto de formados por categoria administrativa e ano de conclusão, contextualizando os dados de participação em atividades extracurriculares.

Ainda que essas proporções sinalizem patamar mais favorável em comparação às IES privadas com fins lucrativos, a predominância da não participação em atividades extracurriculares sugere que parte significativa dos estudantes de universidades e institutos públicos enfrenta condições objetivas que limitam sua inserção em práticas acadêmico-profissionais complementares. A literatura indica que, nas IES públicas, estudantes de estratos populares — muitos deles os primeiros da família a acessar o ensino superior — possuem maior probabilidade de conciliar estudos e trabalho, reduzindo o tempo disponível para projetos de extensão, monitoria ou iniciação científica.

Esse achado reforça uma tensão estrutural: embora a rede pública ofereça maior infraestrutura acadêmica para atividades formativas complementares, o acesso efetivo permanece desigual, repercutindo

Tabela 5.1 – Evolução do número absoluto de formados em Psicologia por categoria administrativa da IES e ano de conclusão: predomínio das privadas sem fins lucrativos, seguidas pelas privadas com fins lucrativos — Brasil, 2013–2023

Ano do Censo	Categoria da IES	Formados (n)
2013	Públicas(outras)	972
2013	Pública Federal	2.161
2013	Privada com fins lucrativos	9.932
2013	Privada sem fins lucrativos	6.683
2014	Públicas(outras)	1.024
2014	Pública Federal	2.279
2014	Privada com fins lucrativos	10.003
2014	Privada sem fins lucrativos	7.152
2015	Públicas(outras)	1.041
2015	Pública Federal	2.403
2015	Privada com fins lucrativos	10.731
2015	Privada sem fins lucrativos	9.096
2016	Públicas(outras)	975
2016	Pública Federal	2.458
2016	Privada com fins lucrativos	12.266
2016	Privada sem fins lucrativos	10.637
2017	Públicas(outras)	1.183
2017	Pública Federal	2.543
2017	Privada com fins lucrativos	13.051
2017	Privada sem fins lucrativos	13.402
2018	Públicas(outras)	1.170
2018	Pública Federal	2.445
2018	Privada com fins lucrativos	13.117
2018	Privada sem fins lucrativos	18.370
2019	Públicas(outras)	1.427
2019	Pública Federal	2.653
2019	Privada com fins lucrativos	13.573
2019	Privada sem fins lucrativos	19.931
2020	Públicas(outras)	1.278
2020	Pública Federal	1.744
2020	Privada com fins lucrativos	12.666
2020	Privada sem fins lucrativos	18.448
2021	Públicas(outras)	1.365
2021	Pública Federal	2.359
2021	Privada com fins lucrativos	13.788
2021	Privada sem fins lucrativos	19.837
2022	Públicas(outras)	1.256
2022	Pública Federal	2.619
2022	Privada com fins lucrativos	14.205
2022	Privada sem fins lucrativos	20.953
2023	Públicas(outras)	1.185
2023	Pública Federal	3.149
2023	Privada com fins lucrativos	15.035
2023	Privada sem fins lucrativos	23.388

Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023 | Elaboração: CFP

na capacidade de construção de repertórios profissionais durante a formação e nas condições de transição para o mercado de trabalho.

5.9 Políticas de permanência nas IES públicas — perfil socioeconômico, políticas de auxílio e ações afirmativas

Os dados revelam que, ao longo de toda a série histórica, a maior parte dos concluintes de Psicologia nas instituições públicas não recebeu apoio social durante o curso. Em todos os anos, a proporção de formandos sem auxílio se mantém sistematicamente acima de 65%, com diversos períodos em que esse percentual ultrapassa 70%, indicando que apenas entre 25% e 35% dos estudantes acessam algum tipo de política de apoio (auxílio moradia, transporte, alimentação, permanência, bolsas assistenciais, entre outros). A relativa estabilidade do padrão sugere que, embora a assistência estudantil seja um marcador central da política educacional no setor público, seu alcance permanece limitado diante do perfil socioeconômico de parte relevante do corpo discente, conforme evidencia a Figura 5.13.

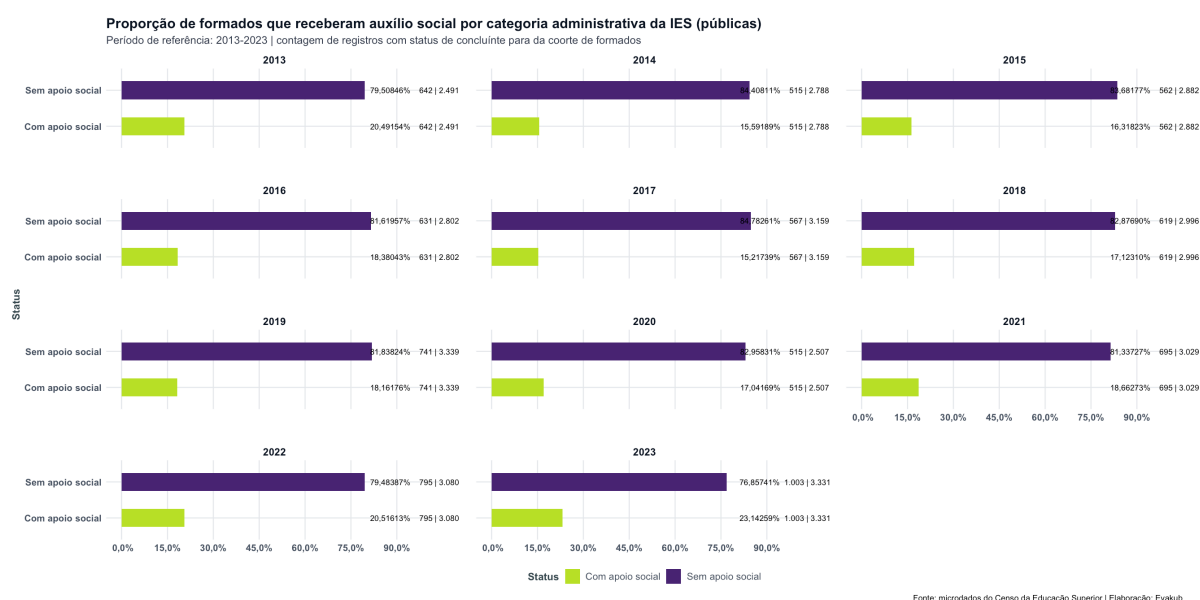


Figura 5.13 – Cobertura de políticas de assistência estudantil (auxílio moradia, transporte, alimentação, permanência) entre formandos em Psicologia de IES públicas: alcance limitado (25–35% dos estudantes) apesar da demanda potencial — Brasil, 2013–2023

Esse resultado ganha sentido quando considerado o contexto de expansão do acesso às universidades federais e estaduais a partir dos anos 2000, quando a ampliação de vagas permitiu a entrada de estudantes de origem mais popular, frequentemente com trajetórias escolares marcadas pela necessidade de conciliar estudo e trabalho. A baixa cobertura dos auxílios socioeconômicos, frente à demanda potencial, pode portanto explicar, em parte, dificuldades de engajamento em atividades formativas complementares — como extensão, pesquisa e estágios não obrigatórios — e repercutir em desigualdades de desempenho acadêmico e inserção no mercado de trabalho. Assim, o gráfico reforça a centralidade das políticas de permanência não apenas para garantir a conclusão do curso, mas para mitigar a reprodução das desigualdades de origem socioeconômica no itinerário formativo em Psicologia.

5.9.1 Interseccionalidade no acesso a auxílios: cor/raça, renda e escola de origem

Para além da análise agregada, é fundamental examinar como o acesso a políticas de permanência varia segundo marcadores interseccionais. A Figura 5.14 apresenta o percentual de formados em IES públicas que receberam auxílio social, desagregado por cor/raça, faixa de renda familiar e tipo de escola no Ensino Médio.

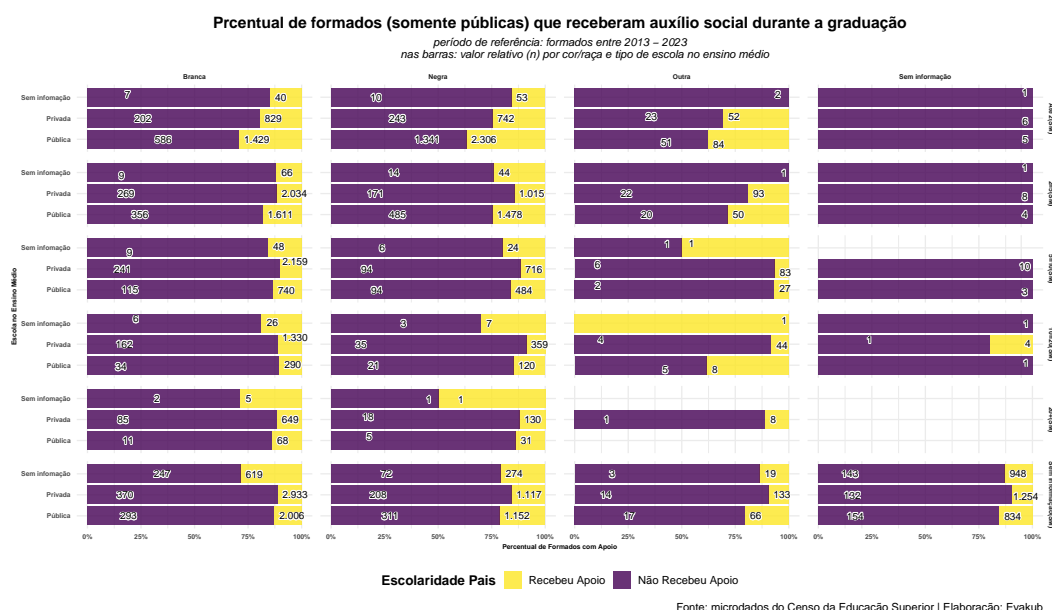


Figura 5.14 – Percentual de formados em IES públicas que receberam auxílio social durante a graduação, por cor/raça, escolaridade dos pais e tipo de escola no EM: estudantes negros de escola pública apresentam maior cobertura, mas desigualdades persistem dentro de cada grupo — formados 2013–2023. Fonte: Censo da Educação Superior.

A Figura 5.14 revela padrões importantes de interseccionalidade no acesso a auxílios. Primeiro, estudantes de **escola pública** têm maior probabilidade de receber apoio do que egressos de escola privada em todas as faixas de renda e grupos raciais — consistente com os critérios de elegibilidade das políticas de assistência estudantil. Segundo, estudantes **negros (pretos e pardos)** de escola pública e baixa renda apresentam as maiores taxas de cobertura, especialmente nas federais, sugerindo que a combinação de Lei de Cotas com PNAES está atingindo seu público-alvo.

No entanto, persistem desigualdades importantes. Mesmo entre estudantes de perfil elegível (escola pública, baixa renda), há variação significativa na cobertura entre grupos raciais e faixas de escolaridade dos pais. Estudantes com pais de maior escolaridade tendem a acessar menos auxílios — o que é esperado, dado que não são público-alvo prioritário —, mas a cobertura também varia dentro de grupos de mesmo perfil socioeconômico. Isso sugere que fatores além da elegibilidade formal — como informação sobre programas, capacidade de navegar processos seletivos e condições de documentação — podem influenciar o acesso efetivo às políticas de permanência.

Implicação para políticas de permanência

A análise interseccional reforça que o acesso a auxílios não é automático mesmo para estudantes elegíveis. Para o CFP e os CRPs, isso significa que a defesa de políticas de permanência nas IES públicas

deve incluir não apenas a ampliação de recursos, mas também a melhoria dos processos de divulgação, seleção e acompanhamento — garantindo que estudantes de grupos historicamente excluídos consigam, de fato, acessar os programas existentes.

A seguir, os gráficos apresentam a proporção de concluintes de Psicologia em instituições públicas que ingressaram com e sem reserva de vaga (cotas sociais, raciais e/ou escola pública), diferenciando Públicas Federais e Públicas (outras) — estaduais e municipais — entre 2013 e 2023. O primeiro é agregado; o segundo é facetado por ano. A Figura 5.15 ilustra essa evolução.

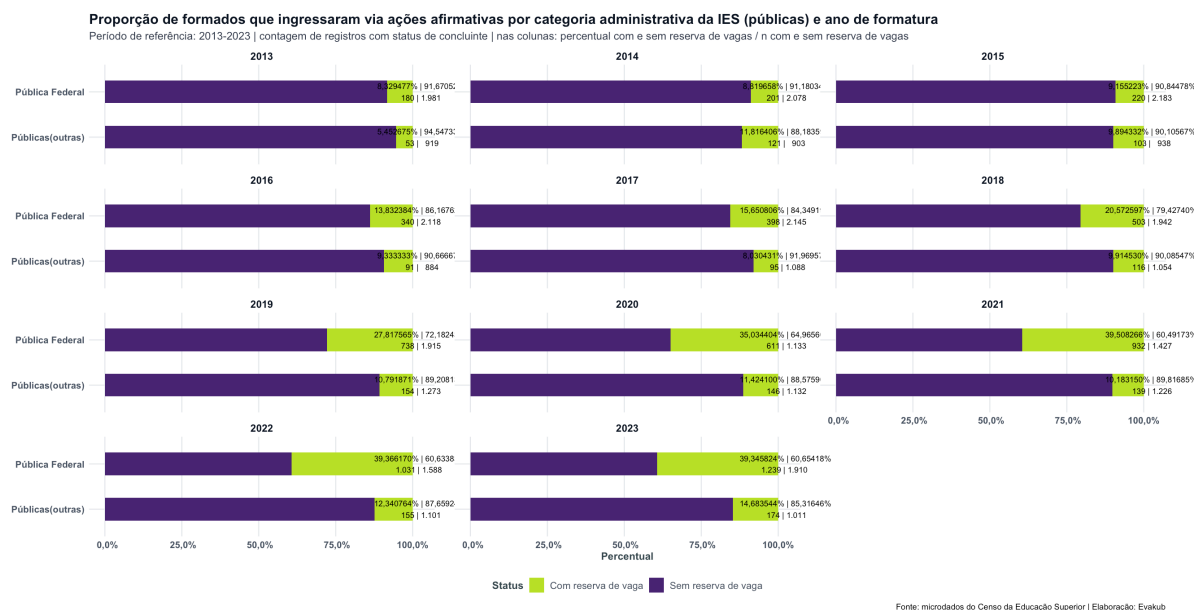


Figura 5.15 – Evolução da proporção de formados em Psicologia que ingressaram via ações afirmativas (cotas sociais, raciais e escola pública) em IES públicas: crescimento expressivo nas federais (de menos de 20% para 40–45%) após implementação da Lei de Cotas (2012) — Brasil, 2013–2023

O elemento mais marcante da série histórica é que, desde o início do período, a maior parcela dos formandos ingressa sem reserva de vagas, embora a magnitude dessa diferença se altere ao longo do tempo. As Públicas Federais apresentam tendência mais nítida de mudança: observa-se crescimento contínuo da participação de egressos que ingressaram com reserva de vaga, especialmente a partir de 2016, intensificando-se em 2018–2021 e alcançando patamares próximos, e em alguns anos superiores, a 40%–45% do total de formandos. Em 2022 e 2023, consolida-se um quadro em que o ingresso por políticas afirmativas representa uma fatia substantiva do fluxo de diplomação nas universidades federais, aproximando-se visivelmente da proporção de ingresso sem reserva de vaga.

Já nas Públicas (outras) a adoção e a expansão de mecanismos de reserva de vagas ocorre de forma mais lenta e menos homogênea. Embora também haja crescimento gradativo, o peso relativo dos formandos por ações afirmativas permanece menor quando comparado ao observado nas federais, registrando percentuais próximos de 20%–30% em vários anos do período analisado. Essa assimetria sugere que a implementação das cotas nas redes estaduais e municipais responde a dinâmicas mais heterogêneas de legislação, adesão institucional e disputas políticas regionais.

As tendências observadas são coerentes com o marco regulatório nacional, sobretudo com a Lei

de Cotas (Lei 12.711/2012) e suas regulamentações posteriores, que tiveram efeito mais imediato e abrangente nas universidades federais. O aumento da participação de estudantes cotistas entre concluintes indica que as políticas afirmativas não apenas ampliaram as possibilidades de acesso, mas também produziram permanência e titulação, elemento essencial para avaliação de impactos distributivos de médio e longo prazo.

5.9.2 Evidências do impacto das cotas: intersecção entre renda e raça

Para além do crescimento geral da participação de cotistas, é fundamental examinar como as políticas de ação afirmativa alteraram a composição de concluintes considerando simultaneamente faixa de renda e grupo racial. Essa análise interseccional permite avaliar se as cotas estão de fato atingindo os grupos mais sub-representados — especialmente pessoas negras de baixa renda.

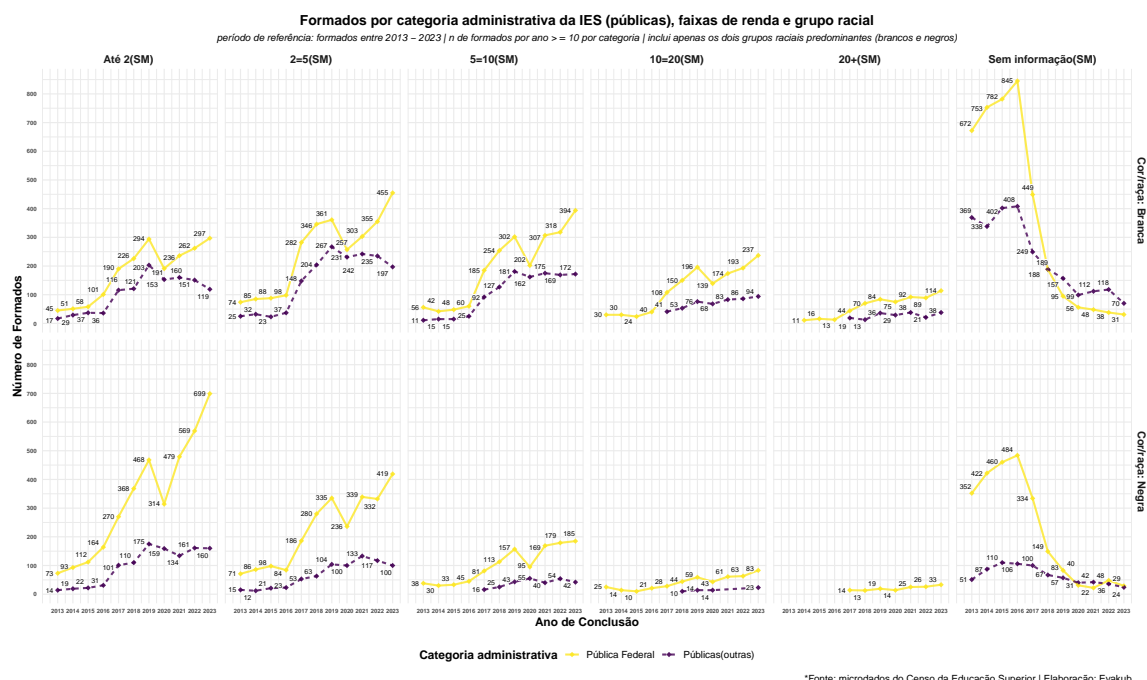


Figura 5.16 – Federais: negros de até 2 SM crescem de 73 (2013) para 699 (2023) — 857%; brancos na mesma faixa crescem 278%. Efeito claro da Lei de Cotas visível a partir de 2017. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

O padrão da Figura 5.16 sugere um efeito distributivo bastante específico nas redes públicas: nas **universidades federais**, o crescimento de concluintes **negros nas faixas de menor renda** é o movimento mais pronunciado da série, com inflexão clara na segunda metade da década. Isso é consistente com uma política que não apenas amplia o acesso, mas sustenta a permanência até a conclusão. Nas redes públicas estaduais/municipais, as curvas crescem com mais “ruído” e menor intensidade — coerente com a diversidade de desenhos institucionais e cobertura de políticas afirmativas e de assistência estudantil.

As Figuras 5.16 e 5.17 apresentam evidência robusta do impacto diferenciado das políticas de acesso entre os setores. Nas IES públicas, especialmente nas federais, observa-se crescimento expressivo de formados negros (pretos e pardos) de baixa renda a partir de 2017 — momento em que as primeiras

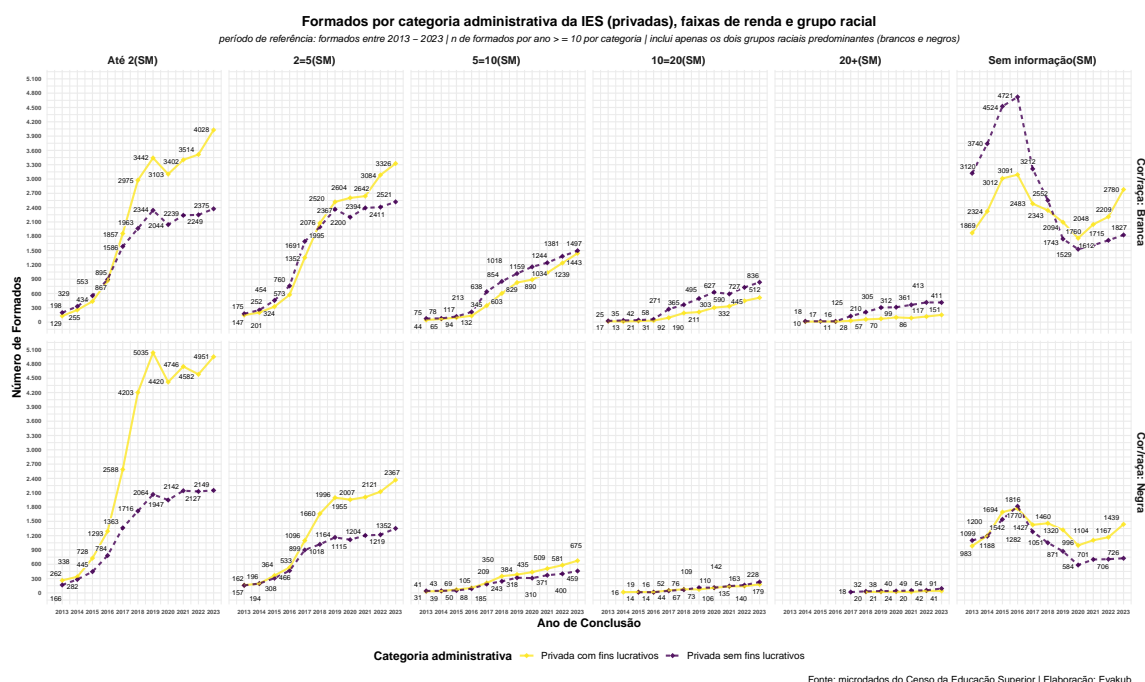


Figura 5.17 – Privadas sem fins: negros de até 2 SM crescem de 166 (2013) para 4.951 (2023) — 2.882%; diversificação racial associada à expansão via financiamento, não a cotas. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

coortes que ingressaram após a implementação plena da Lei de Cotas (2012) começaram a concluir o curso. Esse padrão é particularmente visível no cruzamento entre renda familiar de até 1,5 salário-mínimo per capita e autodeclaração como negro/a.

No setor privado, a dinâmica é distinta: a diversificação racial ocorre de forma mais difusa, menos concentrada nas faixas de menor renda, e associada principalmente à expansão do acesso via financiamento estudantil (FIES, ProUni e créditos institucionais) nas décadas de 2010. A comparação entre os dois setores reforça a tese de que políticas afirmativas estruturadas — como as cotas nas federais — têm efeito mais direcionado sobre grupos específicos (negros de baixa renda), enquanto a expansão privada democratiza o acesso de forma mais generalizada, porém com menor focalização nos grupos historicamente mais excluídos.

Implicação para o CFP: monitoramento contínuo do impacto das cotas

Os dados indicam que as políticas de ação afirmativa estão produzindo resultados mensuráveis na diversificação do perfil de concluintes em Psicologia. No entanto, esse avanço ainda é insuficiente para atingir paridade com a composição populacional brasileira. Para o CFP, isso reforça a importância de: (i) monitorar continuamente a evolução do perfil de novos registrados; (ii) articular com MEC/INEP para acesso a dados desagregados por raça e renda; (iii) desenvolver políticas de acolhimento e inserção profissional sensíveis às trajetórias diferenciadas de egressos cotistas.

5.10 Atividades extracurriculares — visão global (2013–2023)

5.10.1 Padrões por categoria administrativa

A análise comparativa entre categorias administrativas evidencia um padrão consistente ao longo de toda a série histórica. Nas **instituições privadas com fins lucrativos**, a maioria dos concluintes em Psicologia não participou de atividades extracurriculares durante a graduação: entre 2013 e 2023, a proporção de estudantes sem atividades complementares permaneceu majoritariamente acima de 60%, alcançando em vários anos patamares próximos ou superiores a 70%. A participação oscilou entre 25% e 35%, com leve tendência de crescimento após 2019 — possivelmente associada a mudanças institucionais de estágios, ações de empregabilidade ou maior estímulo à construção de portfólio profissional.

Nas **instituições públicas**, os percentuais de participação são sistematicamente mais altos. As federais apresentam o melhor desempenho: em diversos anos, a participação em atividades extracurriculares ultrapassa 40% dos concluintes, sugerindo maior institucionalização de práticas de formação ampliada, apoiadas por programas de permanência, bolsas acadêmicas e tradição de pesquisa e extensão. As públicas estaduais e municipais ocupam posição intermediária, com participação superior às privadas, porém inferior às federais (valores oscilando entre 30% e 38%), refletindo a heterogeneidade estrutural entre as redes.

A baixa adesão a atividades extracurriculares nas IES privadas com fins lucrativos reflete fatores associados ao perfil socioeconômico do corpo discente. Esse segmento concentra maior proporção de estudantes oriundos de escola pública e com inserção laboral simultânea à formação, conforme documentado nas seções anteriores. Nesse cenário, atividades extracurriculares — estágio não obrigatório, iniciação científica, extensão, monitoria e voluntariado — tornam-se menos acessíveis, seja por restrições de tempo, seja pelas condições materiais necessárias para participação.

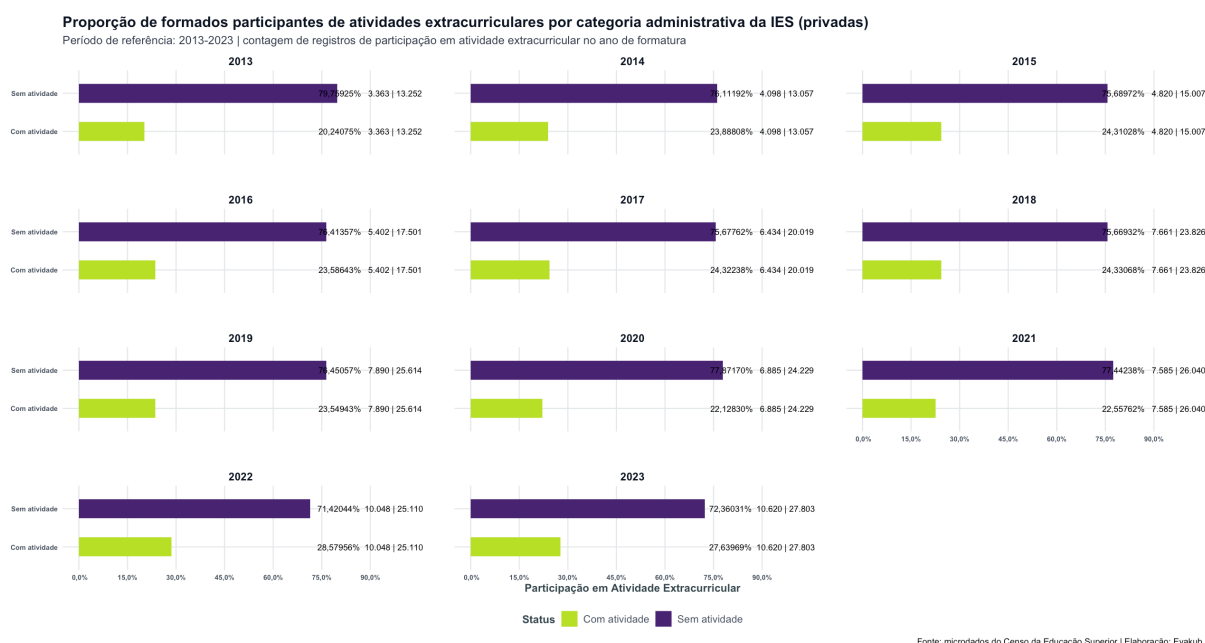


Figura 5.18 – Participação em atividades extracurriculares entre formados em Psicologia de IES privadas: baixa adesão nas com fins lucrativos (25–35%), refletindo perfil de estudantes trabalhadores com menor disponibilidade para engajamento acadêmico complementar — Brasil, 2013–2023

A Figura 5.18 reforça a interpretação de que as condições de permanência e desenvolvimento acadêmico nesse segmento tendem a reproduzir a inserção universitária mais frágil de estudantes de camadas populares, com impactos cumulativos sobre desempenho no ENADE e transição para o mercado de trabalho.

5.10.2 Dinâmica longitudinal (2013–2023)

Do ponto de vista temporal, há tendência de leve crescimento da participação em atividades extracurriculares em praticamente todos os segmentos, com recuperação visível após o impacto da pandemia em 2020–2021. A distância entre públicas e privadas, contudo, mantém-se estável em toda a série: a cada 10 concluintes, estima-se que 4 a 5 tenham atividades complementares nas federais, 3 a 4 nas públicas estaduais/municipais, 3 nas privadas sem fins lucrativos e apenas 2 a 3 nas privadas com fins lucrativos.

Essa hierarquia estável sugere que o acesso a oportunidades formativas diversificadas permanece condicionado à natureza institucional da IES, repercutindo diretamente na qualidade da formação e nas condições de inserção no mercado profissional.

5.10.3 Interpretação estrutural: por que a participação varia entre redes?

A distribuição desigual de oportunidades extracurriculares não é aleatória — está diretamente vinculada às condições estruturais de cada segmento institucional.

Nas **IES públicas federais**, o perfil mais consolidado de políticas de permanência — bolsas de monitoria, iniciação científica, extensão, programas de assistência estudantil, moradia, alimentação e apoio psicossocial — contribui diretamente para que os estudantes consigam se engajar em atividades além das disciplinas curriculares básicas. Esse engajamento tem consequências de ciclo longo: amplia a permanência, fortalece redes formais e informais no campo acadêmico e profissional, e está associado a melhores desempenhos no ENADE.

Nas **IES privadas com fins lucrativos**, observa-se o extremo oposto. Mesmo com alto percentual de concluintes oriundos do ensino médio público — perfil que sinaliza maior vulnerabilidade socioeconômica —, a participação em atividades extracurriculares é sistematicamente baixa. Esse segmento reúne majoritariamente estudantes que conciliam estudo e trabalho, dependem menos de bolsas institucionais e têm menor disponibilidade de tempo e renda para atividades de extensão ou pesquisa. Soma-se a isso a menor oferta institucionalizada desse tipo de atividade e a ausência de programas robustos de assistência estudantil. A desigualdade, portanto, não é apenas de engajamento individual, mas de estrutura da oferta — um padrão em que as instituições que atendem o público mais vulnerável são justamente aquelas que oferecem menor suporte formativo complementar.

Nas **IES privadas sem fins lucrativos**, há um padrão intermediário: maior institucionalização de práticas acadêmicas que as congêneres lucrativas, mas ainda distante do ecossistema das federais. Políticas de permanência tendem a ser mais restritas e seletivas, resultando em níveis moderados de participação extracurricular.

Nas **IES públicas estaduais e municipais**, a heterogeneidade interna é marcante: alguns estados e municípios possuem forte tradição universitária e ofertam programas sólidos de permanência; outros, com menor investimento, resultam em menor engajamento extracurricular. A variabilidade observada nos dados reflete essa dispersão.

Em síntese, os dados de participação extracurricular revelam um gradiente de desigualdades estruturado pela natureza institucional da IES, que atua como filtro prévio sobre quem tem acesso às experiências formativas mais ricas — experiências diretamente relacionadas a melhor desempenho, maior permanência qualificada e melhores condições de inserção profissional.

5.11 Síntese global dos indicadores sociodemográficos (2013–2023)

Tomados em conjunto, os indicadores de origem escolar, apoio social e participação em atividades extracurriculares revelam que a trajetória típica de um/a estudante de Psicologia no Brasil é atravessada por um circuito de desigualdades estruturais. O ponto de partida é a escola de educação básica: enquanto as instituições privadas com fins lucrativos concentram a maior proporção de concluintes oriundos de escolas públicas — sinalizando um público majoritariamente de baixa renda —, as públicas federais exibem maior equilíbrio entre egressos de escolas públicas e privadas, refletindo seletividade no ingresso e maior presença de estudantes de camadas médias. Já as privadas sem fins e as públicas (outras) situam-se em posições intermediárias, combinando perfis sociais heterogêneos em contextos institucionais também desiguais em capacidade de oferta.

Sobre este ponto de partida se sobrepõe o acesso desigual às políticas de permanência. Nas federais, ainda que a cobertura de auxílios não seja universal, a presença de programas estruturados de assistência estudantil, moradia, alimentação e apoio psicossocial é mais robusta e regular do que nas redes privadas, onde o apoio tende a ser fragmentado, focalizado e muitas vezes condicionado a desempenho ou capacidade de pagamento. Nas privadas com fins lucrativos — que concentram o maior contingente de estudantes de escola pública — a proporção de concluintes que nunca acessaram qualquer forma de apoio social permanece elevada ao longo de toda a década, reforçando o peso das condições materiais na permanência e no engajamento acadêmico.

O terceiro componente desse circuito são as atividades extracurriculares (pesquisa, extensão, monitoria, estágios ampliados). Elas funcionam como diferencial competitivo na formação, ampliando repertórios, redes e oportunidades de inserção profissional, mas estão distribuídas de forma inversamente proporcional à vulnerabilidade socioeconômica. As federais apresentam as taxas mais altas de participação, seguidas pelas públicas (outras) e pelas privadas sem fins; nas privadas com fins, a maioria dos concluintes chega ao diploma sem ter participado de qualquer atividade além do currículo obrigatório. Em termos de equidade, isso significa que justamente quem mais precisaria de experiências formativas ampliadas — estudantes de origem popular, dependentes de trabalho remunerado durante a graduação — é quem menos as acessa.

Essa articulação entre origem escolar, apoio social e atividades complementares constitui um ciclo cumulativo: estudantes de menor capital escolar e econômico tendem a ingressar em instituições

com menor densidade de políticas de permanência e de oportunidades extracurriculares, o que reduz suas chances de construir um percurso formativo robusto e competitivo. Inversamente, estudantes com trajetória escolar mais privilegiada e maior acesso a apoios institucionais concentram-se em contextos que oferecem mais experiências acadêmicas qualificadas, reforçando vantagens iniciais. O resultado é que, ao final da graduação, as desigualdades de origem não apenas permanecem, mas são frequentemente ampliadas.

As implicações para os capítulos seguintes são diretas. No Capítulo 6, veremos que esses gradientes de origem e permanência se traduzem em diferenças sistemáticas de desempenho no ENADE por renda, tipo de escola e rede de IES. No Capítulo 7 e no Capítulo 8, o mesmo circuito reaparece nas transições formação→trabalho formal e na estrutura de ocupações e rendimentos, indicando que dificuldades de inserção e condições mais precárias de emprego não são “acidentes individuais”, mas desdobramentos de trajetórias formativas marcadas por desigualdades. Por fim, o Capítulo 9 mostrará que, mesmo quando controlamos por idade, região, setor e ocupação, persistem diferenciais significativos de renda associados a sexo (registro administrativo) e raça — o que reforça a necessidade de o CFP considerar, de forma integrada, políticas de acesso, permanência, apoio pedagógico e inserção profissional como parte de uma mesma agenda de equidade.

O circuito de desigualdades: uma responsabilidade coletiva

O diagnóstico aqui apresentado não permite ilusões: a formação em Psicologia no Brasil reproduz, em escala própria, as desigualdades estruturais da sociedade brasileira. Estudantes de origem popular, negros/as, de escola pública, que precisam trabalhar durante a graduação, estão sistematicamente concentrados em contextos institucionais com menor apoio e menor acesso a experiências formativas ampliadas. O resultado é um diploma que, embora formalmente igual, carrega peso diferente conforme a origem do/a formando/a. Para o CFP e os CRPs, isso significa que o compromisso com a equidade não pode começar apenas no registro profissional — ele precisa informar o diálogo com IES e MEC sobre condições de estágio, políticas de permanência e qualidade formativa. A profissão que cuida de saúde mental precisa, antes, cuidar das condições em que suas/seus profissionais são formados/as.

O que vem a seguir: da formação ao desempenho

Conhecer quem chega e quem conclui é apenas o primeiro passo. A pergunta que naturalmente se segue é: o que essas pessoas aprendem? Como se desenvolvem ao longo da formação? E, principalmente: a diversificação do perfil discente foi acompanhada de equalização das condições de aprendizagem?

O próximo capítulo (Capítulo 6) enfrenta essas questões através da análise dos três ciclos do ENADE em Psicologia. Veremos que os gradientes documentados aqui — renda, origem escolar, tipo de IES — reaparecem nos resultados da avaliação. Mas veremos também que esses padrões exigem leitura cuidadosa: o ENADE mede o ponto de chegada, mas não consegue isolar o que foi construído durante a formação daquilo que já estava presente no ponto de partida. A análise será, necessariamente, um exercício de contextualização — e um convite à reflexão sobre o que significa “qualidade” em uma profissão que se propõe comprometida com a transformação social.

5.12 Financiamento e permanência: o papel do crédito e das bolsas (2013–2023)

Como os estudantes pagam pela formação? E que diferença isso faz na trajetória profissional? Esta seção examina a dinâmica do financiamento estudantil — reembolsável e não reembolsável — e suas implicações para o acesso e a permanência.

A série longitudinal do financiamento, ilustrada pela Figura 5.19, revela três movimentos distintos:

Arranque e pico (2016–2019): Após níveis elevados de “sem financiamento” em 2013–2015 (aproximadamente 60%), observa-se inflexão com crescimento do financiamento estudantil, chegando a representar a maioria dos concluintes em 2019 (cerca de 57%). Esse movimento é coerente com a janela de maior alcance das políticas federais (FIES/ProUni) e das bolsas institucionais privadas, que sustentaram a expansão de matrículas em cursos de alto apelo comercial como Psicologia.

Reversão recente (2020–2023): A partir de 2020, o peso relativo do financiamento cai, retornando para patamares em torno de 38–39%, com 61–62% sem financiamento. A retração acompanha mudanças regulatórias no FIES e os choques macroeconômicos do período.

Heterogeneidade intra-setor: Mesmo com trajetória geral de recuo, persistem diferenças entre as redes privadas. Instituições com fins lucrativos operam intensamente no turno noturno e dependem mais do preço/financiamento; as sem fins lucrativos apresentam maior diversidade de mecanismos próprios de apoio.

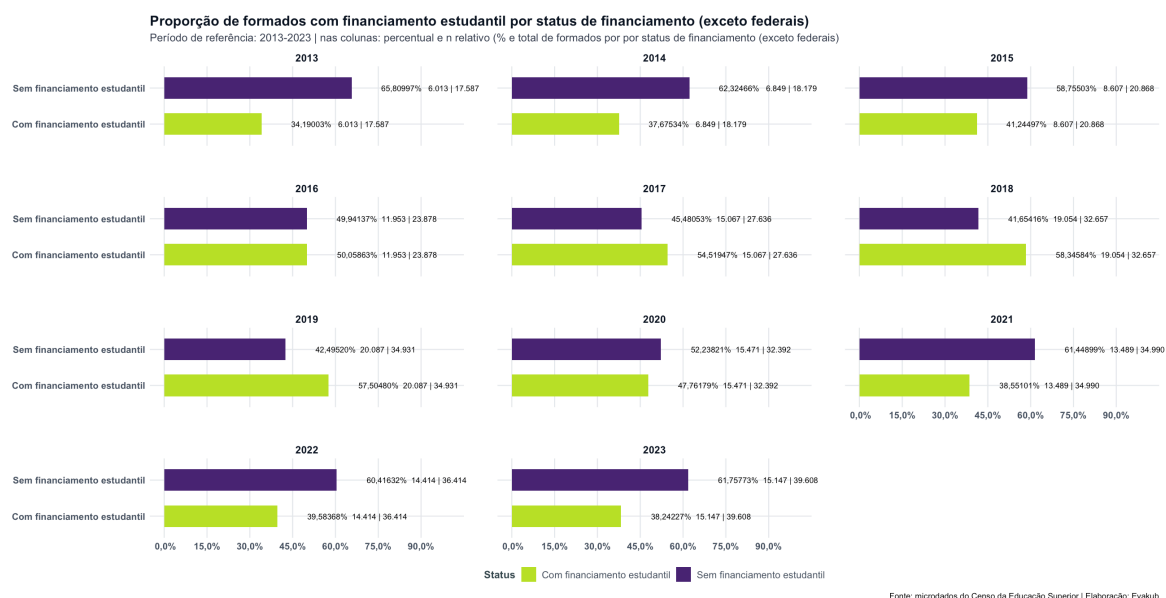


Figura 5.19 – Evolução da proporção de formados em Psicologia com e sem financiamento estudantil (exceto federais): pico de financiamento em 2019 (57%) seguido de retração para 38–39% em 2021–2023, refletindo mudanças no FIES e impactos macroeconômicos — Brasil, 2013–2023

Desagregando o agregado “com financiamento”, conforme ilustra a Figura 5.20, nota-se que os mecanismos não reembolsáveis (bolsas Prouni e/ou bolsas institucionais) sustentam parcela relevante e mais estável da série, enquanto o crédito reembolsável apresenta maior volatilidade — crescendo na segunda metade da década e recuando após 2020. Em termos de equidade, o componente não reembolsável

é crucial: ele reduz barreiras de entrada sem transferir risco financeiro para o egresso, particularmente em um curso que, como mostramos, possui inserção setorial heterogênea e rendimento mediano mais sensível ao tipo de empregador e à ocupação (moles vs. duras).



Figura 5.20 – Composição do financiamento estudantil por tipo (reembolsável vs. não reembolsável) entre formados em Psicologia: estabilidade das bolsas (ProUni/institucionais) e maior volatilidade do crédito (FIES), com implicações para endividamento e inserção profissional — Brasil, 2013–2023

A Figura 5.20 torna visível um ponto central do “modelo de expansão” do setor privado na década: **o crédito reembolsável é o componente mais instável do arranjo**, enquanto as bolsas tendem a funcionar como base mais contínua de inclusão. Entre 2016 e 2019, o crédito cresce com força e chega ao pico no fim da década (com proporções próximas de 35%–40% em alguns anos), sinalizando uma janela de ampliação de acesso puxada por mecanismos de endividamento. A partir de 2020, esse componente despenca e, em 2022–2023, volta a patamares muito baixos (em torno de 9%–11%).

Em contraste, o financiamento **não reembolsável** (ProUni e bolsas institucionais) aparece com participação mais **estável e elevada** ao longo do período, orbitando a faixa de aproximadamente 25%–32% em grande parte da série — e tornando-se ainda mais relevante quando o crédito recua. Isso tem uma implicação de equidade direta: o “custo” social da expansão não é o mesmo quando o acesso se dá por bolsa (que não transfere risco financeiro ao egresso) versus quando se dá por dívida, sobretudo em uma área em que a inserção pós-formatura pode ser heterogênea e com remuneração inicial sensível ao tipo de empregador e ao tipo ocupacional (moles vs. duras).

Para uma visão mais detalhada da evolução de cada tipo de financiamento, as figuras a seguir desagregam o financiamento reembolsável (FIES e similares) e não reembolsável (ProUni, bolsas institucionais) ao longo da série histórica.

Na Figura 5.21, observa-se que o crédito reembolsável se concentra quase integralmente no **FIES** (com pequenas parcelas de combinações “mais de um” e programas residuais), e que sua cobertura é tipicamente um fenômeno do setor privado: cerca de **um quarto a um terço** dos concluintes em privadas (com e sem fins) utilizaram algum mecanismo reembolsável no período, contra um percentual

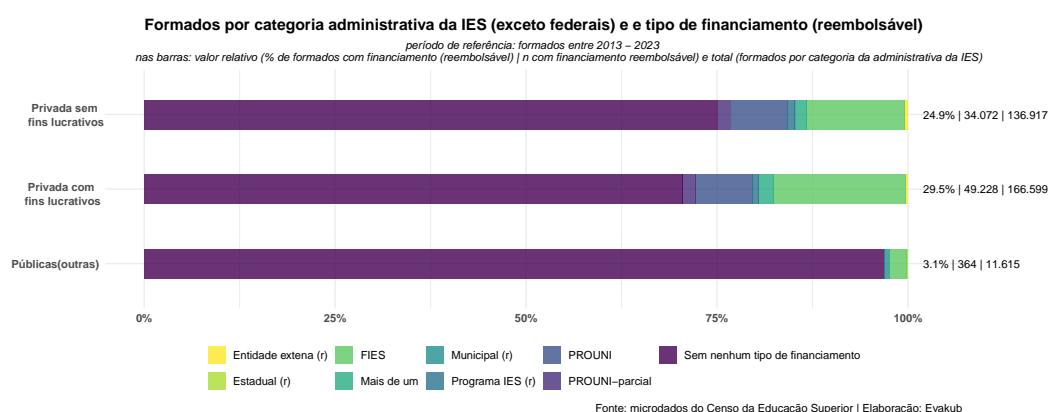


Figura 5.21 – FIES predomina no crédito reembolsável: 24,9% nas privadas com fins e 29,5% nas sem fins lucrativos; cerca de 75% das pessoas formadas não utilizaram financiamento reembolsável. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

muito baixo nas públicas (outras). Em termos de risco social, isso é crucial: ao atrelar a conclusão do curso a uma dívida, o modelo amplia acesso, mas pode fragilizar a transição para o trabalho em contextos de renda inicial baixa ou inserção precária.

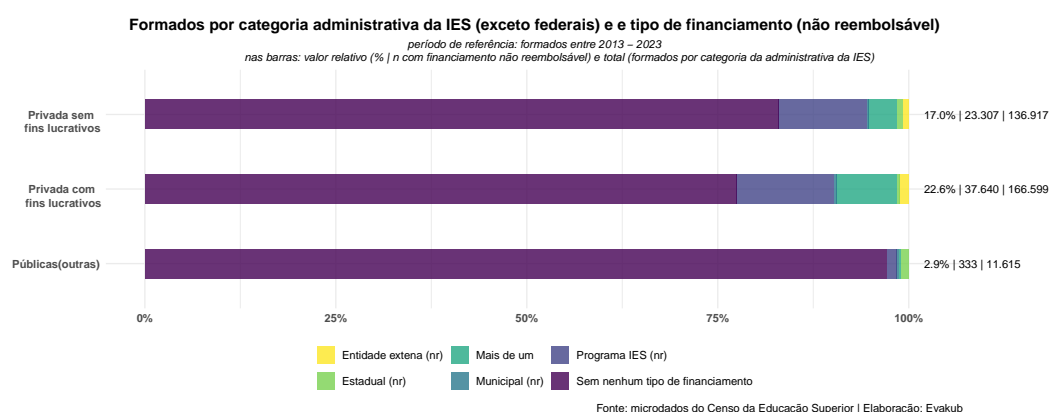


Figura 5.22 – Bolsas não reembolsáveis: 17% nas privadas com fins e 22,6% nas sem fins lucrativos; programas IES e ProUni são as principais modalidades — pilar de inclusão sem endividamento. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

A comparação entre as Figuras 5.21 e 5.22 reforça um achado central: enquanto o financiamento reembolsável apresentou forte crescimento seguido de retração abrupta — comportamento associado às mudanças regulatórias do FIES a partir de 2015 —, o financiamento não reembolsável manteve trajetória mais estável. Essa diferença tem implicações importantes: o crédito reembolsável transfere risco financeiro para o egresso, enquanto bolsas e isenções permitem conclusão sem endividamento. Para estudantes de Psicologia, cuja inserção no mercado formal é heterogênea e frequentemente em postos de menor remuneração (conforme documentado nos capítulos de mercado), a dependência de crédito reembolsável pode comprometer a sustentabilidade da trajetória profissional.

5.13 Implicações para o CFP: financiamento, inserção e base de filiados

O elo entre como o estudante financia o curso e como se insere no mercado é central para a regulação profissional. Seis pontos merecem atenção estratégica:

1. **Risco de não inserção pós-formatura:** Se parte dos concluintes financiados via crédito reembolsável não alcança inserção formal em ocupações típicas da Psicologia — ou ingressa em postos com rendimento abaixo do esperado —, há potencial de inadimplência, desistência da profissão e atraso ou ausência de registro no Sistema Conselhos.
2. **Valor estratégico das bolsas:** A estabilidade relativa do financiamento não reembolsável (ProUni, bolsas institucionais) sugere um pilar de inclusão que não onera o egresso. Monitorar sua cobertura geográfica e por tipo de IES pode orientar parcerias institucionais do CFP, como campanhas de estágio e empregabilidade alinhadas a programas de bolsas.
3. **Planejamento da base de filiados:** Combinar curvas de financiamento por coorte com dados de registro, ocupação típica e rendimento (RAIS) permite estimar a base potencial de novos inscritos e identificar “bolsões de risco” — coortes com alto uso de crédito e baixa inserção formal.
4. **Financiamento com contrapartidas de qualidade:** Advogar junto ao MEC/INEP/MF que a expansão financiada (crédito ou bolsa) seja vinculada a indicadores de qualidade formativa (docência qualificada, estágios supervisionados, carga prática) e a metas de empregabilidade por território e eixo ocupacional.
5. **Agenda de inserção profissional:** Em parceria com MTE/MDS/estados, pactuar programas de primeiro emprego e de residências/estágios remunerados em saúde, educação e assistência social, priorizando regiões de menor densidade e eixos ocupacionais críticos.
6. **Uso estratégico do relatório:** Utilizar as evidências deste estudo nas mesas nacionais sobre financiamento do ensino superior, argumentando que saturação ou queda de qualidade afeta diretamente a regulação do exercício, a proteção da sociedade e o planejamento dos Conselhos. Defender assento formal do CFP nas discussões sobre desenho de programas de crédito/bolsa e métricas de qualidade associadas.

Em síntese, o financiamento estudantil é parte constitutiva do modelo de expansão em Psicologia. Sua composição — reembolsável versus não reembolsável — modula riscos e oportunidades ao longo do ciclo de vida profissional. Para o CFP, acompanhar essa dinâmica e conectá-la à inserção formal e às medianas salariais é condição para planejar a regulação, prestar apoio à transição para o trabalho e projetar a evolução da base de inscritos.

A dimensão invisibilizada do endividamento

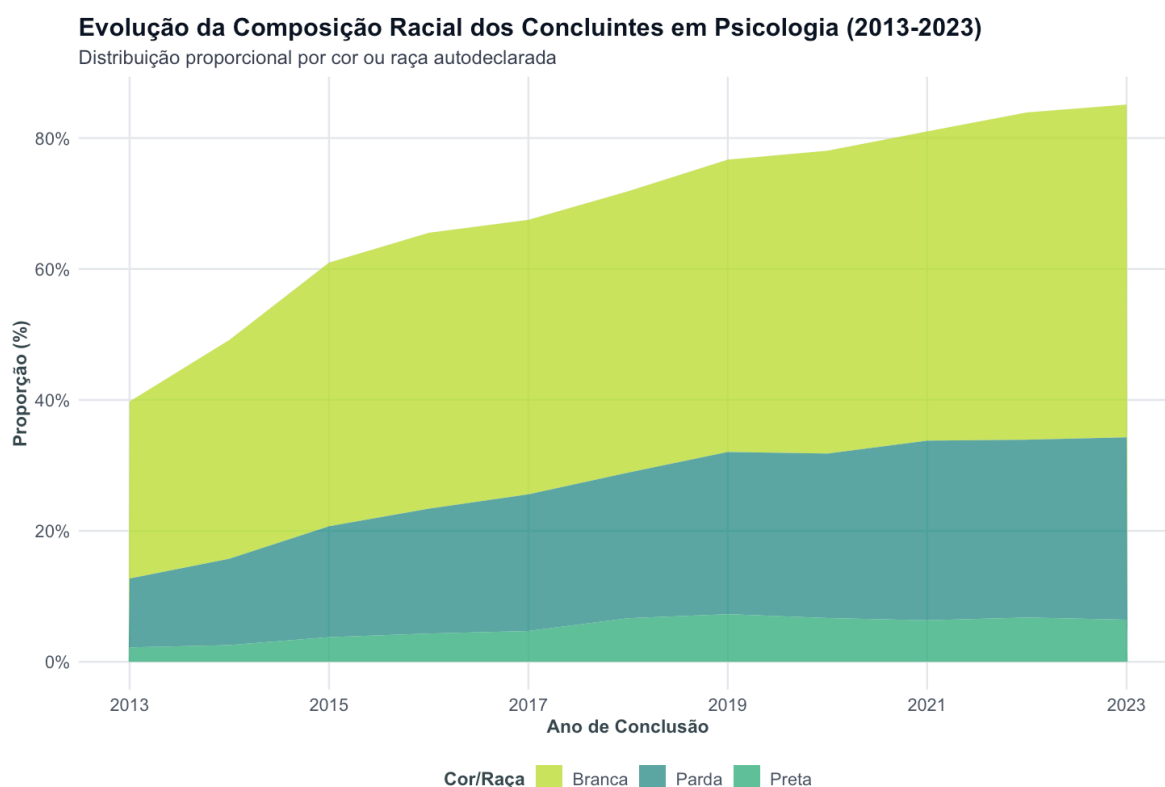
Uma estudante que se forma com dívida de financiamento está em situação estruturalmente diferente de uma que se formou com bolsa integral. Quando a primeira não encontra emprego formal rapidamente, ou encontra apenas vínculos precários, o peso do endividamento se acumula — e pode

empurrá-la para fora da profissão. Essa é uma dimensão frequentemente invisibilizada nas discussões sobre “excesso de formados”: por trás dos números agregados, há trajetórias individuais marcadas por pressões financeiras que condicionam escolhas profissionais.

5.14 Evolução temporal do perfil dos concluintes (2013–2023)

As análises anteriores apresentaram retratos transversais do perfil dos concluintes. Esta seção complementa esse diagnóstico ao examinar as **tendências temporais** ao longo da década, permitindo avaliar em que medida a Psicologia está se tornando mais diversa e acessível — e onde persistem limitações.

5.14.1 Evolução da composição racial

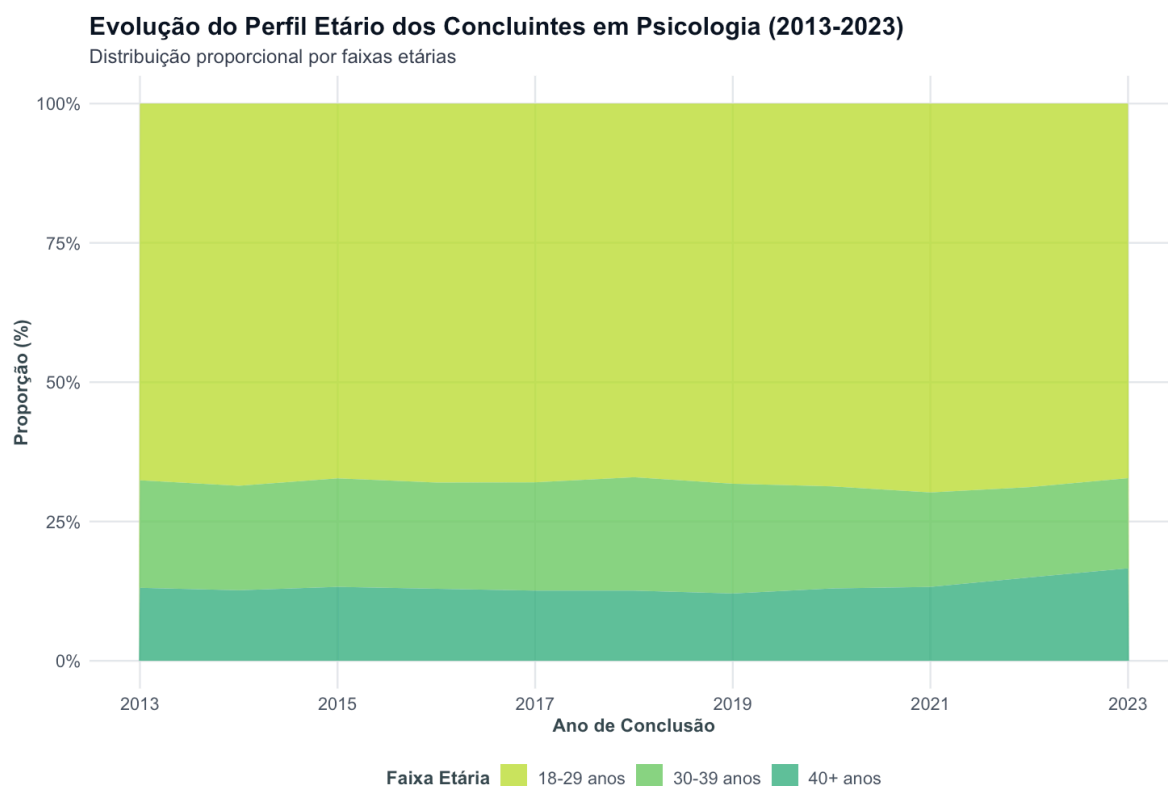


Fonte: Censo da Educação Superior/INEP | Nota: Exclui dados não declarados | Elaboração: CFP

Figura 5.23 – Evolução da composição racial dos concluintes em Psicologia: redução da proporção de brancos (de 60% para 50%) e crescimento de pardos, com pretos estáveis em torno de 8–10% — Brasil, 2013–2023

A Figura 5.23 revela uma tendência consistente de diversificação racial. A proporção de concluintes brancos apresenta redução gradual (de aproximadamente 60% para 50%), enquanto a participação de pardos cresce de forma contínua. A proporção de pretos mantém-se relativamente estável em torno de 8–10%. Essa evolução é coerente com os efeitos das políticas de ação afirmativa implementadas a partir de 2012, cujos beneficiários começaram a concluir o curso a partir de 2017–2018 — considerando o tempo médio de integralização de cinco anos.

5.14.2 Evolução do perfil etário



Fonte: Censo da Educação Superior/INEP | Elaboração: CFP

Figura 5.24 – Evolução do perfil etário dos concluintes em Psicologia: aumento da participação de estudantes maduros (40+ anos), de 15% para 20% — Brasil, 2013–2023

O perfil etário também apresenta transformações relevantes. A Figura 5.24 mostra crescimento da participação de estudantes maduros (40+ anos), que passa de aproximadamente 15% para 20% ao longo da década. Esse movimento sugere que a Psicologia está se consolidando como opção de “segunda carreira” para profissionais que buscam reconversão profissional — fenômeno com implicações tanto para a pedagogia dos cursos quanto para as políticas de inserção profissional.

5.14.3 Evolução por categoria administrativa

A Figura 5.25 confirma a centralidade do setor privado na formação em Psicologia. As IES privadas sem fins lucrativos lideram em volume de concluintes, seguidas pelas privadas com fins lucrativos, que apresentam o maior crescimento relativo na década. O setor público — federal e estadual/municipal — mantém participação estável em termos absolutos, mas perde peso relativo no total, refletindo os limites da expansão de vagas públicas documentados no Capítulo 4.

Para aprofundar essa análise, as figuras a seguir desagregam a evolução temporal separadamente para os setores público e privado, permitindo observar as dinâmicas internas de cada segmento.

A Figura 5.26 mostra que a expansão do setor público é **real, porém contida**: as federais crescem ao longo da década, mas sem a aceleração observada no setor privado; e as redes estaduais/municipais

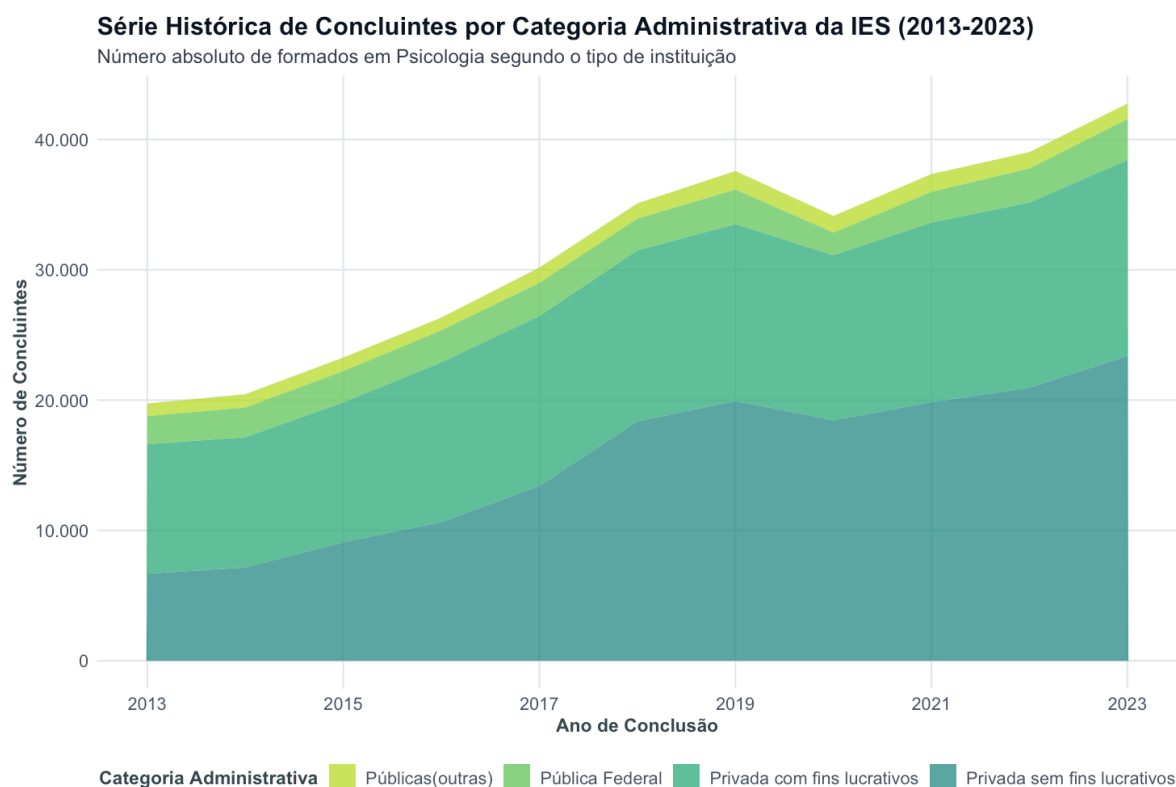


Figura 5.25 – Evolução do número de concluintes por categoria administrativa: liderança das privadas sem fins lucrativos, seguidas pelas com fins; setor público estável em números absolutos, mas perdendo peso relativo — Brasil, 2013–2023

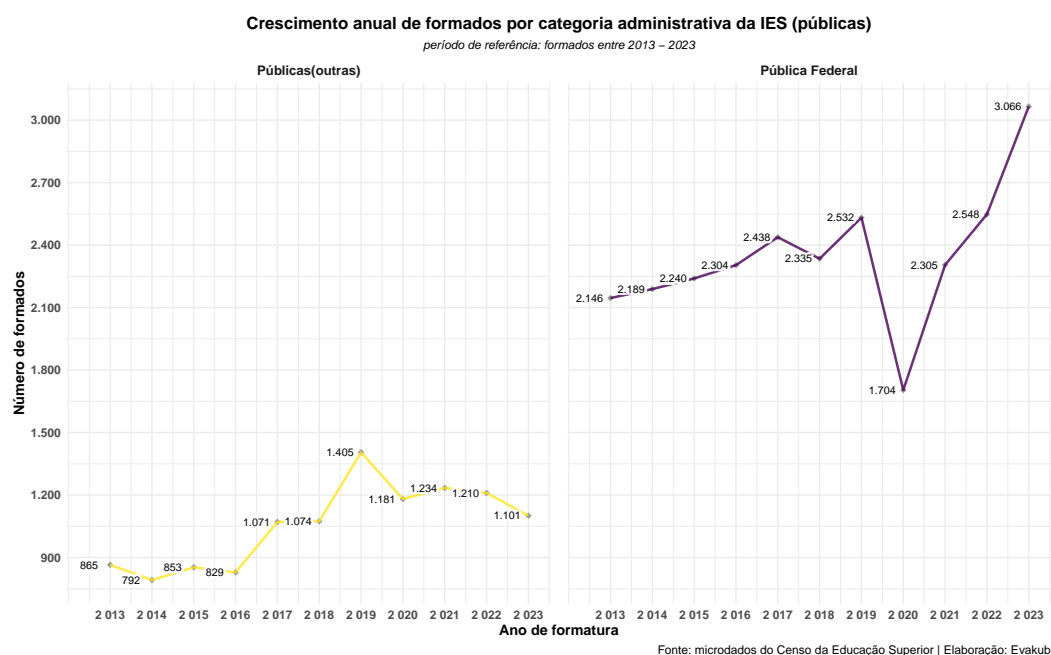


Figura 5.26 – Federais: crescimento de 2.146 (2013) para 3.066 (2023), com queda em 2020 (efeito pandemia); estaduais/municipais crescem de 865 para 1.101, com pico em 2018. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

oscilam em torno de um patamar relativamente estável, com um pico antes da pandemia. Esse comportamento é compatível com restrições orçamentárias e limites estruturais de expansão de vagas no setor público — o que ajuda a explicar por que a democratização em escala ocorreu, sobretudo, pela via privada (ainda que com custos e riscos distintos).

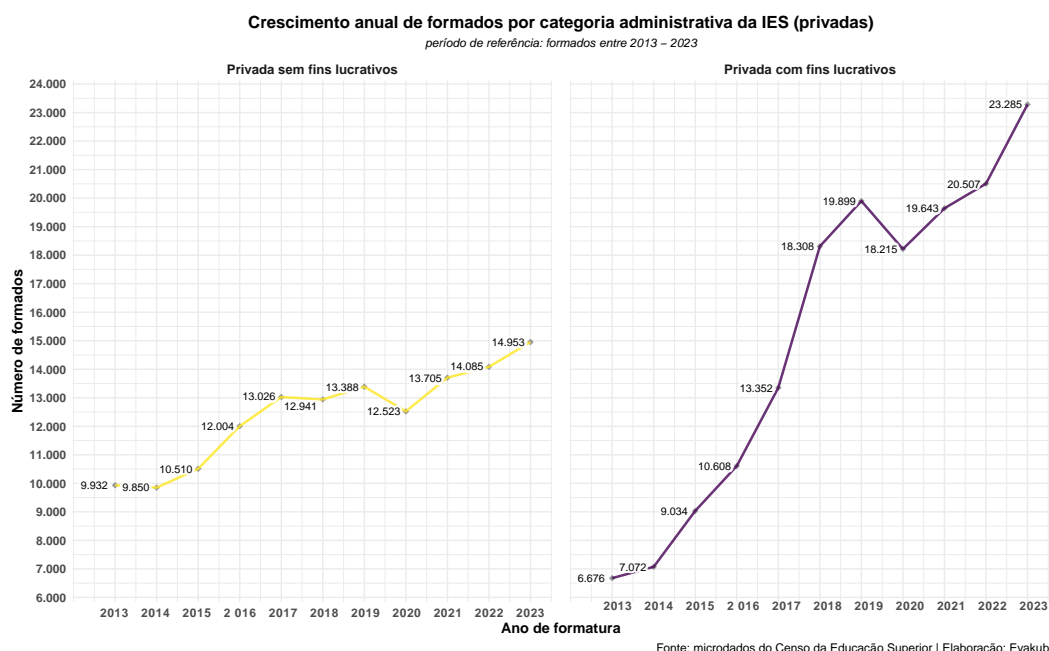


Figura 5.27 – Sem fins lucrativos: de 6.676 (2013) para 23.285 (2023) — crescimento de 249%; com fins lucrativos: de 9.932 para 14.953 — crescimento de 51%. Retração em 2020 seguida de recuperação. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

As Figuras 5.26 e 5.27 revelam padrões distintos entre os setores. No segmento público, as federais apresentam crescimento moderado ao longo da década, associado aos efeitos tardios do REUNI (Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), enquanto as estaduais/municipais mostram maior estabilidade ou variabilidade regional. No segmento privado, o crescimento é mais expressivo — especialmente no segmento com fins lucrativos até 2018–2019 — seguido de desaceleração que coincide com a retração do FIES e os impactos da crise econômica e da pandemia. Essa dinâmica diferenciada reforça a dependência do setor privado em relação às políticas de financiamento e às condições macroeconômicas.

5.15 Trajetórias ilustrativas de formandos/as em Psicologia

As trajetórias a seguir são **personas construídas a partir de padrões agregados** observados nos dados — não correspondem a pessoas reais, mas ajudam a visualizar como origem, rede de formação e financiamento se combinam nas histórias típicas da década.

Persona 1 — Ana, mulher negra, primeira geração no ensino superior

Ana cresceu em periferia urbana, estudou todo o Ensino Médio em escola pública e é a primeira da família a ingressar na universidade. Entrou em Psicologia em uma IES privada com fins lucrativos, no turno noturno, combinando trabalho diurno e estudo. Seu acesso dependeu de financiamento estudantil

reembolsável e de bolsas parciais, mas ela nunca teve acesso contínuo a programas de permanência (auxílio moradia, alimentação, apoio psicossocial). A participação em pesquisa e extensão foi limitada pela necessidade de renda. A trajetória de Ana sintetiza um padrão recorrente nos dados: democratização do acesso via expansão privada e crédito, combinada com alto esforço individual, forte pressão econômica e menor acesso a experiências formativas ampliadas — elementos que reaparecem nas diferenças de desempenho no ENADE e nas transições mais lentas para o mercado formal.

Persona 2 — Bruno, homem branco, egresso de escola privada e de universidade federal

Bruno vem de família de classe média, cursou o Ensino Médio em escola privada e ingressou em Psicologia em universidade federal altamente seletiva. Beneficiou-se de políticas de permanência (bolsas de iniciação científica, monitoria, residência estudantil) e participou de projetos de extensão e estágios em serviços públicos de saúde e assistência social. Sua jornada acadêmica foi menos marcada por conciliação intensa entre estudo e trabalho remunerado. Bruno ilustra o polo em que capital escolar de origem, rede de apoio familiar e densidade institucional de oportunidades convergem, produzindo maior probabilidade de bom desempenho no ENADE, inserção relativamente rápida em ocupações típicas e rendimentos acima da mediana — padrão visível nas curvas de desempenho e nas análises de transição formação→emprego.

Persona 3 — Joana, mulher parda em trajetória de “segunda carreira”

Joana iniciou sua vida profissional em outra área, trabalhou mais de uma década em empregos administrativos e, aos 40 anos, decidiu cursar Psicologia em uma IES privada sem fins lucrativos no interior do país. Estudante madura, combina responsabilidades familiares, trabalho parcial e estudo em turno noturno. A presença de políticas de permanência é intermediária: consegue bolsa institucional parcial e algum apoio em transporte/alimentação, mas precisa selecionar cuidadosamente quais atividades extracurriculares consegue abraçar. Joana representa o grupo crescente de concluintes maduros que buscam reconversão profissional, visível nas séries etárias — suas trajetórias colocam desafios específicos para a pedagogia dos cursos e para as políticas de inserção profissional em faixas etárias mais altas.

5.16 Síntese do capítulo

Este capítulo documentou **quem consegue chegar ao diploma de Psicologia no Brasil**. A resposta é complexa e revela tensões fundamentais:

- **Avanços inegáveis:** Mais mulheres, mais pessoas negras, mais egressos de escola pública e de famílias de menor renda chegam ao diploma do que há uma década. A democratização do acesso é conquista histórica que não pode ser minimizada.
- **Desigualdades persistentes:** A profissão permanece marcada por forte segmentação institucional. Estudantes de origem popular concentram-se em IES privadas com fins lucrativos, onde têm menos acesso a atividades extracurriculares, políticas de permanência e condições de formação ampliada.

A intersecção entre sexo e raça revela um perfil predominante: mulheres brancas ainda são maioria entre os concluintes.

- **O circuito de desigualdades:** Origem escolar, acesso a apoio social e participação em atividades complementares formam um ciclo cumulativo. Estudantes de menor capital escolar e econômico tendem a ingressar em contextos institucionais com menor densidade de políticas de permanência e de oportunidades formativas — o que reduz suas chances de construir percursos competitivos. Ao final da graduação, as desigualdades de origem não apenas permanecem, mas são frequentemente amplificadas.

A pergunta que naturalmente se segue é: **o que essas pessoas aprendem?** E, principalmente: **a diversificação do perfil discente foi acompanhada de equalização das condições de aprendizagem?** O próximo capítulo examina essas questões através da lente do ENADE, revelando que os gradientes aqui documentados — renda, origem escolar, tipo de IES — reaparecem nos resultados da avaliação de desempenho.



A avaliação tem implicações políticas e institucionais. Rankings afetam escolhas de estudantes, decisões de gestores, alocação de recursos. Este capítulo exige dupla atenção: ao que os dados mostram e ao que podem ocultar.

Os números que apresentaremos revelam gradientes consistentes: instituições federais no topo, privadas com fins lucrativos na base; estudantes de maior renda com desempenhos superiores; egressos de escola privada superando egressos de escola pública. Esses padrões merecem análise cuidadosa. Mas seria um erro interpretá-los como medida de “capacidade” ou “mérito” individual dos estudantes — ou como avaliação pura da “qualidade” dos cursos.

O que o ENADE mede é uma fotografia, em um único momento, de conhecimentos e habilidades que foram construídos ao longo de toda uma trajetória educacional. Estudantes de maior renda chegam à prova com vantagens acumuladas desde a educação infantil. Egressos de escolas privadas tiveram, em média, mais horas de aula, professores com melhores condições de trabalho, acesso a bibliotecas e laboratórios. A pergunta central não é “por que algumas pessoas vão melhor no ENADE?”, mas sim: o que seria necessário para que as condições de aprendizagem fossem equalizadas?

Com essa perspectiva crítica — mas não cínica — convidamos à análise dos três ciclos avaliativos.

6.1 Em resumo

O Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) constitui peça central na arquitetura regulatória da educação superior brasileira, mas seu uso exige contextualização cuidadosa. A análise dos três ciclos avaliativos em Psicologia (2015, 2018, 2022) revela um padrão estrutural estável: instituições públicas federais apresentam medianas de desempenho consistentemente superiores às demais categorias, seguidas pelas públicas estaduais/municipais, privadas sem fins lucrativos e, por último, privadas com fins lucrativos — hierarquia que se mantém praticamente inalterada ao longo da década.

Essa ordenação não reflete apenas “qualidade intrínseca” dos cursos, mas captura desigualdades acumuladas ao longo das trajetórias educacionais dos estudantes. Os gradientes socioeconômicos são inequívocos: quanto maior a renda familiar, maior o desempenho médio; egressos de escola privada superam egressos de escola pública em cerca de 6,5 pontos; filhos de mães com maior escolaridade alcançam pontuações sistematicamente superiores. Esses padrões indicam que o ENADE está medindo, em grande parte, as condições de entrada — não apenas o valor agregado pela formação.

A tensão entre democratização e desempenho emerge com clareza: entre 2015 e 2018 (período para o qual há dados socioeconômicos completos), a participação de estudantes de baixa renda quase dobrou (de 11,6% para 24,7% na faixa até 1,5 SM), mas os diferenciais de desempenho por perfil socioeconômico

permaneceram estáveis. Isso significa que a ampliação do acesso não foi acompanhada de políticas de permanência e apoio pedagógico capazes de equalizar as condições de aprendizagem — um desafio central para a agenda de equidade em Psicologia.

6.2 Perguntas norteadoras

Este capítulo está organizado em torno de cinco perguntas fundamentais. A primeira investiga como se distribui o desempenho no ENADE entre diferentes categorias de IES, e em que medida essa distribuição se mantém estável ao longo dos três ciclos avaliativos. A segunda examina que fatores socioeconômicos — renda, origem escolar, escolaridade materna — estão mais fortemente associados ao desempenho, e qual a magnitude desses efeitos. A terceira pergunta indaga se a democratização do acesso à formação em Psicologia foi acompanhada de equalização das condições de aprendizagem, ou se os diferenciais de desempenho por perfil socioeconômico permanecem estáveis. A quarta discute como ler o ENADE de forma contextualizada, evitando usos meramente ranqueadores e integrando-o a outros indicadores de qualidade, perfil discente e condições de oferta. Por fim, a quinta analisa que implicações esses achados têm para políticas de permanência, apoio pedagógico e regulação da expansão da oferta.

Estrutura e cobertura temporal deste capítulo

Este capítulo analisa os três ciclos avaliativos do ENADE em Psicologia (2015, 2018, 2022), mas com cobertura diferenciada conforme a disponibilidade de microdados:

- **Análises com os três anos (2015, 2018, 2022):** mapas de itens (qualidade psicométrica), taxas de participação, distribuições de z-scores por categoria de IES, curvas de desempenho.
- **Análises com 2015 e 2018:** perfil socioeconômico (renda familiar, origem escolar), mudança no perfil dos formandos — os microdados de 2022 disponíveis não incluem as variáveis do questionário socioeconômico necessárias para essas comparações.
- **Análises com 2018 apenas:** diferenciais de desempenho por renda, escola e IES — por ser o ciclo mais recente com dados completos do questionário socioeconômico.

Os padrões estruturais identificados nas análises completas (três anos) confirmam a estabilidade dos achados, o que sugere que as tendências observadas nas análises parciais também se aplicam ao período mais recente.

6.3 Análise psicométrica dos itens: mapas de dificuldade e discriminação

Antes de examinar os resultados — quem foi bem, quem foi mal — é preciso entender o instrumento. Uma prova é tão boa quanto suas questões. Se os itens são mal formulados, os resultados dizem pouco; se são excessivamente fáceis, não discriminam; se são inacessíveis, frustram. Esta seção abre os bastidores técnicos do ENADE.

Neste relatório, analisamos três ciclos completos do ENADE (2015, 2018 e 2022) por meio de mapas de itens que relacionam a proporção de acertos (proxy de dificuldade) com a correlação ponto

bisserial (r_{pb}), que indica o quanto o item discrimina entre estudantes com desempenhos baixos e altos na prova. O escore utilizado é o estimado via Teoria da Resposta ao Item (TRI), o que confere maior robustez ao indicador.

Além de permitir o rastreo da qualidade psicométrica dos itens, essa análise oferece um retrato visual da evolução dos instrumentos ao longo dos anos. Os gráficos estão divididos entre as duas partes da prova: OFG (Formação Geral) e OCE (Componente Específico), e classificam os itens em três faixas de dificuldade: fácil, média e difícil, conforme a proporção de acertos.

Semelhanças estruturais: em todos os anos avaliados, observa-se distribuição relativamente equilibrada de itens entre os níveis de dificuldade, com destaque para a predominância de itens de dificuldade média. A estrutura dos gráficos mantém padrão visual consistente, com itens agrupados por componente da prova e faixa de dificuldade, permitindo comparações diretas entre os ciclos. Cada gráfico apresenta a correlação ponto-bisserial (r_{pb}) entre acerto/erro em cada questão e o escore estimado via TRI, indicando o poder discriminativo de cada item.

Quanto aos eixos e elementos visuais, o **Eixo X** representa os itens da prova (códigos q1, q2, etc.) e o **Eixo Y** indica a correlação ponto-bisserial (r_{pb}) de cada item. Os **pontos** são coloridos por faixa de dificuldade: itens difíceis apresentam proporção de acertos igual ou inferior a 0,33; itens de dificuldade média situam-se entre 0,33 e 0,66; e itens fáceis superam 0,66. As linhas tracejadas verticais indicam os limites entre as faixas de dificuldade. A Figura 6.1 apresenta a relação entre a correlação do ponto bisserial (r_{pb}) e a proporção de acertos globais para cada item das provas do ENADE 2015, considerando dois blocos de avaliação: OCE (componente específico) e OFG (formação geral). O objetivo é avaliar a qualidade psicométrica dos itens, a partir de dois parâmetros: discriminação (medida pela correlação bisserial) e dificuldade (aproximada pela proporção de acertos).

O painel de dispersão superior corresponde ao componente específico (OCE) e o inferior à formação geral (OFG) do ENADE 2015. Em ambos os casos, o eixo horizontal representa a proporção global de acertos de cada item (de 0 a 1), enquanto o eixo vertical mostra a correlação ponto bisserial (r_{pb}) entre o item e o escore geral do estudante, derivado da Teoria de Resposta ao Item (TRI).

No painel OCE, observa-se que os itens mais difíceis (à esquerda) tendem a apresentar correlações mais variadas, com alguns abaixo de 0,3. Já os itens com dificuldade média concentram-se no centro, com correlações entre 0,3 e 0,5, indicando boa discriminação. Itens fáceis (à direita) aparecem com correlações moderadas, mas sem outliers negativos.

No painel OFG, o padrão é semelhante, mas a concentração de itens com dificuldade média e fácil é mais pronunciada. Alguns itens fáceis apresentam correlação relativamente baixa, sugerindo pouca capacidade discriminativa.

A Figura 6.2 reproduz a mesma estrutura analítica, agora com dados do ENADE de 2018. O objetivo é possibilitar uma comparação longitudinal entre os ciclos avaliativos de três anos de diferença. Os eixos e a legenda das cores mantêm-se iguais: o eixo x representa a proporção de acertos (proxy de dificuldade), e o eixo y indica a correlação ponto-bisserial. Os dois painéis novamente separam as questões de conteúdo específico (OCE) das de formação geral (OFG).

Comparando com 2015, observa-se que em 2018 houve uma maior concentração de questões

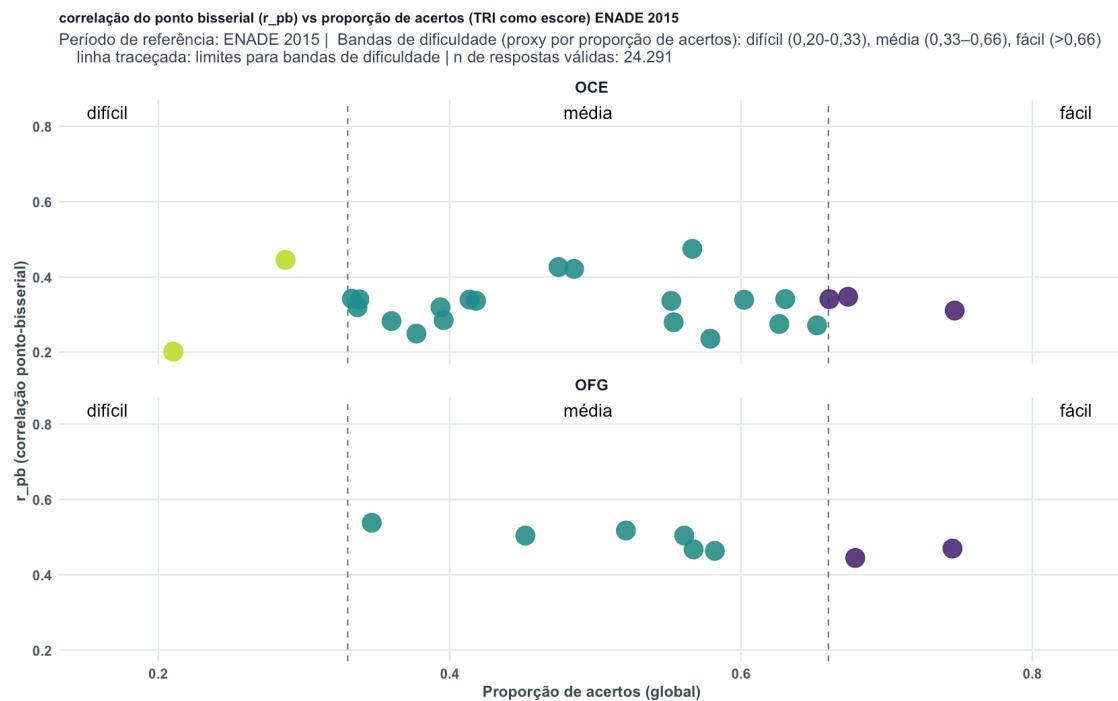


Figura 6.1 – Mapa de itens do ENADE 2015 em Psicologia: relação entre correlação ponto-biserial (r_{pb}) e proporção de acertos para Componente Específico (OCE) e Formação Geral (OFG), classificados por faixa de dificuldade — distribuição equilibrada entre níveis

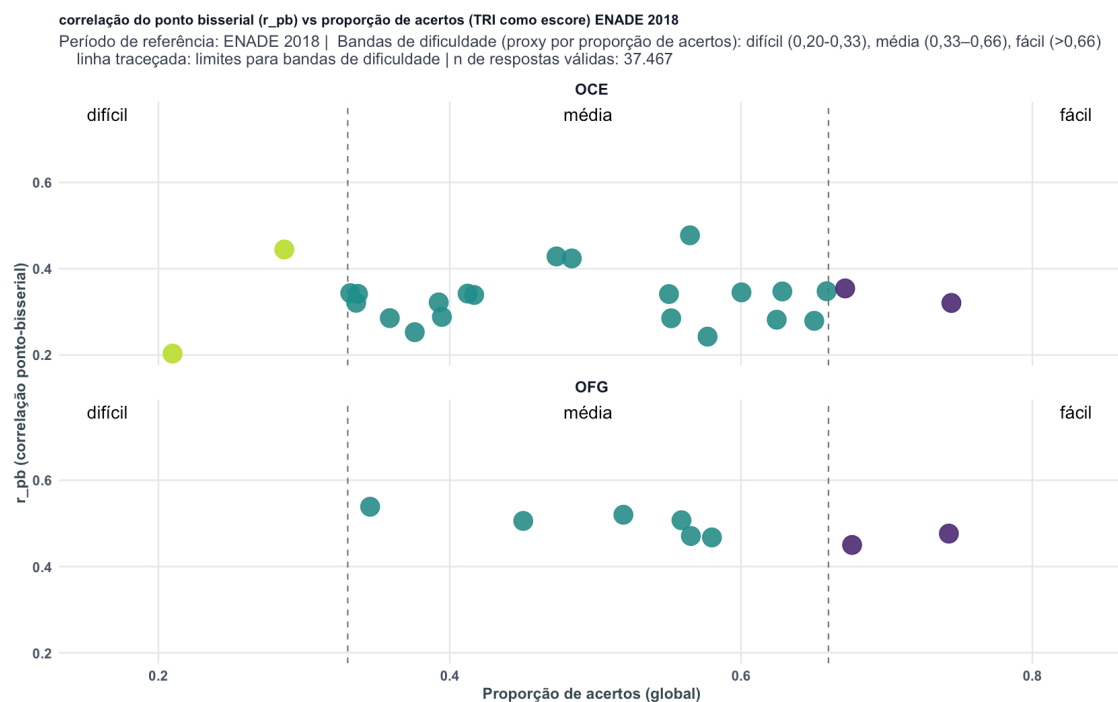


Figura 6.2 – Mapa de itens do ENADE 2018 em Psicologia: maior concentração de questões na faixa de dificuldade média e melhoria na coerência dos valores de r_{pb} no Componente Específico em relação a 2015

dentro da faixa de dificuldade média para ambos os blocos (OCE e OFG). No entanto, o painel OCE de 2018 exibe maior dispersão nos valores de r_{pb} , com algumas questões medianamente difíceis mostrando boa discriminação ($r_{pb} > 0,5$), o que pode indicar melhoria na qualidade avaliativa do instrumento. Por outro lado, as questões fáceis continuam com r_{pb} relativamente baixo (em geral abaixo de 0,4), sugerindo que continuam a contribuir menos para a diferenciação de desempenho entre os respondentes.

A Figura 6.3 mostra os resultados mais recentes, relativos à edição de 2022 do ENADE. Nessa edição, observa-se uma predominância de itens classificados como fáceis, tanto no OCE quanto no OFG, especialmente com proporções de acerto acima de 0,66. Essa mudança pode estar associada a uma maior preocupação com a acessibilidade dos itens, mas levanta alerta quanto à capacidade discriminativa.

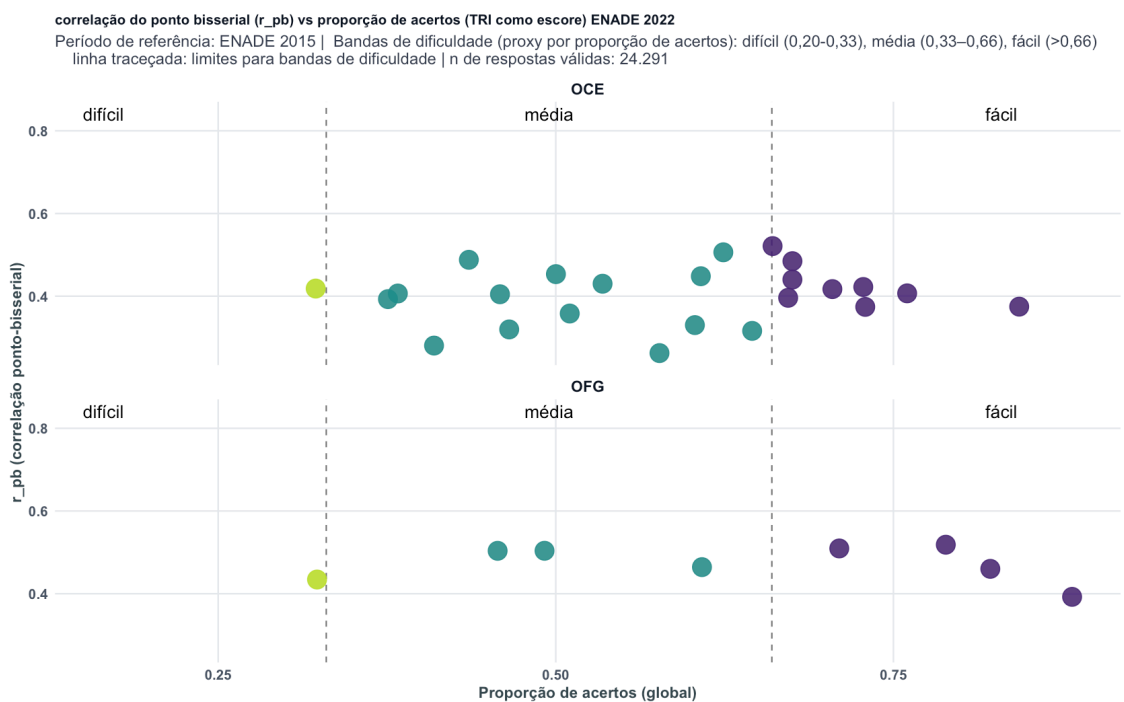


Figura 6.3 – Mapa de itens do ENADE 2022 em Psicologia: predomínio de itens classificados como fáceis (proporção de acertos acima de 66%), com possível redução da sensibilidade discriminativa entre níveis de proficiência

Apesar da facilidade relativa, a maioria dos itens mantém correlações ponto bisserial entre 0,3 e 0,5, o que indica uma discriminação aceitável. No entanto, a redução da proporção de itens difíceis e a concentração de r_{pb} em faixas mais baixas podem indicar uma perda de sensibilidade para diferenciar os níveis de proficiência mais baixos entre os estudantes.

Tendência de	Discriminação	Discriminação	Observações principais
Ano Dificuldade	(r_{pb}) OCE	(r_{pb}) OFG	
2015 Equilíbrio entre faixas	Moderada a boa (0,3-0,6)	Predomínio de r_{pb} baixos	Distribuição equilibrada; OFG menos discriminativo

Tendência de Ano Dificuldade	Discriminação (r_pb) OCE	Discriminação (r_pb) OFG	Observações principais
2018 Itens médios predominantes	Melhoria na coerência dos r_pb	Maior dispersão	OCE mais balanceado; OFG com variação alta de discriminação
2022 Predomínio de itens fáceis	Concentração em r_pb medianos	Discriminação moderada	Redução da dificuldade geral; atenção à limitação da sensibilidade discriminativa

6.4 Participação dos concluintes no ENADE por categoria administrativa da IES (2015, 2018 e 2022)

Quem faz a prova? E quem não faz? Essa pergunta aparentemente simples tem implicações importantes para a interpretação dos resultados.

A taxa de presença no ENADE é um indicador fundamental para compreender o engajamento institucional e o nível de adesão dos estudantes às políticas de avaliação da educação superior. Embora o exame seja obrigatório para os concluintes, as diferenças entre categorias administrativas de Instituições de Ensino Superior (IES) revelam padrões consistentes de participação ao longo dos ciclos avaliativos. Esses padrões podem refletir aspectos como capacidades de mobilização institucional, estratégias de acompanhamento da vida acadêmica, condições logísticas de aplicação e perfis sociodemográficos dos estudantes.

Nos gráficos apresentados nesta seção, as IES foram agrupadas em quatro categorias administrativas: Pública Federal, Pública (outras) (que inclui estaduais e municipais), Privada com fins lucrativos e Privada sem fins lucrativos. Para cada edição do exame (2015, 2018 e 2022), calculou-se a proporção de estudantes com presença válida (prova feita e considerada válida pelo INEP) em relação ao total de inscritos, bem como a proporção de ausentes ou presenças invalidadas.

A taxa de presença (“prova válida”) varia de forma sistemática conforme o tipo de IES. As privadas com fins lucrativos exibem o melhor desempenho de comparecimento, com 91,0% de provas válidas (17.725 de 19.481) e apenas 9,0% de ausências/invalidas. Em seguida aparecem as públicas (outras) e as privadas sem fins lucrativos, ambas com $\approx 87\%$ de presença (87,3% e 87,2%, respectivamente). Na outra ponta, as públicas federais apresentam a menor proporção de provas válidas, 82,8% (3.312 de 3.999), e a maior taxa de ausência/invalidade, 17,2%.

Em 2015, conforme a Figura 6.4, observou-se um nível elevado de participação em todas as categorias, com destaque para as privadas sem fins lucrativos, que alcançaram cerca de 93,4% de presença válida — o maior percentual do ciclo. As públicas federais apresentaram participação também elevada (aprox. 90%), demonstrando forte capacidade de mobilização institucional. As privadas com fins lucrativos registraram presença semelhante às federais (88,9%), enquanto as públicas (outras) obtiveram cerca de 91,6%, também acima da média geral do exame naquele ano. No conjunto, 2015 apresentou o patamar

mais homogêneo entre categorias, com diferenças pequenas e desempenho relativamente alto em todas as redes.

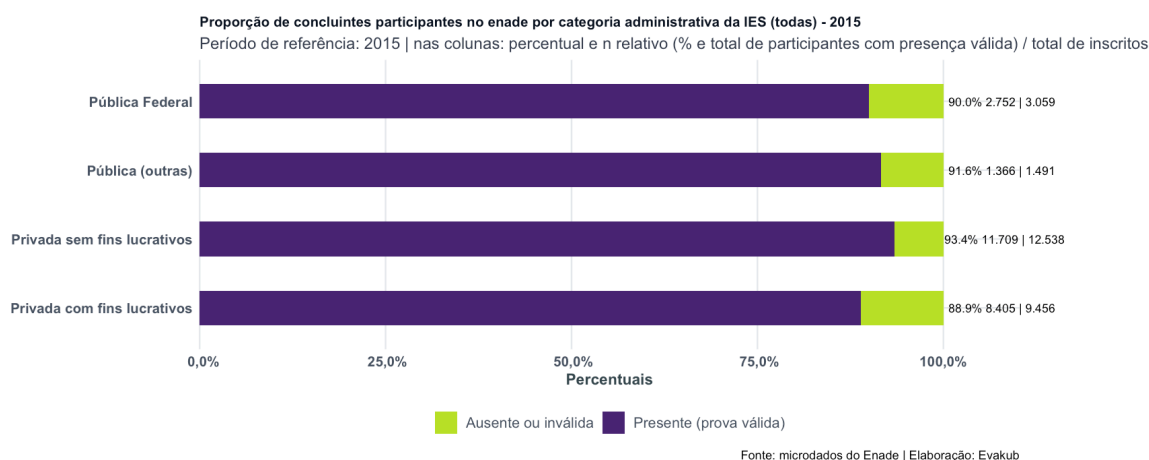


Figura 6.4 – Taxa de participação no ENADE 2015 em Psicologia por categoria administrativa da IES: patamar elevado e homogêneo entre redes, com privadas sem fins lucrativos atingindo 93,4% de presença válida

A edição de 2018, ilustrada pela Figura 6.5, manteve praticamente o mesmo padrão observado em 2015, com pequenas variações marginais. As taxas de presença permaneceram estáveis, mostrando continuidade no engajamento institucional. As diferenças entre categorias continuaram estreitas e os percentuais ficaram novamente próximos de 90% ou acima disso. A estabilidade entre 2015 e 2018 sugere que, nesse período, não houve mudanças estruturais no comportamento de participação dos estudantes, independentemente do tipo de instituição.

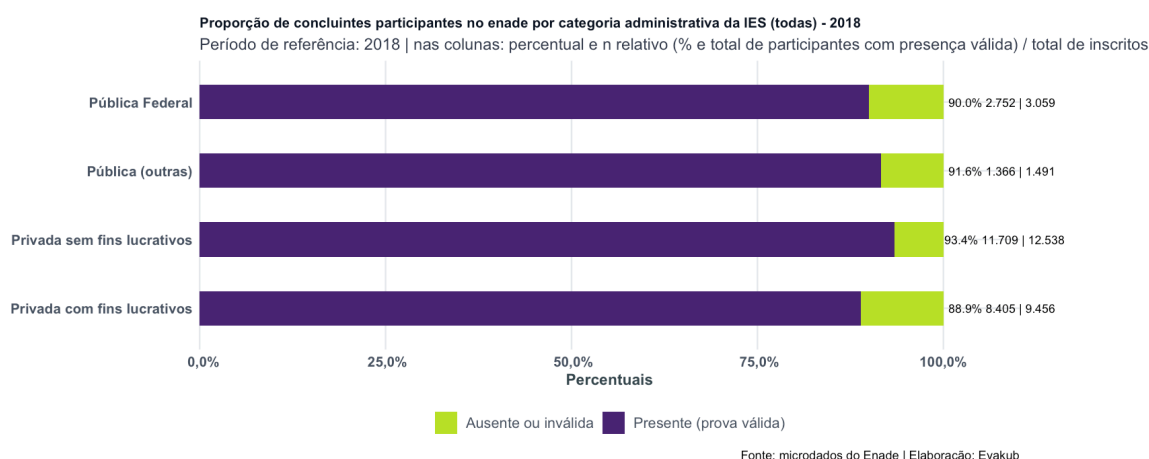


Figura 6.5 – Taxa de participação no ENADE 2018 em Psicologia por categoria administrativa da IES: manutenção do padrão estável de 2015, com taxas próximas ou superiores a 90% em todas as categorias

O cenário de 2022, ilustrado pela Figura 6.6, apresenta maior heterogeneidade. As privadas com fins lucrativos mantiveram desempenho elevado (91,0%), e as privadas sem fins lucrativos apresentaram leve redução porém ainda com participação robusta (87,2%). Já as públicas federais passaram a registrar

um declínio mais acentuado, com presença de 82,8%, representando uma queda significativa em relação aos ciclos anteriores. As públicas (outras) também apresentaram redução para 87,3%. Essa queda na participação das instituições públicas coincide com o período pós-pandemia, que impactou fortemente a organização estudantil, o vínculo acadêmico e a capacidade de mobilização institucional, especialmente em universidades federais que enfrentaram defasagens no calendário e desafios logísticos adicionais.

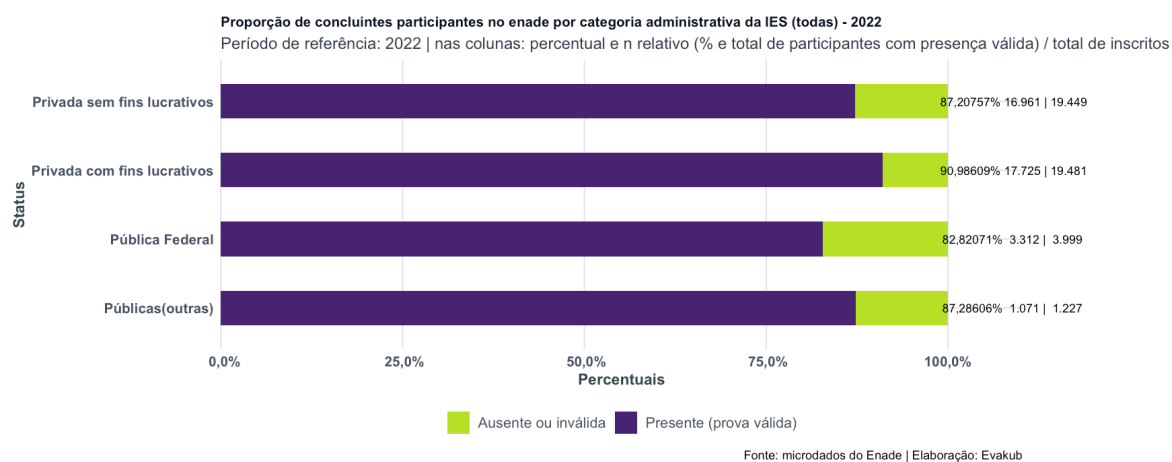


Figura 6.6 – Taxa de participação no ENADE 2022 em Psicologia por categoria administrativa da IES: queda significativa nas públicas federais (82,8%) pós-pandemia, contrastando com estabilidade das privadas com fins lucrativos (91,0%)

Em conjunto, os resultados mostram quatro padrões principais. Primeiro, as instituições privadas, tanto com quanto sem fins lucrativos, apresentam maior estabilidade nas taxas de presença ao longo dos três ciclos. Segundo, as instituições públicas, sobretudo as federais, sofreram reduções relevantes na participação em 2022. Terceiro, os anos de 2015 e 2018 configuram um período de alta adesão geral, com pouca variação entre categorias. Quarto, o ano de 2022 marca uma mudança no padrão histórico, evidenciando desigualdades crescentes de participação entre redes administrativas. A capacidade de garantir presença dos concluintes parece estar fortemente ligada à estrutura institucional de acompanhamento acadêmico e às condições de retorno presencial no período pós-pandêmico.

Esses resultados são importantes para interpretar corretamente os desempenhos agregados do ENADE, já que a taxa de participação afeta o perfil representativo dos concluintes avaliados e pode introduzir vieses quando comparações são feitas entre redes, cursos ou regiões.

Um aspecto conclusivo relevante diz respeito às maiores taxas de presença observadas nas instituições privadas, tanto com quanto sem fins lucrativos, ao longo das três edições analisadas. Esse desempenho não é acidental: trata-se de um padrão estrutural associado ao modo como essas instituições operam no sistema educacional brasileiro. As redes privadas concentram a maior oferta de cursos e matrículas do país e, diferentemente da maior parte das instituições públicas, utilizam de forma intensa os indicadores do ENADE como ferramenta estratégica de marketing educacional. Nesse contexto, a participação dos concluintes torna-se um ativo institucional. É comum que tais IES desenvolvam campanhas específicas de mobilização, enviem comunicações personalizadas aos estudantes e, em muitos casos,

ofereçam prêmios, bonificações acadêmicas ou reconhecimento público aos que obtêm bons desempenhos. Essas práticas aumentam a adesão ao exame e reforçam o ciclo de visibilidade institucional, explicando por que as redes privadas mantêm níveis de presença mais elevados e estáveis — mesmo em um cenário de queda geral da participação, como observado em 2022.

6.5 Dinâmica de desempenho no ENADE — dispersão dos desempenhos de três ciclos completos (2015, 2018, 2022)

Os gráficos apresentados nesta seção ilustram a distribuição conjunta dos desempenhos no Componente Específico (CE) e no Componente de Formação Geral (FG) do ENADE, ao longo de três ciclos avaliativos completos (2015, 2018 e 2022), com base nos escores padronizados (z-scores) de cada componente. Em cada painel, a intensidade da cor indica a concentração relativa de participantes em determinada faixa de desempenho — ou seja, regiões mais avermelhadas indicam maior densidade de estudantes com aqueles escores específicos.

A disposição dos dados evidencia uma diferenciação marcante por categoria administrativa das Instituições de Educação Superior (IES). As instituições públicas federais exibem uma maior dispersão ao longo dos eixos, com concentração de estudantes nas faixas superiores de desempenho tanto no eixo da Formação Geral quanto no eixo do Componente Específico — formando, assim, uma “nuvem de calor” que avança para os quadrantes superiores. O padrão é semelhante, ainda que menos intenso, nas instituições públicas estaduais e municipais, agrupadas no painel “Públicas (outras)”.

Nas instituições privadas sem fins lucrativos, observa-se uma distribuição mais centrada, porém ainda com boa presença nos quadrantes positivos dos dois componentes — sugerindo desempenho intermediário e mais homogêneo dos seus estudantes. Já no caso das instituições privadas com fins lucrativos, a concentração de escores se desloca mais fortemente para os quadrantes inferiores, indicando maior densidade de participantes com notas mais baixas em ambos os componentes, conforme mostra a Figura 6.7.

A Figura 6.8 mostra que, nas privadas sem fins lucrativos, apesar da mediana ligeiramente negativa ($\approx -0,07$, média $\approx -0,13$), há um contingente expressivo de desempenhos acima da média nacional ($Q3 \approx 0,59$, máximo $\approx 3,01$), o que se reflete na presença de núcleos de maior densidade em quadrantes próximos ou ligeiramente acima de zero, sobretudo em CE. Já nas privadas com fins lucrativos, o núcleo principal permanece mais concentrado em torno de valores ligeiramente negativos, com $Q1 \approx -0,69$ e média $\approx 0,00$, resultando em menor expressão de desempenhos superiores, embora também haja casos de alta pontuação (máximo $\approx 3,19$).

Em 2022, conforme a Figura 6.9, o padrão se mantém estável. Nas privadas sem fins lucrativos, a mediana permanece ligeiramente negativa, mas com contingente expressivo acima da média nacional ($Q3$ positivo). As privadas com fins lucrativos concentram-se em valores ligeiramente negativos, com menor expressão de desempenhos superiores. A distribuição reflete a estrutura institucional consolidada ao longo da década.

Esses padrões, notadamente estáveis ao longo dos três ciclos analisados, dialogam diretamente

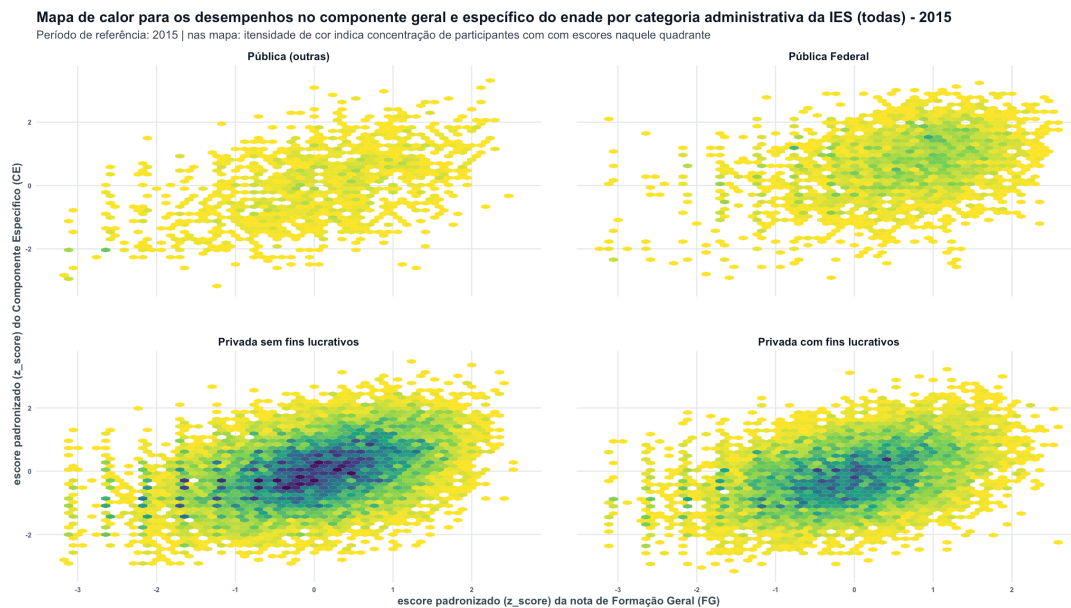


Figura 6.7 – Mapa de calor da distribuição conjunta de z-scores no Componente Específico e Formação Geral do ENADE 2015: federais com concentração nos quadrantes superiores, privadas com fins lucrativos nos inferiores — padrão de hierarquia institucional

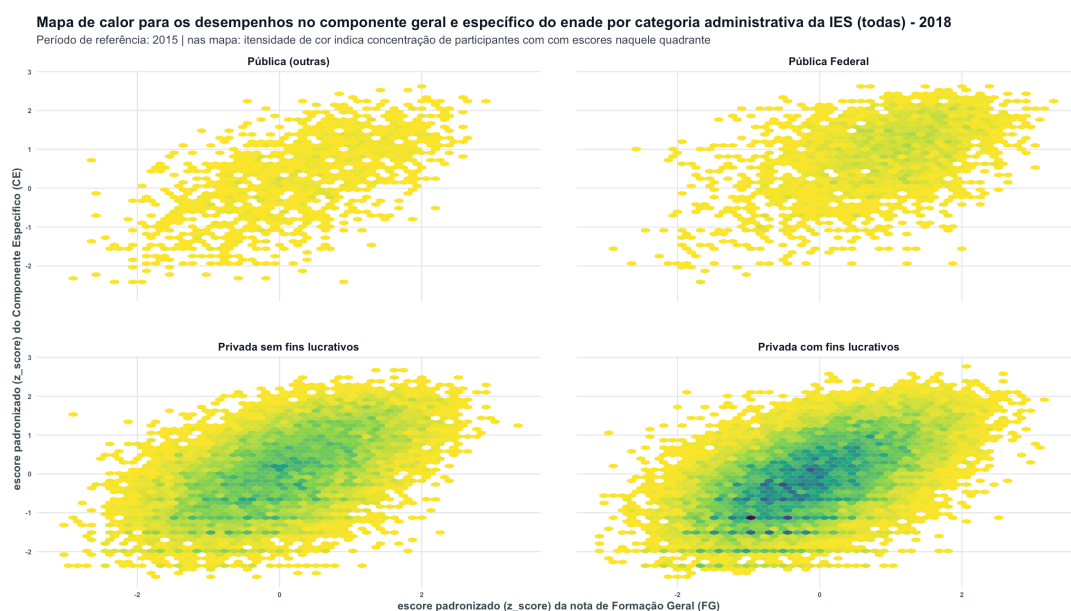


Figura 6.8 – Mapa de calor da distribuição conjunta de z-scores no Componente Específico e Formação Geral do ENADE 2018: manutenção da hierarquia institucional, com privadas sem fins lucrativos ocupando posição intermediária

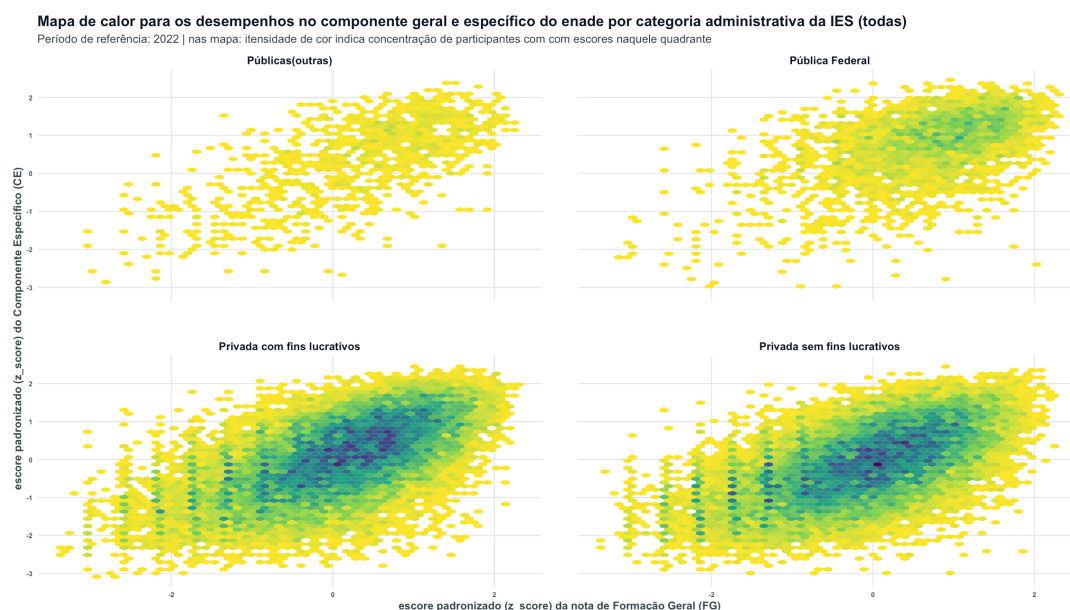


Figura 6.9 – Mapa de calor da distribuição conjunta de z-scores no Componente Específico e Formação Geral do ENADE 2022: estabilidade do padrão estrutural ao longo da década, confirmando hierarquia federais > públicas(outras) > privadas sem fins > privadas com fins

com a seção de discriminação dos itens do ENADE. Considerando que os itens do Componente Específico foram elaborados com critérios de alta discriminação (i.e., capazes de diferenciar finamente os níveis de desempenho), é natural que a dispersão dos escores reflita de modo mais nítido as desigualdades institucionais. A visualização permite observar com clareza como o desempenho de grupos majoritários dentro das categorias institucionais se distribui ao longo do contínuo de proficiência.

Vale destacar, ainda, que a maior densidade de participantes nas categorias privadas com e sem fins lucrativos pode estar associada à sua estratégia de participação no ENADE: por serem responsáveis por um número expressivo de cursos avaliados e utilizarem o resultado da prova como ferramenta de marketing, essas instituições muitas vezes desenvolvem campanhas de engajamento específicas — incluindo premiações para os estudantes com melhor desempenho. Assim, a maior taxa de participação tende a ser acompanhada por padrões mais concentrados (e previsíveis) de desempenho, como revelam os mapas de calor apresentados.

Em conjunto, a dispersão reforça a tendência que percorre todo o relatório: o desempenho acadêmico no ENADE tende a ser mais favorável nas instituições públicas — especialmente federais — seguido pelas públicas estaduais/municipais, privadas sem fins lucrativos e, por último, privadas com fins lucrativos, padrão que se articula a diferenças estruturais de seletividade, financiamento estudantil, condições de formação e composição socioeconômica dos corpos discentes.

6.6 Dinâmica de desempenho no ENADE — distribuição dos desempenhos de três ciclos completos (2015, 2018, 2022)

Nessa seção, cada painel compara, por categoria administrativa de IES, as distribuições padronizadas (z-score) das notas do Componente Específico (CE), Formação Geral (FG) e Nota Final (NF) em três edições completas do ENADE (2015, 2018, 2022). A linha contínua mostra a distribuição observada; a linha pontilhada é a curva normal teórica com mesma média e desvio-padrão (referência “perfeita”). Deslocamentos da curva à direita indicam desempenho acima da média nacional; à esquerda, abaixo. Curvas mais estreitas sinalizam menor dispersão (desempenho mais homogêneo); mais largas, maior heterogeneidade. Esta leitura dialoga diretamente com o Bloco III — Desempenho, no qual já identificamos: (i) itens de maior dificuldade concentrados no CE e (ii) mapas de calor com maiores taxas de acerto em tópicos específicos nas IES públicas — sobretudo federais — e quedas sistemáticas em conteúdos mais analíticos nas redes privadas.

A Figura 6.10 mostra que o ciclo de 2015 já exhibe o padrão que atravessa a década: nas públicas federais, CE, FG e NF aparecem deslocados à direita, com cauda superior mais longa e picos mais altos, indicando medianas positivas e menor dispersão relativa — coerente com a combinação de maior seletividade de ingresso e infraestrutura didático-científica. Nas públicas (outras), o deslocamento positivo permanece, porém com curvas mais largas, sugerindo maior heterogeneidade interna. Em contraste, as privadas com fins lucrativos mostram deslocamento à esquerda (medianas negativas no CE e FG), enquanto as privadas sem fins oscilam em torno de zero, com leve assimetria negativa. Esse quadro acompanha o que vimos nos mapas de calor: tópicos de raciocínio analítico e de articulação teórico-aplicada (mais comuns no CE) puxam para baixo os escores médios dos grandes conglomerados privados.

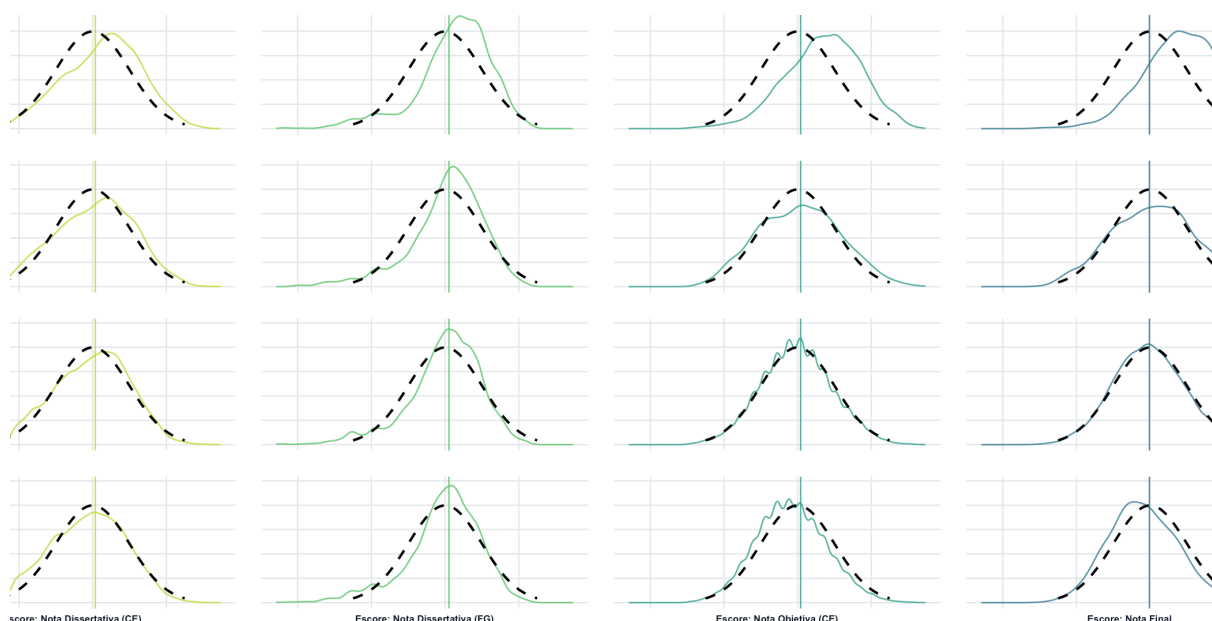


Figura 6.10 – Distribuição dos z-scores no ENADE 2015 por componente (CE, FG, NF) e categoria administrativa: federais com curvas deslocadas à direita (medianas positivas), privadas com fins lucrativos à esquerda (medianas negativas)

A Figura 6.11 mostra que, em 2018, há leve aproximação das privadas sem fins ao centro, es-

pecialmente no FG, mas o CE continua tensionando as redes privadas para baixo. As federais mantêm medianas bem acima de zero e caudas superiores mais encorpadas, sinal de maior concentração de desempenhos de excelência. As públicas (outras) estabilizam um padrão intermediário: à direita do zero, mas com dispersão notável. Esses movimentos são coerentes com o diagnóstico de dificuldade dos itens (Bloco III): questões com alta discriminação no CE seguem diferenciando fortemente os grupos institucionais, enquanto o FG — menos sensível a conteúdos específicos de Psicologia — apresenta convergência um pouco maior entre redes.

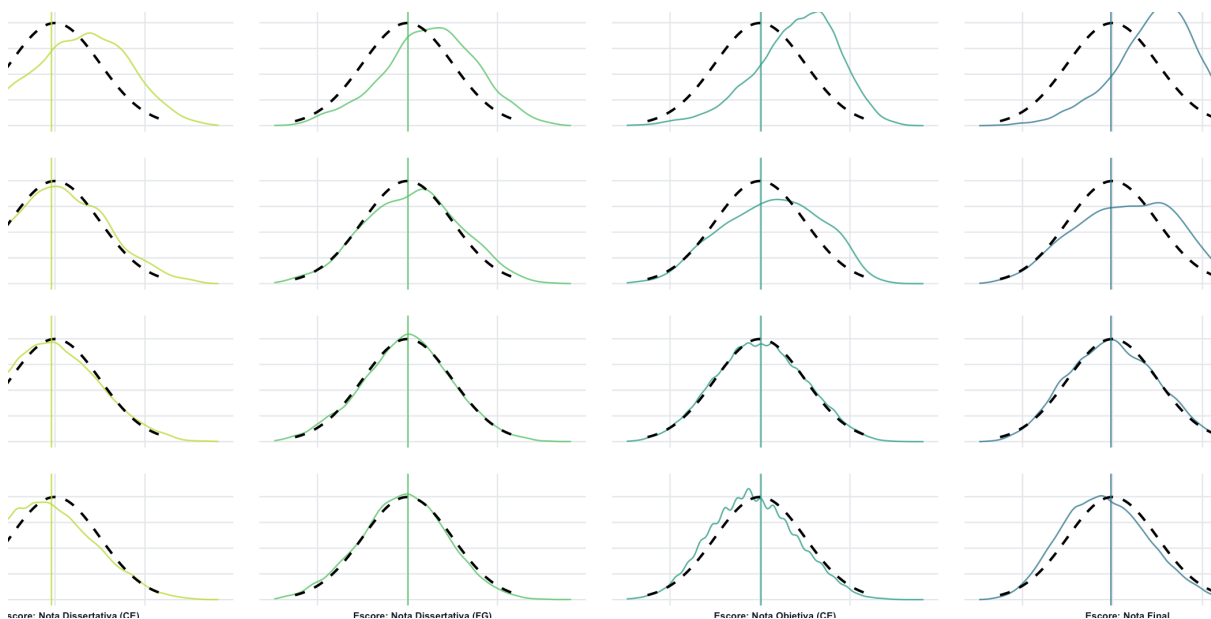


Figura 6.11 – Distribuição dos z-scores no ENADE 2018 por componente e categoria administrativa: leve aproximação das privadas sem fins ao centro no FG, mas Componente Específico continua diferenciando fortemente as redes

A Figura 6.12 mostra que, no ciclo de 2022, a hierarquia entre redes se reproduz: federais > públicas (outras) > privadas sem fins > privadas com fins. Observa-se, contudo, maior dispersão nas privadas com fins (curvas mais “espalhadas”), e manutenção de picos à direita nas federais — quadro compatível com os mapas de calor de conteúdos: tópicos que exigem síntese metodológica e interpretação de evidências seguem diferenciando as redes. Em várias combinações, o FG mostra redução de assimetrias, mas o CE preserva as distâncias — exatamente onde o Bloco III registrou índices de dificuldade mais altos.

Síntese interpretativa:

Em toda a série, o Componente Específico é o principal mecanismo de diferenciação entre redes, enquanto o Formação Geral suaviza as diferenças. A convergência parcial em 2018 não altera o gradiente estrutural observado: instituições com maior seletividade, corpo docente mais estável e práticas avaliativas mais alinhadas ao projeto de curso (caso típico das federais) sustentam medianas positivas e dispersões menores; redes massificadas e heterogêneas tendem a curvas mais largas e deslocadas à esquerda. O achado reforça o que já vimos nos gráficos de dificuldade/ discriminação: quando a prova aumenta a exigência cognitiva (especialmente no CE), as distâncias inter-redes crescem. Em termos de política, isso implica que melhorias curriculares e pedagógicas que foquem conteúdos de maior complexidade —

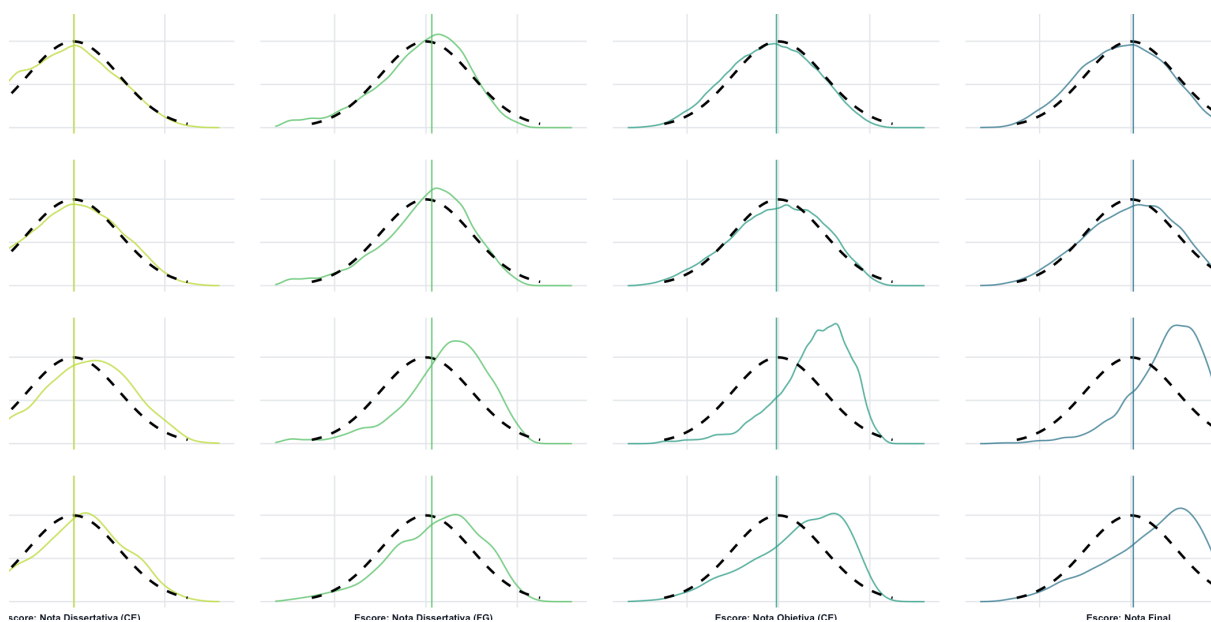


Figura 6.12 – Distribuição dos z-scores no ENADE 2022 por componente e categoria administrativa: reprodução da hierarquia estrutural da década, com maior dispersão nas privadas com fins e manutenção de picos à direita nas federais

e preparo específico para competências analítico-aplicadas — são decisivas para aproximar desempenhos, sobretudo no segmento privado.

6.7 Desempenho por perfil socioeconômico (ENADE 2018)

Nota metodológica: As análises desta seção utilizam dados do ENADE 2018, que é o ciclo mais recente com microdados completos do questionário socioeconômico disponíveis para este estudo. Os microdados do ENADE 2022, embora processados para as análises de desempenho por categoria de IES, não incluem as variáveis do questionário socioeconômico (renda familiar, origem escolar) no conjunto de dados liberado. Análises futuras poderão incorporar esses dados quando disponibilizados integralmente pelo INEP.

Além da categoria administrativa da IES, o desempenho no ENADE está associado ao perfil socioeconômico do estudante. Esta seção examina os diferenciais de desempenho por renda familiar, tipo de escola no ensino médio e escolaridade da mãe — variáveis coletadas pelo questionário socioeconômico do ENADE.

6.7.1 Diferencial de desempenho por renda familiar

Os dados da Figura 6.13 revelam um gradiente claro e monotônico: quanto maior a renda familiar, maior o desempenho médio no ENADE. A diferença entre a faixa mais baixa (até 1,5 SM, média de 44,1) e as mais altas (acima de 10 SM, média de 54,0) é de aproximadamente 10 pontos — um diferencial substantivo que persiste mesmo controlando pelo tipo de IES.

Esse achado é especialmente relevante para uma profissão que se propõe a compreender a subje-

Desempenho Acadêmico no ENADE por Faixa de Renda Familiar

Nota geral média com intervalo interquartil (ENADE 2018)

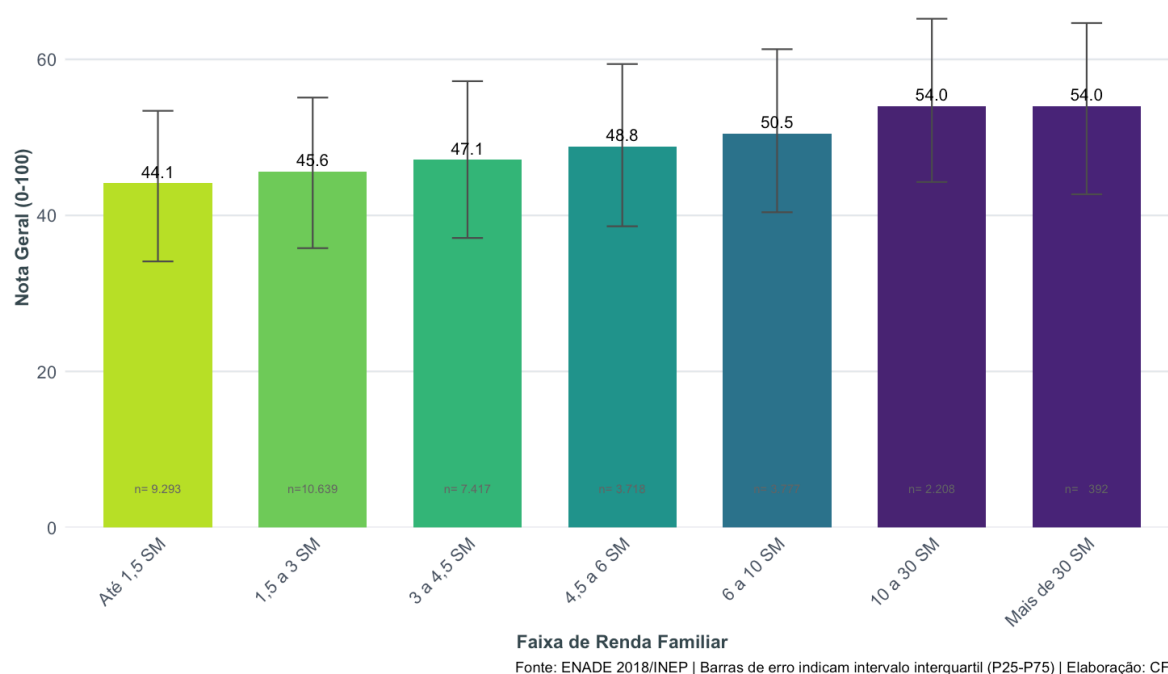


Figura 6.13 – Desempenho no ENADE 2018 por renda familiar — gradiente de 10 pontos entre extremos da distribuição de renda

tividade humana em sua diversidade. A renda familiar não determina capacidade cognitiva ou vocação profissional; o que ela determina são as condições objetivas de estudo — tempo disponível, acesso a materiais, possibilidade de dedicação exclusiva, ambiente doméstico favorável à concentração. Estudantes de menor renda frequentemente precisam conciliar trabalho e estudo, chegam à universidade com trajetórias escolares marcadas pela precariedade da educação básica pública, e enfrentam maiores dificuldades de permanência. O gradiente de desempenho por renda é, portanto, um termômetro das desigualdades estruturais brasileiras que atravessam a formação superior — e que a Psicologia, como profissão comprometida com direitos humanos, deveria contribuir para superar, não reproduzir.

6.7.2 Diferencial de desempenho por tipo de escola no Ensino Médio

Estudantes que cursaram o ensino médio em escola privada apresentam média de 51,1 pontos, contra 44,6 de egressos de escola pública — uma diferença de 6,5 pontos mostrada na Figura 6.14. Este achado é particularmente relevante à luz da crescente presença de egressos de escola pública na Psicologia (de 57% em 2015 para 65% em 2018, conforme análise no Capítulo 5): a democratização do acesso não foi acompanhada de equalização das condições de entrada.

Esse diferencial reflete décadas de subinvestimento na educação básica pública brasileira. Estudantes que chegam ao ensino superior vindos de escolas públicas frequentemente enfrentam lacunas de formação em leitura, escrita, raciocínio lógico e repertório cultural — competências que o ENADE

Desempenho no ENADE por Tipo de Escola no Ensino Médio

Comparativo de nota geral média entre egressos de escolas públicas e privadas

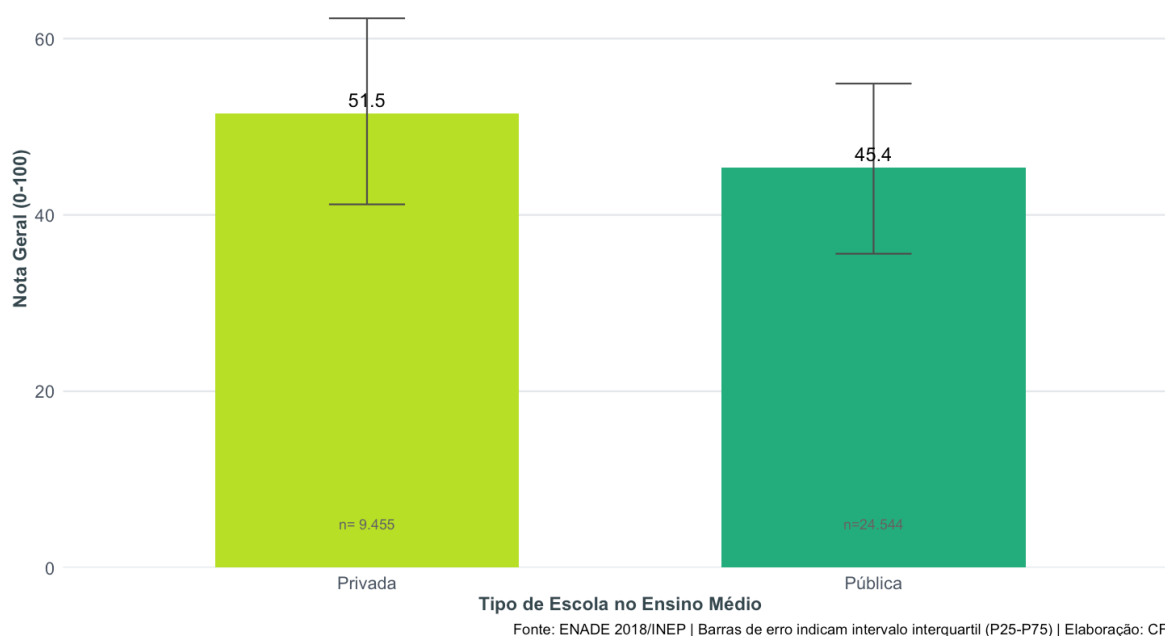


Figura 6.14 – Desempenho no ENADE 2018 por tipo de escola no ensino médio — egressos de escola privada com vantagem de 6,5 pontos

avalia, especialmente no componente de Formação Geral. Não se trata de “déficit individual”: trata-se de dívida histórica do Estado brasileiro com a educação pública. A Psicologia, que acolhe cada vez mais egressos de escola pública, precisa reconhecer essa realidade e desenvolver estratégias pedagógicas que não punam estudantes por trajetórias que eles não escolheram, mas que também não naturalizem lacunas que precisam ser enfrentadas para o exercício qualificado da profissão.

6.7.3 Diferencial de desempenho por categoria administrativa da IES

A Figura 6.15 compara o desempenho por categoria administrativa em 2018. A hierarquia é pronunciada: IES federais (média 56,3) superam estaduais/municipais (50,5), que superam privadas sem fins (45,7) e com fins lucrativos (44,7). O diferencial de 11 pontos entre federais e privadas com fins é o maior observado em todas as dimensões analisadas.

Essa diferença de 11 pontos — quase um desvio-padrão da distribuição nacional — não pode ser atribuída a uma única causa. Ela resulta da combinação de múltiplos fatores: seletividade diferencial no ingresso (as federais atraem estudantes com melhor desempenho prévio), condições de formação distintas (corpo docente com maior qualificação e dedicação exclusiva, infraestrutura de laboratórios e bibliotecas, carga horária de estágios supervisionados), e perfil socioeconômico dos estudantes (mesmo com cotas, as federais ainda concentram maior proporção de estudantes de classes médias e altas).

Importante ressaltar: esse diferencial não significa que estudantes de IES privadas sejam “menos

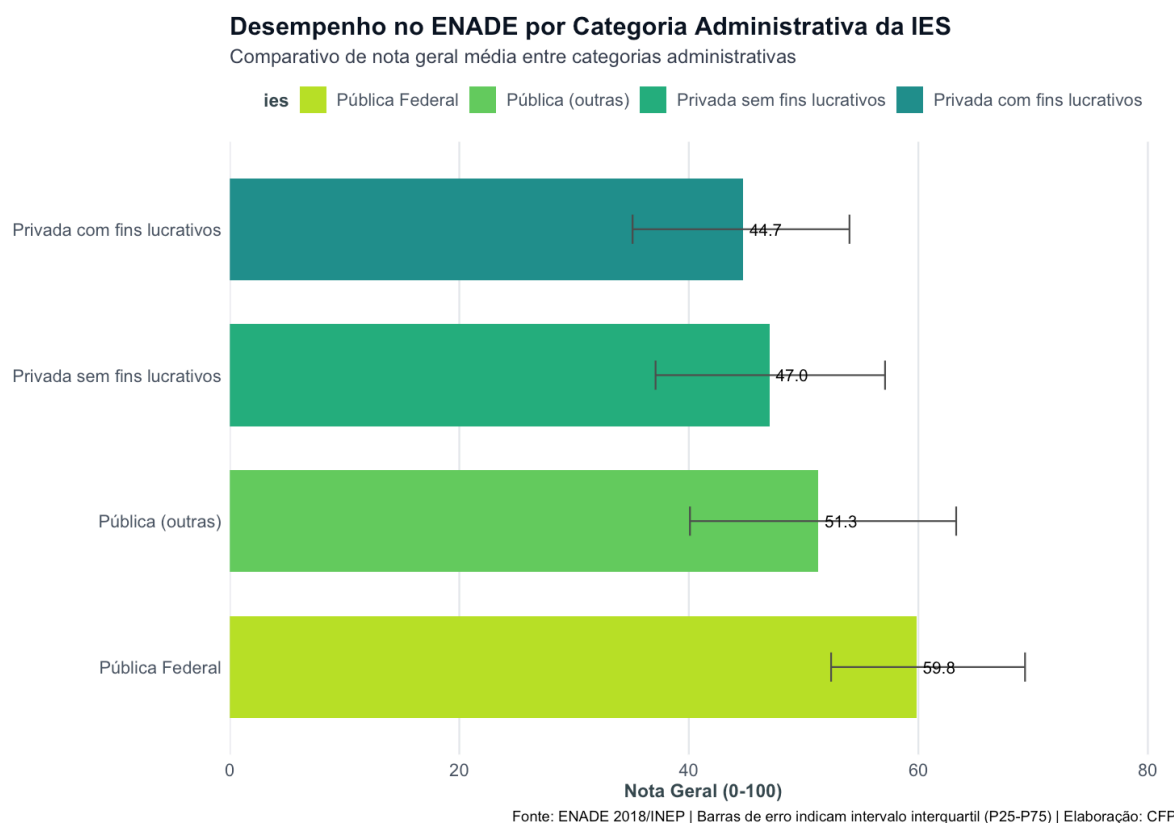


Figura 6.15 – Desempenho no ENADE 2018 por categoria administrativa da IES — federais com vantagem de 11 pontos sobre privadas

capazes” ou que seus cursos não formem bons profissionais. Significa que o sistema de avaliação está capturando desigualdades que antecedem a formação e que se reproduzem ao longo dela. Para o CFP, o desafio é usar esses dados não para estigmatizar, mas para diagnosticar onde a formação precisa de mais investimento — e para defender que a expansão da oferta seja acompanhada de condições mínimas de qualidade.

Implicações para políticas de equidade: Os três diferenciais (renda, escola, IES) estão interrelacionados e refletem desigualdades estruturais no acesso à educação de qualidade. Estudantes de menor renda tendem a vir de escolas públicas e a ingressar em IES privadas — acumulando desvantagens que se traduzem em menor desempenho acadêmico e, potencialmente, em piores condições de inserção profissional. Em diálogo com o Capítulo 5, que documenta o circuito de origem escolar–apoio social–atividades extracurriculares, e com o Capítulo 9, que quantifica diferenciais salariais por sexo (registro administrativo) e raça, estes resultados reforçam que não se trata de “deficiências individuais”, mas de assimetrias de contexto. Estratégias de nivelamento, tutoria, apoio pedagógico e fortalecimento da permanência — especialmente para estudantes de baixa renda e egressos de escola pública — são, portanto, componentes centrais de uma agenda de equidade em Psicologia.

6.8 Mudança no perfil dos formandos (2015 → 2018)

Nota sobre cobertura temporal: Esta seção compara os ciclos de 2015 e 2018, que são os anos com microdados completos do questionário socioeconômico disponíveis. A inclusão de 2022 nesta análise não foi possível porque os microdados liberados pelo INEP para esse ciclo não contemplam as variáveis de renda familiar e origem escolar necessárias para a comparação. As demais seções do capítulo (mapas de itens, distribuições de z-scores, taxas de presença) incluem os três ciclos completos.

A comparação entre os ENADEs de 2015 e 2018 permite avaliar se as políticas de democratização do acesso (FIES, ProUni, cotas) estão alterando o perfil dos formandos em Psicologia.

6.8.1 Mudança no Perfil de Renda

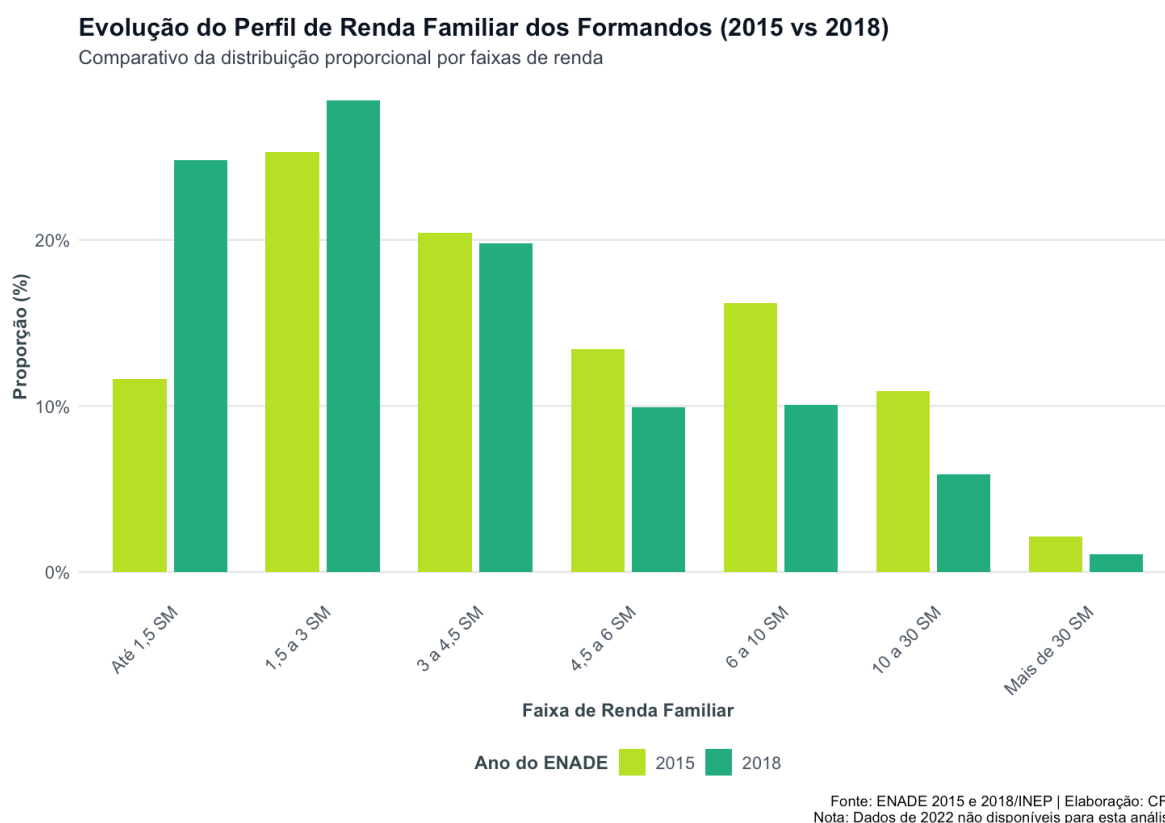


Figura 6.16 – Evolução do perfil de renda dos formandos em Psicologia (2015 vs 2018) — aumento expressivo nas faixas de menor renda; dados de 2022 indisponíveis para esta análise

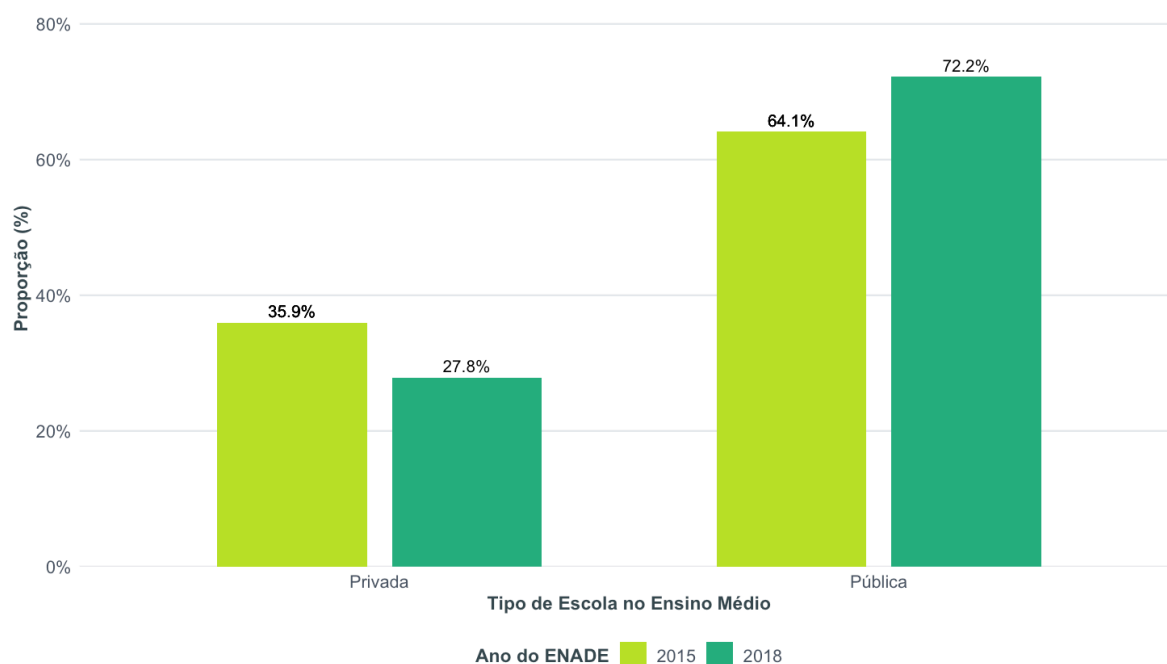
A mudança mais expressiva ocorre na faixa de menor renda (até 1,5 SM): de 11,6% em 2015 para 24,7% em 2018 — um aumento de 13 pontos percentuais, conforme a Figura 6.16. As faixas intermediárias (1,5–4,5 SM) crescem levemente, enquanto 6–10 SM e 10–30 SM recuam. Isso sugere “popularização” do perfil: entrada mais forte de estudantes de baixa e média renda e redução das faixas mais altas.

6.8.2 Mudança na Origem Escolar

A Figura 6.17 permite visualizar a reconfiguração das redes de origem dos formandos entre 2015 e 2018.

Evolução da Origem Escolar dos Formandos (2015 vs 2018)

Comparativo da proporção de egressos de escolas públicas e privadas



Fonte: ENADE 2015 e 2018/INEP | Elaboração: CFP
Nota: Dados de 2022 não disponíveis para esta análise

Figura 6.17 – Evolução da origem escolar dos formandos em Psicologia (2015 vs 2018) — crescimento de 8 p.p. na participação de egressos de escola pública; dados de 2022 indisponíveis para esta análise

A participação de egressos de escola pública cresceu de 57% em 2015 para 65% em 2018 — um aumento de 8 pontos percentuais. Este movimento é coerente com as políticas de ação afirmativa e com a expansão do acesso ao ensino superior nas últimas duas décadas.

Tensão qualidade-equidade: Os dados apontam uma tensão central para a política educacional em Psicologia: a democratização do acesso está ocorrendo, mas os novos entrantes (mais pobres, de escola pública) apresentam desempenho médio inferior. Isso não deve ser lido como justificativa para restringir o acesso; antes, sugere a necessidade de políticas de permanência e apoio pedagógico nas IES (nivelamento, tutoria, reforço de competências) e de fortalecimento da educação básica pública.

Qualidade e equidade: uma agenda integrada

Os dados do ENADE evidenciam uma tensão que exige coordenação de políticas: a democratização do acesso — conquista histórica das últimas décadas — trouxe para a Psicologia estudantes com trajetórias escolares mais desiguais, o que se reflete em desempenhos médios menores. A leitura adequada não é restringir o acesso, e sim qualificar as condições de formação: políticas de permanência, apoio pedagógico, supervisão qualificada e condições adequadas de estágio. Para o Sistema CFP/CRPs, isso implica sustentar uma defesa simultânea da qualidade formativa e da equidade, evitando que uma agenda seja

mobilizada contra a outra.

6.9 Análises avançadas: aprendizado de máquina e geografia do desempenho

As seções anteriores mostraram *o que* acontece: federais no topo, privadas com fins lucrativos na base, gradientes por renda e origem escolar. Mas *por que* esses padrões emergem? E onde, geograficamente, se concentram as “ilhas” de alto e baixo desempenho?

Esta seção apresenta análises metodologicamente sofisticadas que complementam os diagnósticos descritivos, oferecendo perspectivas preditivas e territoriais sobre os determinantes do desempenho no ENADE.

6.9.1 Importância de variáveis: modelo de aprendizado de máquina

Utilizando técnicas de aprendizado de máquina (*machine learning*) (Random Forest), é possível quantificar a “importância” relativa de cada variável socioeconômica na predição do desempenho no ENADE. Diferentemente de regressões lineares tradicionais, este método captura relações não lineares e interações complexas entre variáveis.

A Figura 6.18 apresenta o ranking de importância das variáveis. O topo é dominado por **marcadores de capital educacional familiar** e de trajetória escolar prévia. A **escolaridade do pai** e o **tipo de ensino médio** concentram as maiores importâncias relativas, seguidos pela **escolaridade da mãe** e pela **idade**. Variáveis como **situação de trabalho**, **renda familiar** e **raça/cor** aparecem com importância intermediária, enquanto **sexo** tem contribuição residual para a predição da nota no modelo.

Do ponto de vista substantivo, isso reforça o argumento central do capítulo: o ENADE não é apenas “termômetro” da experiência na graduação, mas também um instrumento sensível a desigualdades acumuladas antes e fora dela — especialmente aquelas ligadas à socialização educacional (família) e às condições de formação na educação básica. Importante frisar que **importância não é causalidade** e **não indica direção do efeito**: em modelos preditivos, variáveis correlacionadas podem “dividir” importância entre si, e o ranking deve ser lido como evidência de hierarquias de poder explicativo, não como lista de causas isoladas.

6.9.2 Probabilidade de desempenho por perfil

Complementando a análise de importância, é possível visualizar como a probabilidade de atingir diferentes faixas de desempenho varia conforme o perfil socioeconômico do estudante.

A Figura 6.19 ilustra essas probabilidades condicionais estimadas pelo modelo. A chance de estar no **topo de desempenho (top 20%)** varia de forma marcada conforme a renda, mas com um detalhe analiticamente importante: há um **padrão de compensação** entre renda e escolaridade materna. Entre estudantes **sem mãe com ensino superior**, a probabilidade cresce monotonicamente conforme a renda aumenta (aprox. de ~ 12% na faixa A até ~ 37% na faixa G). Já no grupo **com mãe com ensino superior**, a curva é mais alta nas faixas iniciais e declina nas faixas superiores (aprox. de ~ 47% para

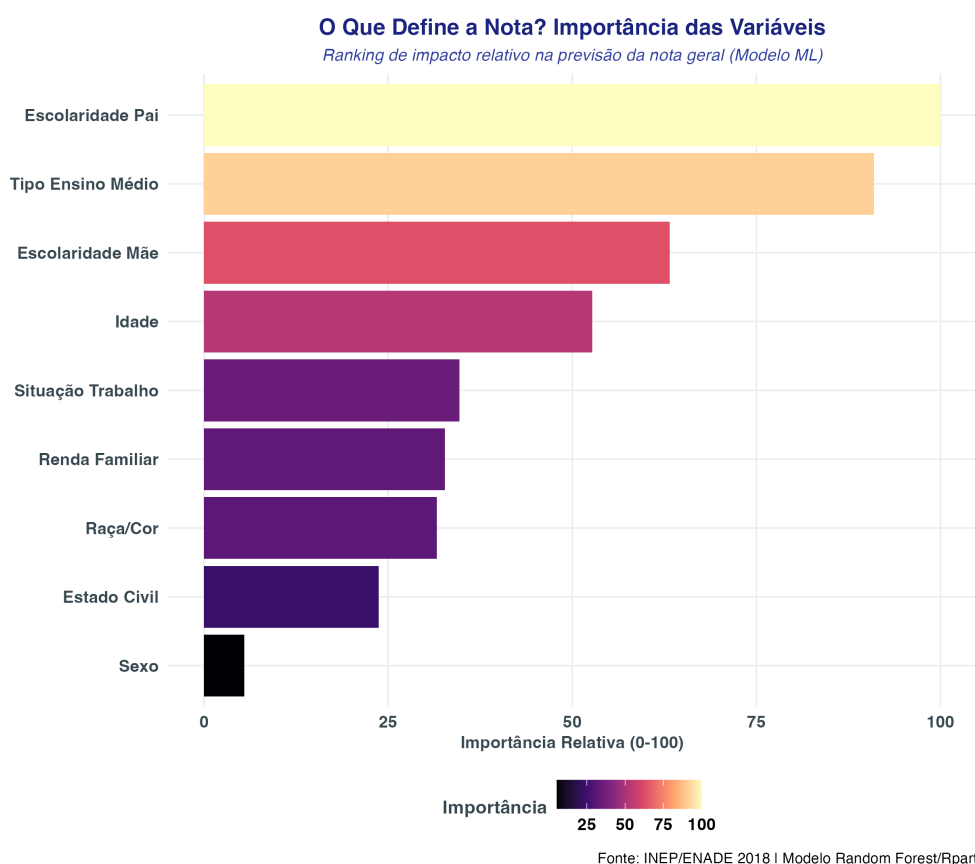


Figura 6.18 – Importância de variáveis (Feature Importance) do modelo Random Forest para predição de desempenho no ENADE — variáveis com maior importância têm maior poder preditivo, independentemente da direção do efeito

~ 25%).

Esse “cruzamento” não deve ser lido como paradoxo, mas como sinal de que **diferentes formas de vantagem socioeducacional podem operar como substitutos parciais**: em faixas de renda mais baixas, ter capital educacional na família (mãe com superior) diferencia fortemente a chance de alto desempenho; à medida que a renda cresce, o gradiente passa a capturar outros recursos (tempo de estudo, materiais, estabilidade, redes), reduzindo o ganho marginal da escolaridade materna como marcador isolado. O resultado converge com o diagnóstico anterior: desigualdades de desempenho são produzidas por **combinações** de recursos, e não por um único fator.

6.9.3 Perfis de estudantes: clusters socioeconômicos e de desempenho

A análise de clusters agrupa **estudantes** com perfis semelhantes de desempenho e características socioeconômicas, permitindo identificar “tipos” recorrentes de trajetórias e condições de vida acadêmica.

A Figura 6.20 resume os perfis médios de cada cluster em múltiplas dimensões.

A Figura 6.20 evidencia que os perfis não se distinguem apenas pela nota: eles também diferem por **renda, escolaridade e vínculo com trabalho**, compondo combinações típicas de recursos e

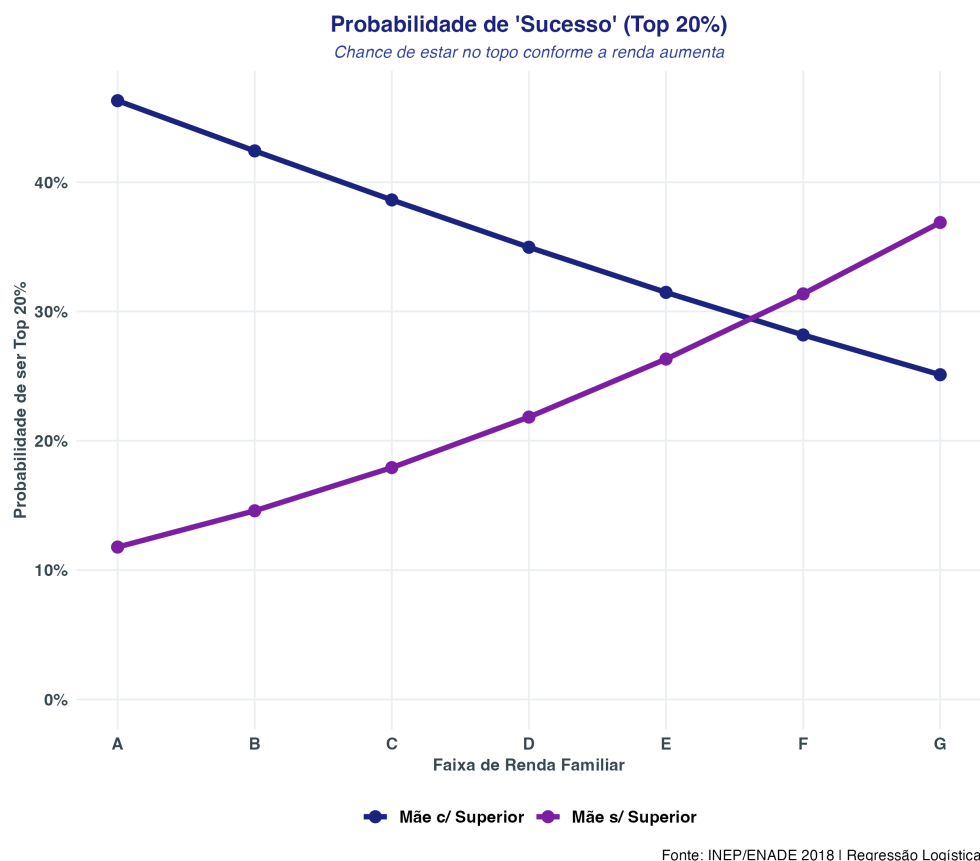


Figura 6.19 – Probabilidade estimada de desempenho por perfil socioeconômico — modelo de aprendizado de máquina aplicado ao ENADE 2018

constrangimentos. Em termos de política acadêmica, isso é relevante porque “baixo desempenho” tende a vir acompanhado de maior pressão de tempo e menor capital familiar — isto é, **não é apenas um problema de sala de aula**, mas de condições de permanência. A clusterização, portanto, serve como lente para desenhar intervenções mais finas: tutoria e nivelamento para quem chega com lacunas; bolsas e flexibilização de horários para quem trabalha; estratégias de aprofundamento e estímulo à pesquisa para perfis com maior capital acadêmico.

6.9.4 Análise de Componentes Principais (PCA) do ENADE

A PCA permite visualizar a dispersão das IES em um espaço bidimensional que resume múltiplas variáveis de desempenho e perfil.

A Figura 6.21 mostra essa projeção com a indicação dos clusters identificados.

O biplot (Figura 6.21) ajuda a interpretar *por que* os clusters diferem: o eixo horizontal (Dim1) está fortemente alinhado com **renda**, **escolaridade (mãe)**, **situação de trabalho** e **nota geral**, sugerindo um contínuo socioeconômico-acadêmico. Já o eixo vertical (Dim2) capta sobretudo um gradiente de **idade**. Em outras palavras, a segmentação de perfis é organizada principalmente por recursos socioeducacionais (e seu reflexo em desempenho), com a idade atuando como dimensão adicional que separa

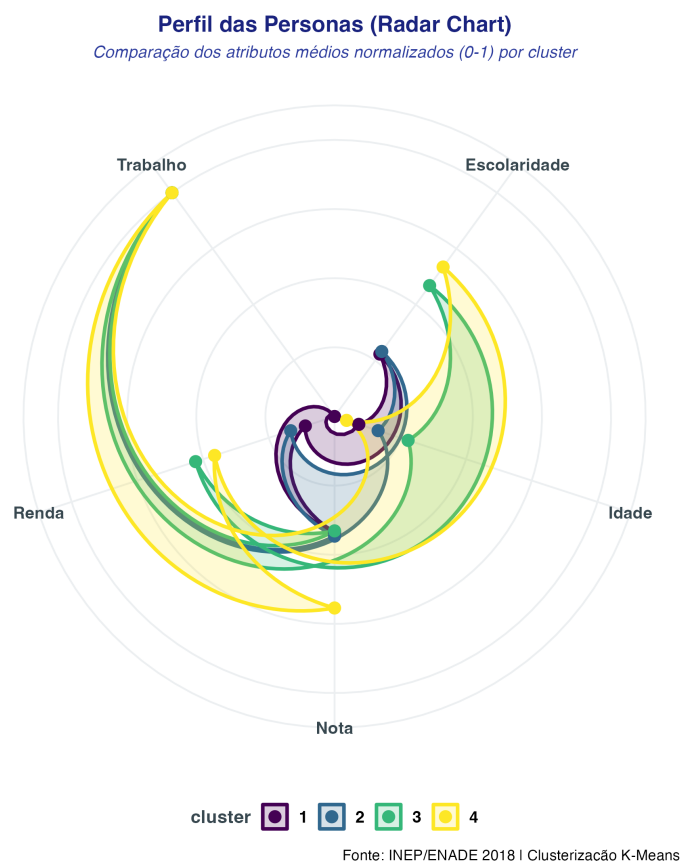


Figura 6.20 – Gráfico radar dos clusters de estudantes no ENADE — comparação de atributos médios normalizados (0–1) por perfil (trabalho, renda, nota, idade e escolaridade)

trajetórias de conclusão mais “típicas” e mais “tardias”.

6.9.5 Geografia do desempenho: “ilhas de excelência”

A análise geográfica permite identificar territórios com concentração de desempenho acima (ou abaixo) da média nacional, revelando padrões de desigualdade espacial na formação em Psicologia.

A Figura 6.22 sinaliza municípios/UFs com desempenho acima ou abaixo da média nacional, destacando “ilhas” positivas e áreas de atenção.

A Figura 6.22 mostra que, mesmo em regiões historicamente marcadas por menor oferta e infraestrutura educacional, existem **bolsões de alto desempenho** (“ilhas de excelência”). Esses casos são úteis não para ranquear municípios, mas para orientar perguntas de política pública: que arranjos institucionais (corpo docente, estágios, integração serviço-rede, políticas de permanência) permitem que determinados territórios superem desvantagens estruturais? Ao mesmo tempo, a leitura deve ser cautelosa: médias municipais podem ser sensíveis a tamanhos amostrais, perfil das IES presentes e composição dos concluintes — o foco analítico é o padrão e seus contrastes, não o “pódio”.

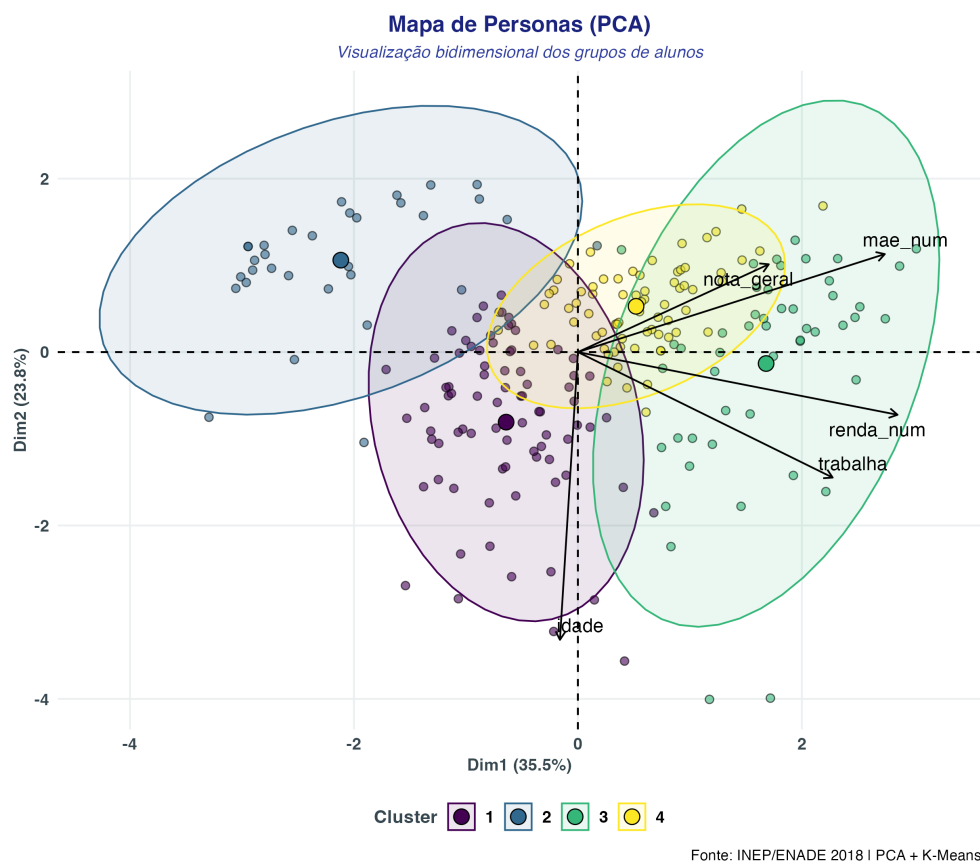


Figura 6.21 – Biplot PCA dos perfis de estudantes no ENADE — cada ponto representa um grupo/unidade de análise; cores indicam clusters; vetores indicam as variáveis que mais estruturam as diferenças (nota, renda, escolaridade, trabalho e idade)

6.9.6 Relação desempenho \times IDH

A associação entre o desempenho no ENADE e indicadores de desenvolvimento humano dos territórios permite avaliar se o contexto socioeconômico regional influencia os resultados acadêmicos.

A Figura 6.23 confronta o desempenho médio com um indicador de desenvolvimento humano em escala territorial. Nesta versão, o gráfico utiliza **IDH estadual como proxy** (fallback), o que tende a achatar diferenças internas e reduzir a capacidade explicativa do indicador.

A Figura 6.23 confirma, visualmente, a limitação de usar **IDH estadual** como explicação “de contexto”: a linha de tendência é praticamente horizontal (com leve inclinação negativa), e há grande dispersão vertical para valores semelhantes de IDH. Isso sugere que, nesse nível de agregação, **o desempenho médio não é bem explicado pelo desenvolvimento médio do estado**, mas sim por fatores que variam *dentro* do território (diferenças intraestaduais) e pela **composição das IES** e dos concluintes que efetivamente fazem a prova.

Os próprios pontos extremos ilustram o argumento: há UFs com IDH relativamente baixo exibindo médias altas (como MA e MS), e UFs com IDH intermediário apresentando médias bem mais baixas (como TO). Em vez de concluir que “IDH não importa”, a leitura correta é que o indicador, nesse formato,



Figura 6.22 – Ilhas de excelência no ENADE (recorte Norte/Nordeste) — municípios com maiores notas médias em regiões desafiadoras (top 20), destacando bolsões de alto desempenho fora dos eixos tradicionais

é um **proxy grosseiro**: para capturar de forma mais realista o efeito de contexto, seria necessário descer a escala (município/região de influência) e incorporar variáveis mais próximas da realidade educacional (rede/porte da IES, seletividade, proporção de estudantes trabalhadores, etc.).

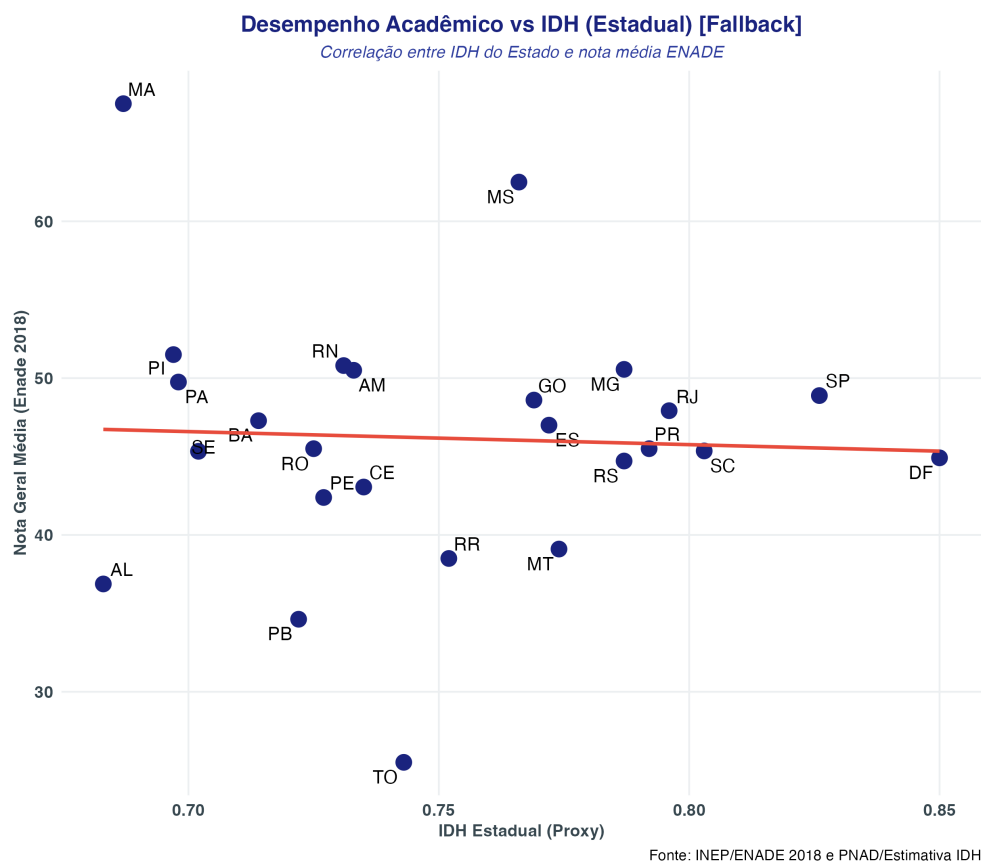


Figura 6.23 – Relação entre desempenho médio no ENADE e IDH estadual (proxy) — associação fraca em nível agregado, sugerindo que a heterogeneidade intraestadual e a composição institucional pesam mais do que o contexto médio do estado

6.10 Limitações e cuidados de leitura

- O ENADE cobre apenas estudantes **habilitados e presentes** nos ciclos avaliativos; variações de presença por curso, rede ou território podem introduzir viés de seleção, sobretudo quando taxas de participação são muito diferentes.
- As provas **mudam de um ciclo para outro** (matriz de referência, dificuldade dos itens, distribuição de conteúdos), o que limita comparações diretas de níveis absolutos de nota entre anos; a ênfase deve recair em padrões relativos e gradientes estruturais.
- O exame foi concebido para **monitoramento e diagnóstico**, não para ranqueamento simplista de cursos ou avaliação individual de estudantes; leituras regulatórias devem integrá-lo a outros indicadores de oferta, perfil discente e inserção profissional.
- Resultados por subgrupos (rede, UF, perfil socioeconômico) podem envolver **tamanhos amostrais reduzidos**; estimativas nessas células devem ser lidas com cautela e, quando possível, trianguladas com evidências qualitativas e dados complementares descritos nos capítulos metodológicos.

6.11 Conclusão do Eixo III — desempenho, assimetrias institucionais e financiamento

Os resultados deste eixo convergem para um diagnóstico nítido: há um gradiente estrutural de desempenho acadêmico no ENADE que acompanha, quase ponto a ponto, o gradiente institucional e socioeconômico da formação em Psicologia. Nas três edições analisadas, as instituições federais concentram distribuições de z-scores deslocadas para a direita, com caudas superiores mais densas, indicando maior proporção de estudantes com desempenho acima da média nacional. As públicas (outras) ocupam posição intermediária, combinando medianas positivas com maior heterogeneidade interna. Já as privadas sem fins lucrativos tendem a oscilar em torno de zero, enquanto as privadas com fins lucrativos, em geral, apresentam distribuições deslocadas à esquerda — sobretudo no Componente Específico, justamente onde os itens são mais exigentes e discriminam melhor a proficiência específica em Psicologia.

Esse gradiente institucional não é independente dos perfis socioeconômicos descritos no Capítulo 5. Estudantes de maior renda, oriundos de escolas privadas e concentrados em instituições com infraestrutura mais robusta (especialmente federais) obtêm, em média, notas mais altas no ENADE. Em contraste, egressos de escola pública, com renda familiar mais baixa e sob maior pressão para conciliar estudo e trabalho — majoritariamente matriculados em cursos privados, em particular com fins lucrativos — enfrentam desvantagens cumulativas de origem que se expressam em menores escores. Os mapas de itens e as análises de fatores associados (renda, escola, escolaridade materna, horas de estudo) reforçam que o exame está captando, em boa medida, desigualdades que antecedem a graduação e atravessam todo o itinerário formativo.

Lidos em conjunto, os capítulos 5 e 6 mostram que a democratização do acesso — ampliada por políticas de cotas, FIES e ProUni — trouxe para a Psicologia um contingente maior de estudantes de origem popular, mas não foi acompanhada por políticas de permanência e apoio pedagógico capazes de equalizar as condições de aprendizagem. O resultado é uma tensão permanente entre qualidade e equidade: onde o acesso se ampliou de forma mais massificada, sem contrapartidas robustas em docência, supervisão e infraestrutura, os indicadores de desempenho tendem a se deteriorar; onde há condições de formação mais estáveis, a composição discente permanece relativamente mais seletiva.

Do ponto de vista regulatório, isso tem implicações diretas para o uso do ENADE. Tomado isoladamente, o exame não pode ser um veredito sobre “bons” e “maus” cursos, sob pena de penalizar justamente aqueles que acolhem estudantes em situação de maior vulnerabilidade. Tomado em articulação com os demais blocos deste relatório — especialmente os capítulos sobre mercado de trabalho (8) e desigualdades estruturais (9), ancorados em RAIS e registros do CFP —, o ENADE ganha outra função: torna-se um termômetro de quão bem (ou mal) diferentes arranjos institucionais estão conseguindo transformar acesso ampliado em formação consistente e em inserção profissional digna.

Para o CFP, a chave está em combinar essas evidências na formulação da agenda do Capítulo 10. Isso significa, entre outros pontos: (i) defender que programas de financiamento estudantil e bolsas públicas incorporem critérios mínimos de qualidade formativa, sem abandonar o foco na inclusão; (ii) apoiar diretrizes curriculares e ações de formação docente orientadas pelos pontos fracos que o próprio ENADE

revela (conteúdos e competências com maior dificuldade e menor discriminação); (iii) monitorar, via linkage Censup–ENADE–RAIS–CFP, se melhorias em desempenho se traduzem em melhores condições de trabalho e remuneração, especialmente para mulheres e pessoas negras; e (iv) sustentar publicamente que qualidade e equidade não são agendas concorrentes, mas dimensões indissociáveis de uma política de formação responsável em Psicologia. Em síntese, a década 2013–2023 mostra que o desafio não é escolher entre democratizar ou qualificar: é construir, com base em evidências, um modelo de expansão que democratize **com** qualidade e com proteção das condições de exercício profissional.

Do diagnóstico à ação: o que o CFP pode fazer com esses dados

O ENADE, lido isoladamente, pode ser usado para ranquear de forma simplista. Mas lido em conjunto com os demais dados deste relatório — perfil dos formandos, condições de permanência, inserção profissional, desigualdades salariais —, ele ganha outra função: torna-se ferramenta de diagnóstico e advocacy. O CFP pode usar esses resultados para: (1) identificar onde a expansão da oferta não foi acompanhada de condições formativas adequadas; (2) defender, junto ao MEC e às IES, que qualidade não é argumento para exclusão, mas demanda por investimento; (3) monitorar se melhorias de desempenho se traduzem em melhores condições de trabalho para quem se forma. Em vez de ranquear, o CFP pode liderar uma leitura contextualizada do ENADE que conecte formação, equidade e exercício profissional.

Este capítulo mostrou que o ENADE captura desigualdades que antecedem a formação — mas também que essas desigualdades não são destino. A tensão entre qualidade e equidade não é dilema a ser resolvido escolhendo um lado; é construção permanente que exige políticas de permanência, apoio pedagógico e condições adequadas de formação. O próximo capítulo acompanha o que acontece depois do diploma: a transição para o mercado de trabalho.

Há um momento na vida de quem se forma em Psicologia que os dados não captam diretamente: a passagem do diploma para a vida profissional. “E agora?” é a pergunta que costuma aparecer. Para alguns, a resposta vem rápido — um emprego já estava encaminhado, um concurso foi aprovado, uma porta se abriu. Para muitos outros, começa uma jornada de busca e adaptação, marcada por currículos enviados sem resposta, entrevistas frustrantes e o aprendizado de que o mercado nem sempre reconhece, de imediato, o valor do diploma.

As análises de coorte apresentadas neste capítulo buscam dar visibilidade a esse momento de transição e às desigualdades que o atravessam. Acompanhamos, ano a ano, grupos de pessoas que concluíram a graduação em Psicologia e observamos sua inserção no mercado formal. Os resultados mostram que a transição não é igual para todos: algumas coortes se inserem mais rapidamente; dentro de cada coorte, alguns grupos enfrentam caminhos mais longos do que outros.

Este capítulo funciona como ponte entre a análise da formação (Parte II) e a análise do mercado de trabalho (Eixo IV). Enquanto o Capítulo 5 examinou quem consegue chegar ao diploma e o Capítulo 3 apresentou o panorama agregado da década, aqui focalizamos o momento crítico da transição — quando o diploma se converte (ou não) em exercício profissional. Os capítulos seguintes (40a a 40c) aprofundarão a análise das condições de trabalho para quem consegue se inserir formalmente.

Alcance e limitações da RAIS

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) registra apenas vínculos formais de emprego — celetistas, estatutários e contratos de trabalho com carteira assinada. Profissionais que atuam como autônomos, em consultórios particulares, em arranjos informais ou que combinam múltiplas atividades não aparecem nessas estatísticas. As taxas de inserção apresentadas ao longo deste capítulo são, portanto, **estimativas conservadoras**: descrevem a inserção formal mínima observável, não o total de trabalho exercido pela categoria. Essa limitação deve ser considerada em todas as análises que se seguem e não será repetida a cada seção.

7.1 Em resumo

A passagem da graduação para o emprego formal não é automática nem homogênea. As análises de coorte permitem estimar em quanto tempo os egressos acessam o primeiro vínculo formal, evidenciando trajetórias de inserção mais rápidas ou mais lentas conforme o contexto de formatura e o perfil socioeconômico.

Três grandes padrões emergem dos dados:

1. **Variação entre coortes**: as taxas de inserção em 1, 3 e 5 anos após a conclusão diferem sig-

nificativamente entre coortes de formatura, refletindo tanto o ciclo econômico — crise, retomada, pandemia — quanto mudanças no ritmo de expansão da formação em Psicologia.

2. **Desigualdades persistentes:** sexo (registro administrativo), raça/cor e rede de formação estruturam desigualdades nas transições; alguns grupos alcançam o primeiro emprego formal com maior probabilidade e em prazos mais curtos do que outros, mesmo dentro da mesma coorte.
3. **Perfis institucionais diferenciados:** diferentes tipos de IES — federais, estaduais/municipais, privadas sem e com fins lucrativos — associam-se a padrões específicos de inserção, que dialogam com a qualidade da formação, o tipo de ocupação predominante e a região de atuação.

Para o CFP e os CRPs, acompanhar essas trajetórias é fundamental para estimar a base potencial de inscrição, identificar coortes com alto percentual sem vínculo formal e orientar políticas de apoio à transição estudo→trabalho, em alinhamento com a agenda do Observatório permanente da profissão.

7.2 Perguntas norteadoras

Este capítulo busca responder a cinco questões centrais:

1. **Tempo de transição:** em quanto tempo, em média, egressos de Psicologia conseguem o primeiro vínculo formal após a conclusão do curso?
2. **Taxas de inserção por coorte:** qual parcela de cada coorte está empregada formalmente em 1, 3 e 5 anos, e como essas trajetórias diferem entre períodos de expansão, crise econômica e pandemia?
3. **Desigualdades na transição:** em que medida sexo, raça/cor, origem social e rede de formação reconfiguram as chances e o tempo de inserção formal?
4. **Perfis de risco:** que perfis de coorte concentram maior risco de não inserção formal ou de inserção em ocupações adjacentes e de baixa remuneração?
5. **Implicações para políticas:** como o Sistema Conselhos pode usar essas evidências para desenhar políticas de acolhimento a recém-formados e programas de formação continuada voltados às coortes mais vulneráveis?

7.3 Conceitos e estratégia de análise

A unidade de análise básica deste capítulo é a **coorte de formatura**, definida pelo ano em que a pessoa conclui a graduação em Psicologia segundo o Censo da Educação Superior. A partir dessa referência, construímos janelas de acompanhamento em anos pós-conclusão — $t+1$, $t+3$ e $t+5$ — para estimar o **tempo mediano até o primeiro vínculo formal** e a **proporção de egressos com pelo menos um vínculo** em cada horizonte temporal.

Esses indicadores requerem a base integrada Censup↔RAIS, produzida em ambiente seguro (SEDAP/INEP) a partir do pareamento determinístico por CPF e variáveis de conferência (idade, sexo, ano de conclusão). No repositório público, somente os resultados anonimizados dessa vinculação podem ser utilizados; por isso, os scripts de coorte foram desenhados para consumir tabelas já agregadas, sem qualquer identificador individual.

Nota técnica — Coortes e vinculação Censup↔RAIS

No ambiente de sala segura, a vinculação é realizada em três passos principais:

1. **Definição da coorte de formatura:** a partir do Censo da Educação Superior, identifica-se, para cada CPF, o ano de conclusão em Psicologia, gerando uma tabela de referência de coortes.
2. **Pareamento com a RAIS:** essa tabela é pareada deterministicamente à RAIS por CPF — após padronização e validação dos identificadores — de modo a localizar, para cada pessoa, todos os vínculos formais observados entre 2013 e 2023.
3. **Construção de indicadores:** a partir da base integrada, são calculados o tempo até o primeiro vínculo formal (em meses) e o status de inserção nas janelas de 1, 3 e 5 anos pós-conclusão.

Após o cálculo dos indicadores individuais, os dados são **anonimizados e agregados** por coorte e por grupos de interesse (sexo, raça/cor, rede de formação, região, CRP), gerando tabelas que podem ser exportadas para o ambiente externo e lidas pelos scripts do relatório. Essa separação garante que nenhum identificador pessoal saia do ambiente seguro.

7.4 Retrato do linkage: quantas pessoas formadas aparecem na RAIS?

Antes de medir tempo até o primeiro vínculo e taxas de inserção, é necessário fixar um diagnóstico simples — e decisivo para interpretar todo o capítulo: *que proporção de cada coorte de formatura conseguimos observar na RAIS?* A resposta a essa pergunta define o alcance e os limites de todas as análises que se seguem.

O gráfico a seguir separa, ano a ano, os concluintes de Psicologia em dois grupos: **(i) formados com pelo menos um registro de vínculo na RAIS** e **(ii) formados sem registro de vínculo na RAIS**. É crucial ler o segundo grupo com cautela: ele não equivale a “desemprego”. Pode refletir trajetórias em modalidades fora do escopo da RAIS — autônomos, pessoas jurídicas (PJ/MEI), trabalho informal, pós-graduação em tempo integral ou migração temporária para outras atividades.

A Figura acima revela um padrão consistente ao longo da década: **entre 41% e 49% dos formados em Psicologia aparecem na RAIS**, com os percentuais mais elevados observados nas coortes de 2021–2022 (cerca de 49%) e os mais baixos na coorte de 2023 (41%), possivelmente em função do curto tempo decorrido desde a formatura. Em números absolutos, a coorte de 2013 contava com cerca de 22 mil formados, dos quais 10,3 mil (47%) foram localizados na RAIS; já a coorte de 2023 totalizou 46,3 mil formados, com 19,2 mil (41%) identificados.

Esses resultados sugerem que **mais da metade dos egressos de Psicologia não aparece no**

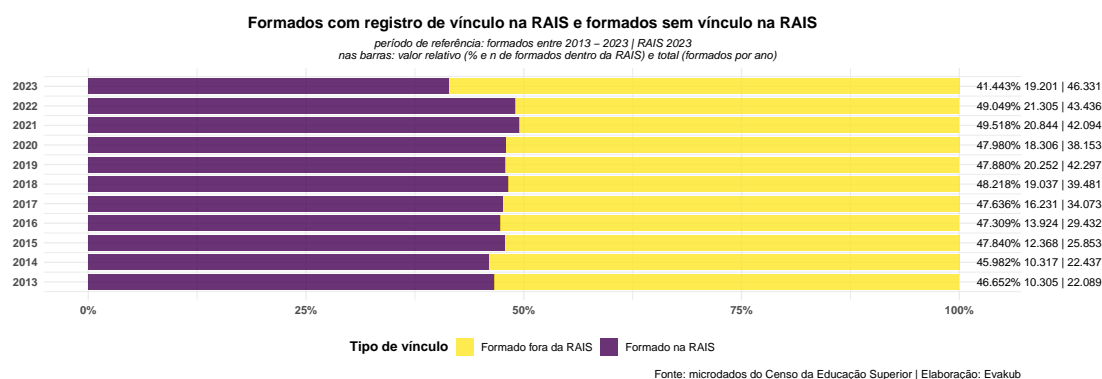


Figura 7.1 – Formados com e sem registro de vínculo na RAIS por ano de conclusão — Brasil, 2013–2023. A proporção de formados localizados na RAIS oscila entre 41% e 49%, indicando que metade ou mais de cada coorte atua fora do mercado formal captado.

mercado formal de trabalho tal como captado pela RAIS — seja porque atuam como autônomos, em consultórios particulares ou clínicas próprias, seja porque trabalham em regimes não formais, ou ainda porque optaram por outras trajetórias (pós-graduação, atividades fora da área, ou simplesmente não entraram no mercado de trabalho). Essa proporção relativamente estável ao longo do tempo indica que o padrão é estrutural, não conjuntural.

7.4.1 Transição formação→ocupação por coorte

A Figura 7.2 apresenta a composição ocupacional dos formados localizados na RAIS 2023, estratificada por **ano de formatura**. Essa perspectiva de coorte permite observar como a transição formação→trabalho evoluiu ao longo da década.

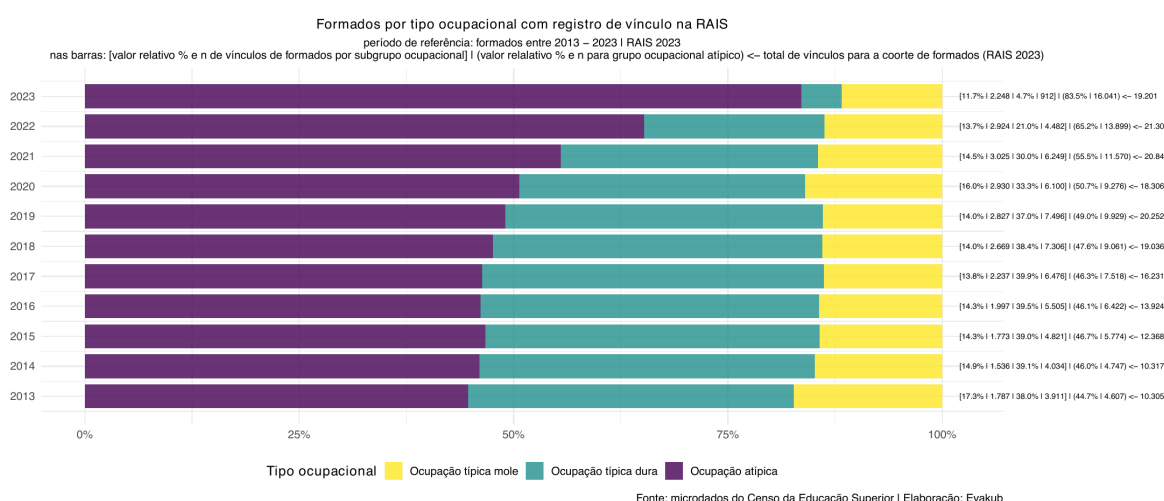


Figura 7.2 – Formados por tipo ocupacional com registro de vínculo na RAIS, por ano de formatura (2013–2023): ocupações atípicas crescem de 45% (2013) para 84% (2023), refletindo compressão do núcleo regulado frente à expansão da formação — RAIS 2023

O padrão temporal é revelador. Entre os formados de **2013**, observados na RAIS 2023 (isto é,

com até 10 anos de trajetória), 38% estavam em ocupações típicas duras e 17% em ocupações típicas moles — somando 55% em ocupações típicas. Entre os formados de **2023**, localizados no mesmo estoque de dezembro, apenas 4,7% estavam em ocupações típicas duras e 11,7% em típicas moles — com **83,5% em ocupações atípicas**.

Essa inversão ao longo da série reflete dois movimentos simultâneos:

1. **Efeito de maturação:** formados mais antigos tiveram mais tempo para migrar de ocupações atípicas (entrada) para ocupações típicas (consolidação).
2. **Efeito de compressão:** a expansão acelerada da formação (de 19 mil formados/ano em 2013 para 40+ mil em 2023) não foi acompanhada por expansão proporcional do núcleo regulado, empurrando coortes recentes para ocupações adjacentes ou atípicas.

Para o CFP, a leitura tem implicação direta: a transição formação→trabalho está se tornando mais lenta e mais dependente de ocupações fora do núcleo regulado. Políticas de inserção qualificada (residências, primeiro emprego em SUS/SUAS, supervisão estruturada) são urgentes para garantir que a expansão da formação se traduza em exercício profissional regulado.

7.5 Tempo mediano até o primeiro vínculo formal

Quanto tempo leva para conseguir o primeiro emprego formal depois de formado? Essa é uma das perguntas mais relevantes para quem conclui o curso — e também para quem planeja políticas de apoio à inserção profissional.

O tempo que separa a conclusão da graduação e o primeiro vínculo formal em Psicologia é um dos principais indicadores de “fricção” na transição estudo→trabalho. Ele sinaliza quanto tempo os egressos permanecem em situação de busca, desocupação ou inserção não formal antes de alcançarem um contrato de trabalho. Em termos de política profissional, isso se traduz em riscos de evasão da área, adiamento do registro no Sistema Conselhos e maior vulnerabilidade financeira em uma fase crítica da trajetória.

A análise de tempo até o primeiro vínculo permite identificar padrões relevantes para a política profissional. Quando cada ponto representa uma coorte de formatura e a altura da curva indica quantos meses, em mediana, essa coorte leva para alcançar o primeiro vínculo formal, torna-se possível visualizar “janelas de risco” — períodos em que recém-formados podem demandar apoio mais sistemático. A faixa interquartilica (entre P25 e P75) revela a heterogeneidade de trajetórias dentro de cada coorte: quanto mais larga, maior a dispersão.

Espera-se que coortes formadas em contextos de crise econômica ou em momentos de rápida expansão dos cursos apresentem tempos medianos mais longos e dispersões maiores, sinalizando dificuldades adicionais de inserção. Para o Sistema Conselhos, esses padrões orientam ações específicas: programas de orientação profissional, articulação com redes de estágios e residências, e acolhimento estruturado logo após a colação de grau.

7.6 Taxas de inserção em 1, 3 e 5 anos pós-conclusão

Enquanto o tempo mediano até o primeiro vínculo descreve a velocidade típica da transição, as taxas de inserção em 1, 3 e 5 anos mostram o “quantum” de cada coorte que efetivamente consegue se inserir no mercado formal em diferentes horizontes. A combinação desses dois tipos de indicador permite distinguir situações em que a maioria se insere rapidamente daquelas em que apenas uma parcela da coorte acessa empregos formais, deixando um contingente relevante de profissionais em condições mais precárias ou fora da área.

As curvas por coorte e janela temporal devem ser lidas como trajetórias de entrada:

- A **diferença entre a taxa em 1 ano e em 3 anos** indica quanto da inserção ocorre no curto prazo imediato à formatura.
- A **diferença entre 3 e 5 anos** sinaliza se há um “segundo impulso” de entrada tardia.

Coortes em que a maior parte da inserção ocorre apenas após 3 ou 5 anos sugerem um mercado mais congestionado ou caminhos profissionais mais tortuosos. Comparar coortes formadas em contextos distintos (pré-crise, crise, pandemia) permite separar efeitos ligados à conjuntura macroeconômica daqueles relacionados à própria estrutura da formação em Psicologia.

Na prática, a leitura conjunta das curvas de 1, 3 e 5 anos mostrará se a maior parte da inserção ocorre logo após a formatura ou se depende de um “segundo fôlego” alguns anos depois. Coortes em que as linhas se estabilizam em patamares baixos, mesmo após cinco anos, indicam gerações com trajetória mais frágil no mercado formal, o que pode orientar o Sistema Conselhos na priorização de políticas de transição para esses grupos.

7.7 Desigualdades na transição: sexo, raça/cor e rede de formação

A transição para o mercado de trabalho é igual para todos que se formam? A resposta curta é não — e documentar essas diferenças é condição para enfrentá-las.

As desigualdades observadas na formação — em termos de sexo, raça/cor, origem social e rede de IES — tendem a se projetar na transição para o mercado de trabalho. Mesmo quando duas pessoas concluem a graduação na mesma coorte e em contextos regionais semelhantes, suas chances de acessar um primeiro vínculo formal em Psicologia podem variar significativamente em função do capital econômico, dos recursos institucionais disponíveis e das redes profissionais às quais estão conectadas.

Ao comparar taxas de inserção e tempos até o primeiro vínculo por sexo e raça/cor, interessa observar não apenas “quem entra mais”, mas também **em que condições**: se a inserção se dá majoritariamente em ocupações típicas da Psicologia, em vínculos estáveis e em setores com maior proteção social, ou se se concentra em postos mais precários, jornadas fragmentadas e ocupações adjacentes fora do núcleo da profissão. Da mesma forma, diferenças entre egressos de redes públicas e privadas — especialmente entre privadas com e sem fins lucrativos — ajudam a entender como a arquitetura da oferta formativa se traduz em trajetórias de trabalho mais ou menos robustas.

A análise por grupo permite identificar se mulheres, pessoas negras e egressos de determinadas redes enfrentam sistematicamente probabilidades menores de inserção formal em três anos, mesmo dentro da mesma coorte. Diferenças persistentes entre grupos — sobretudo quando não se explicam apenas por região ou tipo de ocupação — constituem evidência de desigualdades estruturais na transição formação→trabalho.

Essas comparações alimentam diretamente a agenda de equidade do Sistema Conselhos. Se grupos historicamente sub-representados na formação (como pessoas negras ou estudantes de baixa renda) também enfrentam maiores barreiras de inserção formal, mesmo controlados fatores como região e tipo de ocupação, trata-se de um padrão estrutural que exige respostas articuladas: regulação da formação, fiscalização do exercício profissional e políticas de apoio à transição. Os dados do Capítulo 8 sobre desigualdades salariais por sexo e raça reforçam essa leitura ao mostrar que as disparidades observadas na formação se projetam — e por vezes se ampliam — nas condições de trabalho.

Leitura para políticas de transição estudo→trabalho

- **Grupos com inserção mais lenta ou menos provável** — por exemplo, mulheres negras formadas em redes privadas com fins lucrativos — podem demandar apoio específico, como programas de mentoria, redes de estágios supervisionados e ações coordenadas de empregabilidade em parceria com serviços públicos.
- **Redes de IES** podem estruturar programas de inserção mais focados a partir dessas evidências, articulando núcleos de acompanhamento de egressos, feiras de carreira e convênios com serviços do SUS e do SUAS, especialmente em territórios onde as taxas de inserção em 3 anos permanecem abaixo da média nacional.
- **CFP e CRPs** podem utilizar as curvas de inserção por coorte e grupo para orientar políticas de acolhimento, campanhas de registro profissional e oferta de formação continuada voltadas às coortes mais vulneráveis, bem como para ajustar expectativas sobre o ritmo de entrada de novos inscritos em diferentes contextos econômicos.

7.8 Comparações entre coortes e contextos macroeconômicos

O diploma não existe no vácuo. Quem se formou em anos de maior crescimento do emprego formal e de expansão de políticas sociais enfrentou um cenário muito diferente daquele vivenciado por quem concluiu o curso em meio à retração do financiamento estudantil, à desaceleração econômica ou aos impactos da pandemia de COVID-19. Ignorar essa dimensão pode levar a leituras injustas sobre o desempenho das coortes e sobre a suposta “capacidade de inserção” da profissão.

A periodização adotada distingue cinco contextos: pré-crise econômica (2013–2014), crise econômica (2015–2016), retomada (2017–2019), pandemia COVID-19 (2020–2021) e pós-pandemia (2022–2023). Cada período apresentou condições distintas de absorção de profissionais pelo mercado formal.

As comparações entre coortes e contextos permitem qualificar o diagnóstico de duas formas:

- **Coortes com inserção mais lenta ou incompleta em períodos de crise** podem sinalizar a necessidade de políticas contracíclicas de apoio a recém-formados, como programas de residência, estágios remunerados em serviços públicos ou ações específicas em territórios com maior retração do emprego.
- **Coortes formadas em momentos de expansão, mas que ainda assim exibem desigualdades pronunciadas entre grupos sociais**, reforçam a tese de que parte das barreiras é estrutural e não se resolve apenas com crescimento agregado.

Coortes em diferentes contextos macroeconômicos

Índice de emprego formal em Psicologia (2013=100), por contexto



Fonte: RAIS 2013-2023 (MTE) | Classificação ilustrativa por contexto macroeconômico.

Figura 7.3 – Comparação de coortes de formandos em Psicologia em diferentes contextos macroeconômicos (pré-crise, crise, pandemia)

Para o Sistema Conselhos, situar cada coorte no seu contexto é essencial para calibrar expectativas e planejar ações: não se trata de “culpar” os egressos por dificuldades de inserção, mas de compreender como as condições macroeconômicas, a expansão desigual da oferta formativa e a segmentação do mercado de trabalho interagem. Essa leitura longitudinal, articulada ao panorama integrado da década (Capítulo 3), ajuda a construir uma agenda de acompanhamento contínuo de coortes, em vez de diagnósticos pontuais desconectados das condições históricas concretas.

7.9 Implicações para políticas de transição

As análises deste capítulo mostram que a passagem da graduação para o emprego formal em Psicologia não é automática nem homogênea entre coortes, grupos sociais e redes de formação. Em

alguns contextos, a maioria dos egressos acessa um primeiro vínculo formal em poucos meses e alcança taxas elevadas de inserção em 3 e 5 anos; em outros, parcelas importantes das coortes permanecem sem vínculo formal em horizontes de tempo mais longos, ou se inserem predominantemente em ocupações adjacentes e de menor remuneração.

Do ponto de vista da regulação profissional, isso tem três implicações centrais:

1. **Transição como fase própria da carreira:** a transição estudo→trabalho exige políticas específicas de acolhimento, orientação e acompanhamento — não apenas ações pontuais de divulgação do Sistema Conselhos.
2. **Atenção diferenciada a grupos vulneráveis:** programas de estágio, residência e educação continuada devem ser planejados com atenção a coortes e grupos que enfrentam barreiras adicionais de inserção (mulheres negras, egressos de redes mais vulneráveis, regiões com menor densidade de vínculos).
3. **Articulação com a oferta formativa:** decisões sobre expansão de vagas em Psicologia (Capítulo 4) precisam considerar a capacidade real de absorção do mercado e os tempos de inserção observados, sob pena de alimentar ciclos de formação com alta frustração ocupacional.

Para o CFP e os CRPs, uma **agenda mínima** derivada deste capítulo inclui:

- Instituir rotinas de monitoramento das taxas de inserção por coorte, sexo, raça e rede de formação, articulando-as com o Observatório;
- Dialogar com IES e serviços públicos para qualificar estágios e criar percursos estruturados de entrada em ocupações típicas;
- Apoiar, em parceria com SUS, SUAS e sistemas educacionais, programas de residência e estágios remunerados voltados a territórios de menor densidade de profissionais;
- Integrar as evidências aqui apresentadas às estratégias de comunicação, valorização profissional e planejamento de formação continuada.

Em síntese, acompanhar como as coortes entram — ou não entram — no mercado formal é condição para que o Sistema Conselhos possa proteger o interesse público e sustentar trajetórias profissionais dignas em Psicologia.

Cuidados adicionais na interpretação

Além das limitações da RAIS já apresentadas no início do capítulo, três ressalvas específicas se aplicam às análises de coorte:

- **Identificação do primeiro vínculo:** pode ser sensível à presença de múltiplos contratos de curta duração e à qualidade dos registros; por isso, as estatísticas são apresentadas em termos de medianas e janelas de acompanhamento.
- **Transição eSocial (2019–2022):** diferenças regionais na implantação do eSocial e em práticas de declaração podem afetar a captura de vínculos em determinados anos.

- **Inserção vs. qualidade:** as taxas de inserção não dizem nada, por si, sobre **qualidade do emprego** (remuneração, jornada, estabilidade, tipo de ocupação); esses aspectos são analisados nos capítulos sobre mercado de trabalho (40a a 40c).

7.10 Para onde este capítulo aponta

Este capítulo acompanhou o momento crítico entre o diploma e o primeiro emprego — uma transição que não é igual para todos. Os dados revelam que a inserção formal não é automática, que as desigualdades da formação se projetam nas chances de transição e que os contextos macroeconômicos modulam significativamente as trajetórias de cada coorte.

Os próximos capítulos examinam o que acontece depois: o Capítulo 8 apresenta o panorama do mercado de trabalho formal, incluindo emprego, renda e estabilidade; o Capítulo 40b detalha a estrutura setorial e ocupacional; e o Capítulo 40c aprofunda análises avançadas sobre segmentação e desigualdades. Para quem está chegando ao fim da graduação, essas análises ajudam a calibrar expectativas; para o Sistema Conselhos, oferecem evidências para políticas de acolhimento, valorização e equidade.

Trabalho não é apenas meio de vida — é espaço de realização, identidade e luta cotidiana por dignidade. Falamos de centenas de milhares de profissionais que fazem diferença todos os dias: nas escolas, nos CAPS, nos hospitais, nas empresas, nos consultórios, nas periferias.

Os dados apresentados neste capítulo revelam um mercado em expansão, mas também profundamente desigual. Por um lado, há crescimento: mais vínculos formais, mais setores absorvendo profissionais, mais regiões sendo atendidas. Por outro, os frutos desse crescimento não se distribuem de forma equitativa. Mulheres — que constituem a esmagadora maioria da profissão — recebem menos do que homens. Profissionais negros/as enfrentam diferenciais salariais persistentes. Algumas regiões oferecem condições muito mais favoráveis do que outras. Coexistem, portanto, duas realidades: uma Psicologia de vínculos estáveis e salários dignos, e outra marcada por rotatividade alta, jornadas fragmentadas e remunerações que mal permitem o exercício autônomo e ético da profissão.

Esses dados exigem leitura contextualizada, pois refletem dinâmicas de mercado e estruturas de desigualdade que atravessam a sociedade brasileira. Revelam também o desafio central para o CFP, os CRPs e toda a categoria: como transformar o crescimento quantitativo em melhoria qualitativa das condições de trabalho? Como fazer com que a expansão da profissão beneficie igualmente todos os profissionais, independentemente de sexo, raça ou região? É com essas perguntas que passamos à análise do panorama do mercado.

8.1 Em resumo

O mercado de trabalho formal para psicólogas/os no Brasil atravessou transformações significativas entre 2013 e 2023, configurando um cenário marcado por três características principais: expansão quantitativa, persistência de desigualdades estruturais e segmentação setorial. A análise da RAIS revela que o número de vínculos formais em ocupações típicas da Psicologia cresceu substancialmente ao longo da década, acompanhando — ainda que com defasagem — a expansão do contingente de formados documentada no Capítulo 5.

Contudo, essa expansão não se traduziu em valorização proporcional: os rendimentos reais médios apresentam estagnação ou oscilação modesta, com compressão salarial mais acentuada no setor privado e em ocupações adjacentes (“moles”). As desigualdades por sexo e raça permanecem estruturais, com mulheres e profissionais negros/as sistematicamente recebendo menos do que homens brancos, mesmo em ocupações semelhantes — padrão que se reproduz em todas as regiões e setores empregadores.

8.2 Perguntas norteadoras

Este capítulo está organizado em torno de cinco perguntas fundamentais:

1. **Trajetória do emprego formal:** como evoluiu o número de vínculos em ocupações típicas da Psicologia ao longo da década 2013–2023?
2. **Evolução dos rendimentos reais:** como se comportou o poder de compra de psicólogos/os em diferentes setores e regiões?
3. **Diferenciais salariais por sexo e raça:** qual a magnitude dessas desigualdades e houve redução ao longo do período?
4. **Segmentação ocupacional:** como se distribuem os vínculos entre ocupações típicas “duras” (núcleo regulado) e “moles” (adjacências)?
5. **Condições por empregador:** quais setores oferecem maior estabilidade e melhores condições de remuneração?

Nota metodológica rápida

As estatísticas deste capítulo baseiam-se na RAIS, que cobre apenas vínculos formais (CLT/estatutários). Trabalho autônomo e informal não são captados, de modo que os indicadores não representam a taxa total de emprego da categoria. Todos os valores monetários estão deflacionados para R\$ de dezembro/2023 (IPCA).

Entre 2019 e 2023, a RAIS passou por transição operacional com migração para o eSocial, o que requer cautela na interpretação de variações pontuais. Do ponto de vista técnico-regulatório, três escolhas analíticas orientam o capítulo: aferição de vínculos ativos em 31/12 de cada ano, análise de rendimentos por medianas e R\$/hora, e delimitação ocupacional pela família CBO 2515 (Psicólogos e psicanalistas).

8.3 Emprego, renda e estabilidade — séries principais

O que acontece com quem consegue um emprego formal em Psicologia? Quanto ganha? Quanto tempo permanece no mesmo vínculo? As respostas a essas perguntas variam dramaticamente conforme quem você é e onde você trabalha.

Durante a década estudada, o número de formados em Psicologia mais que dobrou: de aproximadamente 19 mil em 2013 para mais de 40 mil em 2023. Paralelamente, a razão entre vínculos formais ativos em ocupações típicas da Psicologia e o total de formados por coorte permanece em patamares elevados, indicando que uma fração substantiva de quem conclui o curso consegue se inserir em ocupações do núcleo profissional — ainda que com heterogeneidade importante entre tipos ocupacionais, regiões e setores empregadores. A Figura 8.1 sintetiza essa conversão formação→emprego ao longo da década.

8.3.1 Razão entre vínculos ativos e formados (2013–2023)

A razão entre vínculos ativos e formados constitui um indicador sintético da capacidade de absorção do mercado formal. Ao dividir o número de vínculos em ocupações típicas pelo total de formados por coorte, obtém-se uma medida aproximada de quantos “postos” estavam disponíveis para cada egresso ao longo da década.

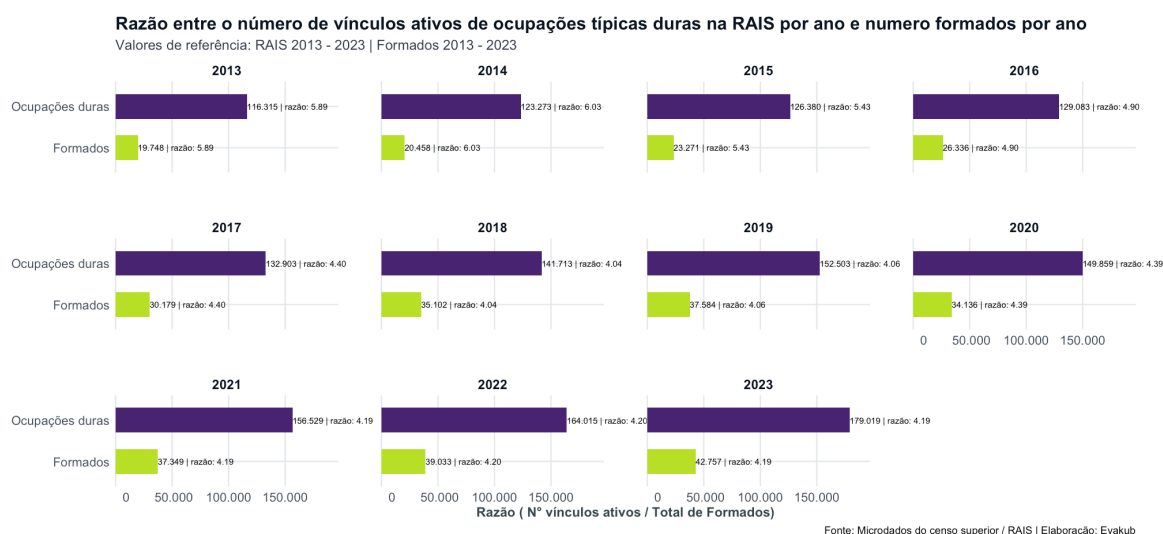


Figura 8.1 – Razão entre o número de vínculos formais ativos em ocupações típicas da Psicologia (CBO 2515) e o total de formados por coorte: evolução longitudinal da taxa de conversão formação-emprego formal — formados em Psicologia, Brasil, 2013–2023

O padrão temporal da Figura 8.1 revela dois movimentos simultâneos. Por um lado, o número absoluto de vínculos ativos nas ocupações típicas “duras” cresce ao longo da década — o mercado formal expande. Por outro, o denominador — formados por ano — cresce em ritmo ainda mais acelerado. Por isso, a razão cai de patamares acima de 5–6 no início da série (2013–2014) para aproximadamente 4,2 em 2022–2023. O achado central é claro: **há expansão do núcleo regulado, mas não na mesma velocidade da formação.**

Essa leitura ajuda a qualificar a discussão sobre “saturação” do mercado. O problema não é a ausência de empregos formais, mas o descompasso estrutural entre a capacidade de absorção do núcleo regulado (clínica, hospitalar, social, jurídica, educacional, trabalho etc.) e o volume anual de egressos. Quando essa razão cai, aumenta a pressão para que parte das pessoas formadas busque inserção em ocupações adjacentes (“moles”), em modalidades não formais (autônomo) ou em trajetórias híbridas — dinâmica que os gráficos seguintes ajudam a elucidar.

Uma análise mais refinada considera apenas os formados que efetivamente possuíam vínculo ativo em dezembro de 2023, desagregando por subtipo ocupacional. Essa abordagem permite distinguir padrões de inserção entre ocupações típicas “duras” (núcleo regulado), “moles” (adjacências) e atípicas.

A Figura 8.2 qualifica o diagnóstico anterior ao desagregar a razão por subtipo ocupacional. Os padrões diferem substancialmente entre os três tipos:

- **Ocupações típicas moles:** a razão é alta em toda a série (cerca de 15–21 até 2022, chegando a 27,5 em 2023), indicando que a inserção em vínculos ativos no estoque de dezembro é relativamente baixa frente ao volume de egressos dessas coortes.
- **Ocupações típicas duras:** a razão se mantém menor até 2022 (aproximadamente 6,7 em 2013 e 12,4 em 2022), mas salta em 2023 (59,5), resultado consistente com a janela temporal curta entre conclusão e observação do vínculo ativo no fim do ano.

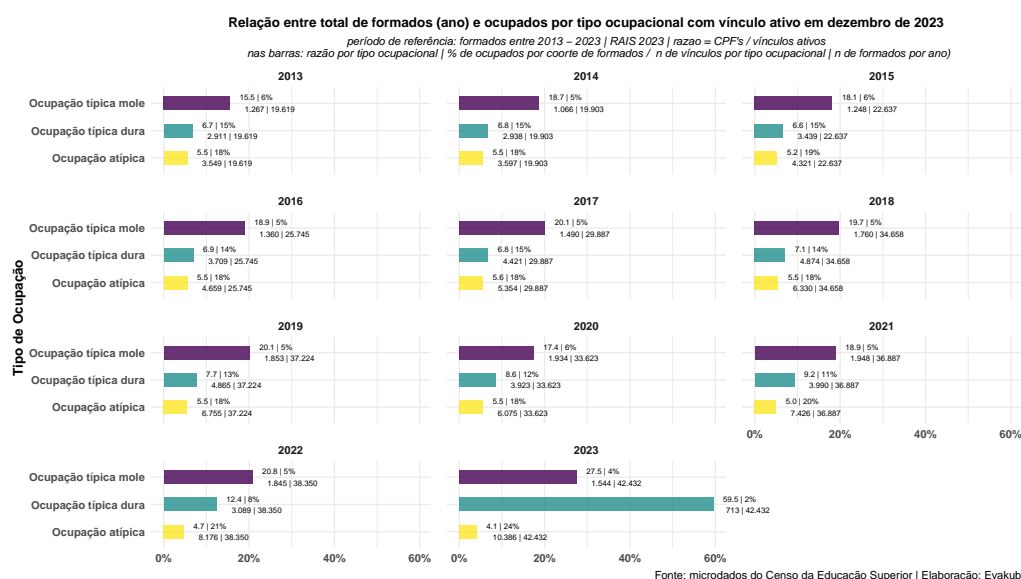


Figura 8.2 – Razão entre o total de formados(as) (por coorte) e o número de vínculos ativos em dezembro/2023, por tipo ocupacional (típica mole, típica dura e atípica). Nos rótulos: razão | % de ocupados(as) na coorte | n de vínculos | n de formados(as). Fonte: Censo/RAIS 2013–2023.

- **Ocupações atípicas:** a razão é mais baixa e relativamente estável (cerca de 5–6 na maior parte da série, chegando a 4,1 em 2023), indicando maior presença relativa de vínculos ativos nesses circuitos ocupacionais.

8.3.2 Distribuição por tipo de ocupação

A tipologia ocupacional distingue ocupações “duras” (núcleo regulado: clínica, hospitalar, social, jurídica, educacional, trabalho) de ocupações “moles” (adjacências: docência, coordenação pedagógica, gestão de pessoas, pesquisa). Essa distinção é fundamental para compreender os padrões de inserção de pessoas formadas.

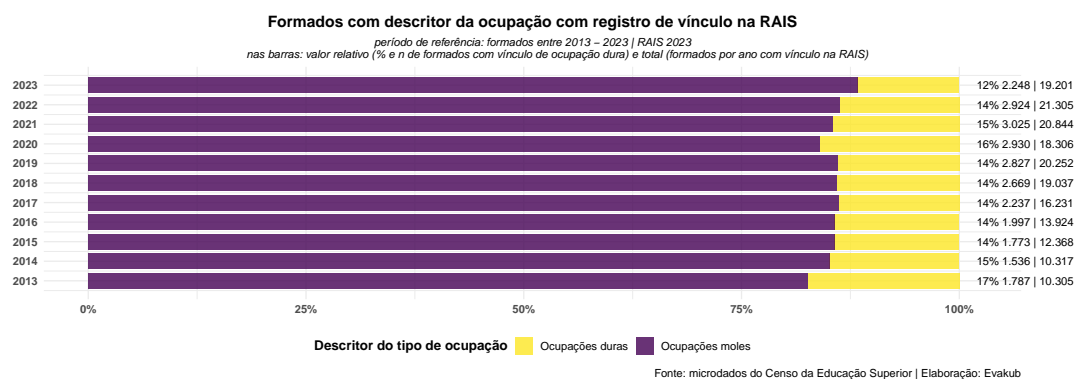


Figura 8.3 – Ocupações ‘duras’ (reguladas) caem de 17% (2013) para 12% (2023); ‘moles’ (adjacentes) dominam com 83–88% — válvula de escape frente à saturação do núcleo profissional. Fonte: Censo/RAIS 2013–2023.

A Figura 8.3 evidencia que as ocupações “moles” funcionam como válvula de escape para quem

não consegue inserção nas ocupações do núcleo regulado. Ao longo da década, observa-se crescimento da participação de profissionais da Psicologia em funções adjacentes — docência na educação básica, coordenação pedagógica, gestão de pessoas — que, embora não exijam necessariamente o registro profissional, representam inserção relevante no mercado de trabalho para a categoria.

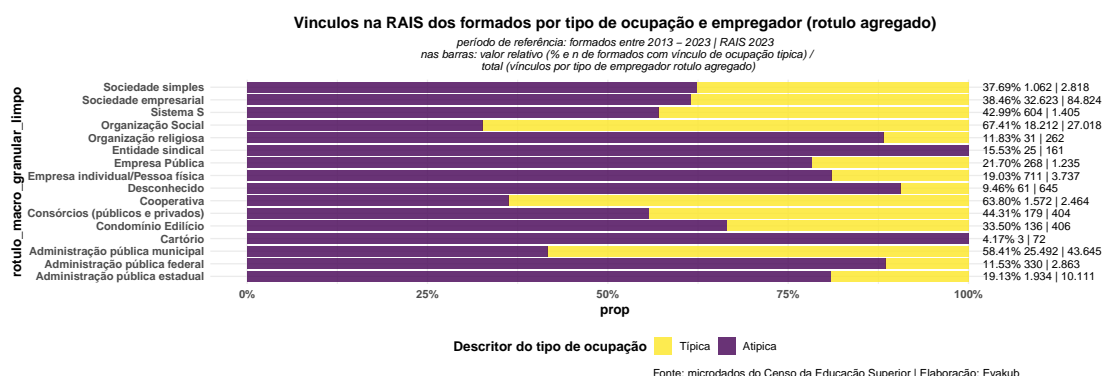


Figura 8.4 – Administração pública municipal: 58% dos vínculos em ocupações típicas (25.492 de 43.645); cooperativas: 64% (1.572 de 2.464); sociedades empresariais: 38% (32.623 de 84.824) — padrões de inserção variam por tipo de empregador. Fonte: Censo/RAIS 2013–2023.

A Figura 8.4 complementa a leitura ao mostrar, por tipo de empregador (rótulo agregado), a fração de vínculos em **ocupações típicas** versus **atípicas** entre as pessoas formadas localizadas na RAIS. O contraste é substantivo: administrações públicas municipais e organizações sociais concentram maior participação de vínculos típicos, enquanto sociedades simples e sociedades empresariais exibem menor proporção — sugerindo “portas de entrada” setoriais distintas para o exercício típico da Psicologia no mercado formal.

8.3.3 Evolução da Renda Real (2013–2023)

A análise longitudinal dos rendimentos, ajustada pela inflação (IPCA, base dez/2023), revela a trajetória do poder de compra dos profissionais. A distinção entre ocupações moles e duras permite observar se a valorização (ou desvalorização) seguiu ritmos diferentes; a Figura 8.5 reúne essas curvas.

Na Figura 8.5, as medianas reais de remuneração permanecem em torno de um patamar relativamente estável ao longo da década, com elevação discreta até 2018–2019 e recuo a partir de 2020. Chama atenção a **convergência** entre ocupações “duras” e “moles”: no início, o núcleo regulado tende a ter mediana ligeiramente maior; após 2020, as ocupações adjacentes ficam iguais ou um pouco acima, sugerindo que a “válvula de escape” ocupacional não é necessariamente sinônimo de remuneração inferior na mediana — embora possa ser mais heterogênea em condições de trabalho e requisitos.

O sombreado (P25–P75) reforça um ponto central para a política profissional: a desigualdade não está apenas “no topo”, ela está espalhada pela distribuição. Mesmo quando as medianas são próximas, a amplitude interquartil permanece larga, indicando que muitos vínculos se concentram em faixas bem abaixo do que a mediana sugere — e que há uma parcela relevante acima. Para o CFP, isso implica que a pauta de valorização precisa combinar medidas que elevem o piso (proteção da base) com mecanismos

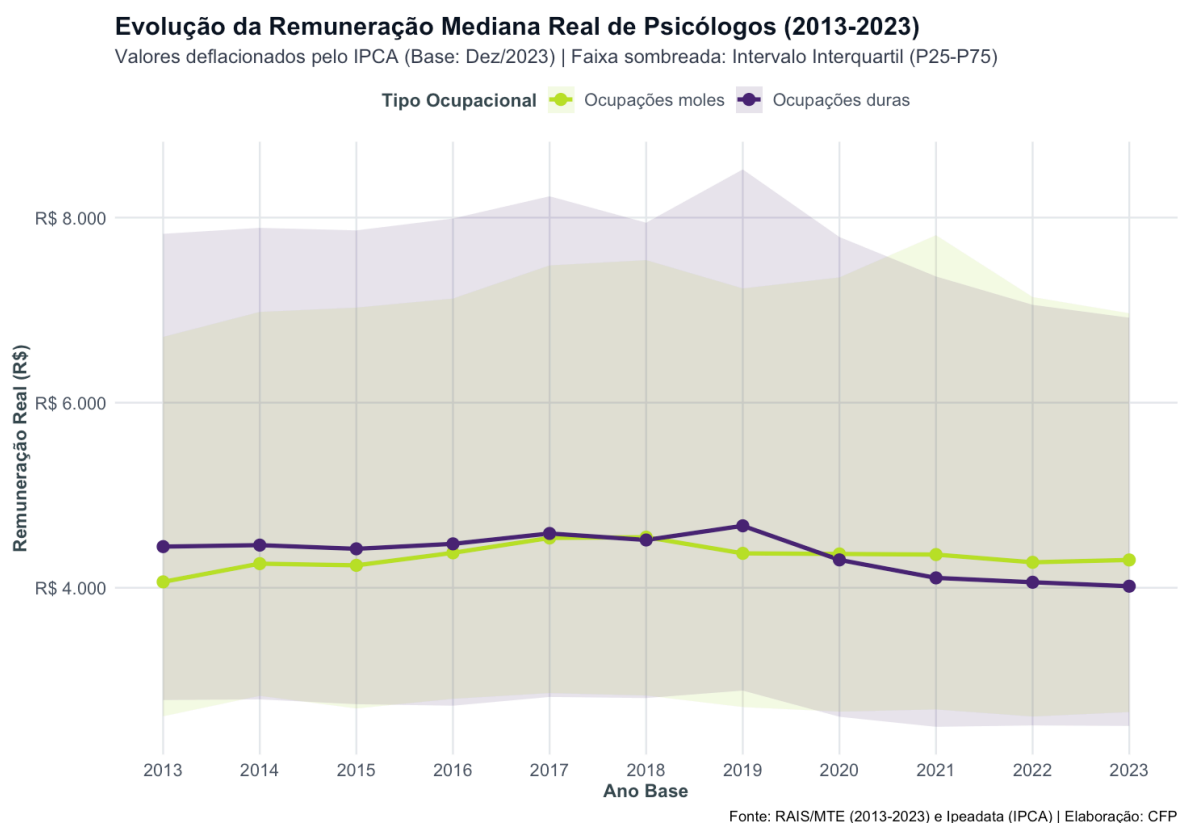


Figura 8.5 – Evolução da renda real mediana (ajustada pelo IPCA) por tipo ocupacional (2013–2023)

de qualificação e carreira que reduzam a dispersão associada à precarização.

8.3.4 Rotatividade e Estabilidade (2013–2023)

A estabilidade do vínculo formal é um indicador crucial da qualidade do emprego. Analisamos a evolução do tempo mediano de emprego (em meses) para ocupações moles e duras ao longo da última década; a Figura 8.6 concentra essa tendência.

A Figura 8.6 mostra um ciclo claro: aumento gradual da estabilidade do vínculo formal até 2019–2020 (medianas crescendo em ambos os tipos ocupacionais) e **quebra** a partir de 2021, com queda acentuada do tempo mediano de emprego. Em 2023, as medianas retornam a níveis próximos (ou inferiores) aos do início da década, sinalizando recomposição do mercado em bases mais instáveis no pós-pandemia.

Além disso, as ocupações “moles” apresentam, em geral, tempo mediano maior do que as “duras” ao longo da série. Isso sugere que parte das ocupações adjacentes (por exemplo, funções pedagógicas e administrativas) pode estar ancorada em estruturas de vínculo relativamente mais contínuas — enquanto o núcleo regulado convive com maior rotatividade formal, possivelmente associada a contratos temporários, mudanças de empregador, múltiplos vínculos e sazonalidades de serviços. Essa diferença é importante para interpretar a combinação “inserção + permanência”: entrar no mercado formal não é o mesmo que sustentar uma trajetória estável dentro dele.

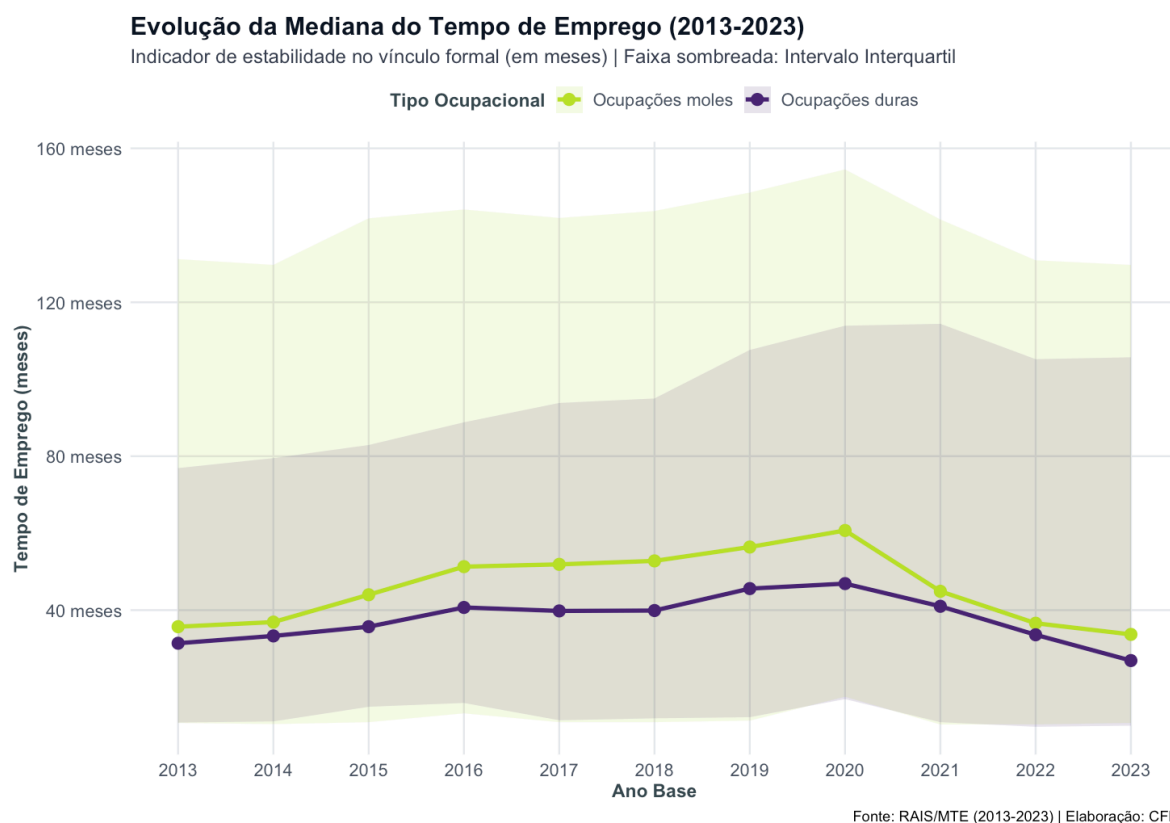


Figura 8.6 – Tempo mediano de emprego (meses) por tipo ocupacional (moles vs. duras), série 2013–2023 — RAIS

8.3.5 Diferencial salarial por sexo (2013–2023)

A análise dos diferenciais salariais por sexo revela um padrão que não deve ser lido apenas como dado estatístico, mas como **evidência de injustiça estrutural**. A feminização numérica da profissão não blindou a categoria das desigualdades de gênero típicas do mercado de trabalho brasileiro. As psicólogas, embora constituam a ampla maioria da força de trabalho, enfrentam disparidade salarial persistente em relação aos seus pares masculinos. Esses dados convocam o Sistema Conselhos a intensificar ações de valorização profissional que considerem o **gênero** como determinante das condições de trabalho.

A desigualdade salarial entre profissionais do sexo masculino e feminino constitui tema central para a agenda de valorização profissional. A Figura 8.7 registra a evolução da razão entre a remuneração mediana feminina e masculina ao longo da década.

A série revela desvantagem persistente para mulheres, mas com melhora recente: a razão sai da faixa de 0,85–0,89 durante quase toda a década e salta para 0,95–0,96 em 2022–2023. Embora ainda não haja paridade, a aproximação rápida sugere uma janela de oportunidade para consolidar políticas de equidade antes que eventuais choques devolvam o indicador a patamares mais baixos. Esses resultados, lidos em conjunto com o Capítulo 9, reforçam a necessidade de monitoramento ativo e ação estruturada do Sistema Conselhos para sustentar o avanço.

Uma profissão feminina que paga menos às mulheres

O paradoxo é evidente: a Psicologia é uma das profissões mais feminizadas do país — mais de

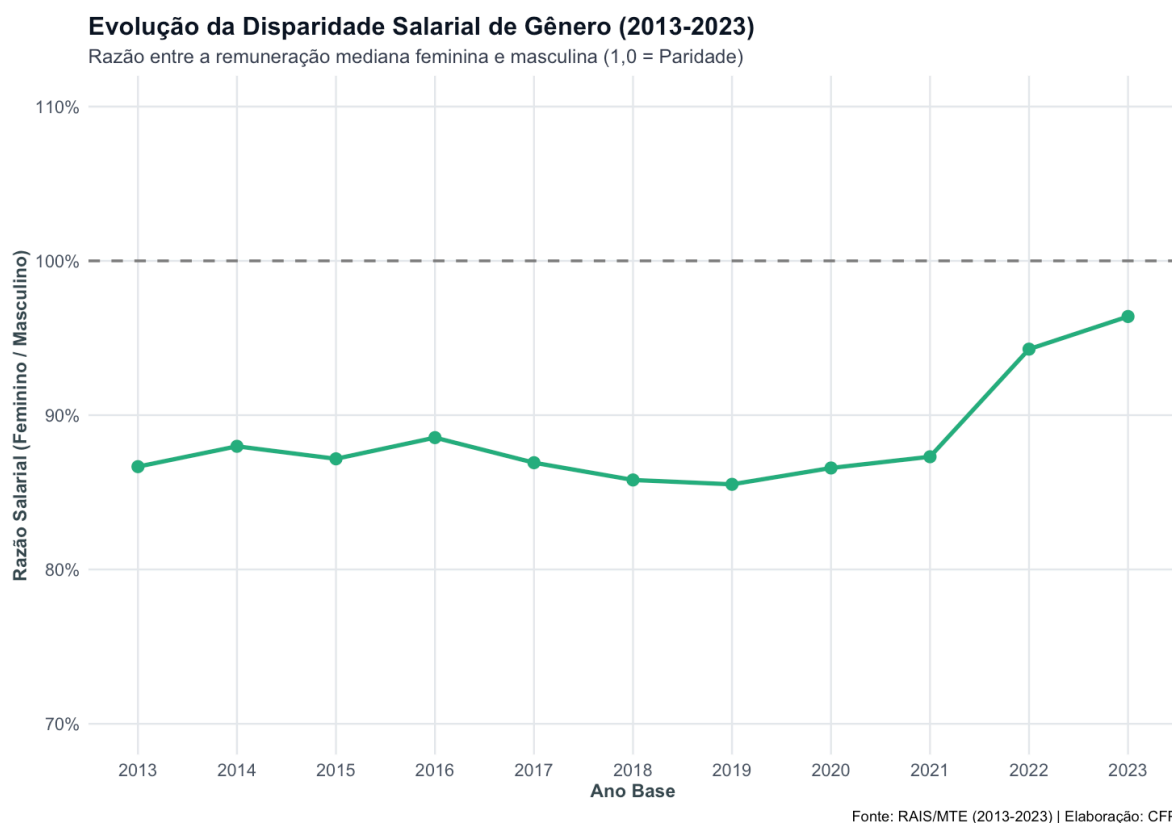


Figura 8.7 – Evolução da remuneração mediana feminina/masculina (razão F/M) em Psicologia, valores deflacionados — série 2013–2023 (RAIS)

80% dos profissionais são mulheres —, mas isso não se traduz em paridade salarial. Pelo contrário, os dados mostram que, ano após ano, mulheres recebem menos do que homens em posições semelhantes. Esse padrão não é “natural” nem inevitável: reflete estruturas de negociação salarial, segmentação por setor e ocupação, e vieses implícitos que persistem mesmo em profissões numericamente dominadas por mulheres. Para o CFP, a implicação é clara: a pauta de valorização profissional precisa incorporar o enfrentamento da desigualdade salarial por sexo não como tema secundário, mas como eixo central da defesa da categoria.

8.3.6 Diferencial salarial racial (2013–2023)

A inserção da população negra no mercado formal de Psicologia, embora crescente, ocorre em **condições desiguais de remuneração**. Esta constatação não é mero dado econométrico — é evidência do **racismo estrutural** que organiza o mercado de trabalho brasileiro. Os diferenciais salariais persistentes entre profissionais brancos e negros, mesmo em ocupações semelhantes, convocam o Sistema Conselhos a posicionar-se ativamente pela transformação dessas estruturas, considerando a **interseccionalidade de gênero e raça** como determinantes das condições de vida e trabalho da categoria.

Além do sexo, a raça/cor constitui marcador estruturante das desigualdades no mercado de trabalho brasileiro. Para a Psicologia, cuja composição racial já apresenta sobre-representação de pessoas brancas (como documentado no Capítulo 5), cabe investigar se essa assimetria se traduz em diferenças

salariais no mercado formal.

A Figura 8.8 apresenta a evolução da razão entre a remuneração mediana de profissionais negros (pretos + pardos) e brancos. Valores abaixo de 100% indicam desvantagem salarial para o grupo negro.

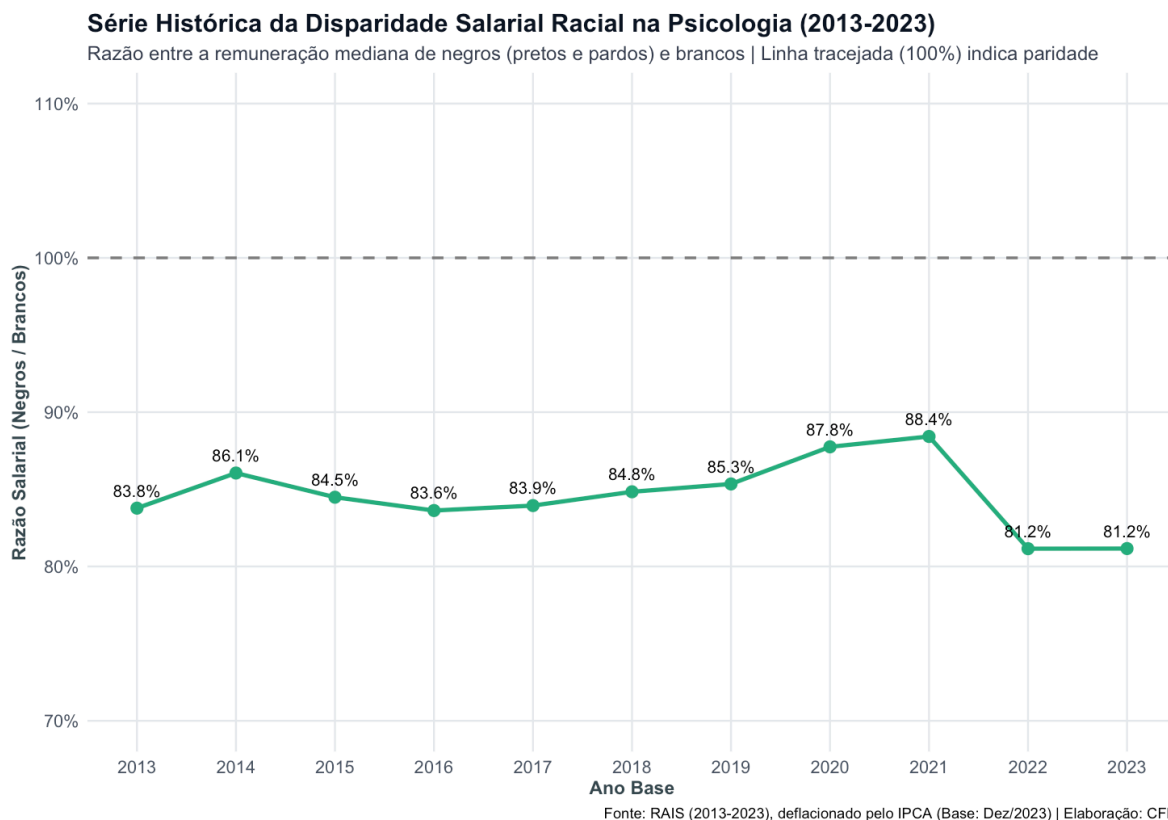


Figura 8.8 – Evolução do diferencial salarial racial — razão entre remuneração mediana de negros (pretos+pardos) e brancos, ajustada pelo IPCA (2013–2023)

Os dados revelam que profissionais negros/as (pretos/as e pardos/as) recebem, em média, entre 78% e 88% do salário mediano de profissionais brancos/as. Após leve aproximação em 2020–2021 (~88%), a razão cai para ~81% em 2022–2023, agravando a desigualdade no final da série. Em valores absolutos, a diferença representa centenas de reais mensais — indicador crítico para políticas de equidade e evidência do racismo estrutural que organiza o mercado de trabalho brasileiro.

Esse resultado exige atenção por duas razões. Primeira: a Psicologia é uma profissão comprometida com direitos humanos e com o enfrentamento do racismo estrutural, como demonstram as resoluções do CFP sobre relações raciais e a inclusão dessas temáticas nas Diretrizes Curriculares. Segunda: a piora recente (2022–2023) ocorre justamente quando a participação de profissionais negros no mercado está aumentando, sugerindo que a diversificação do acesso não está sendo acompanhada de equalização das condições de inserção. Em outras palavras, mais pessoas negras estão entrando na profissão, mas permanecem em condições salariais desfavoráveis quando comparadas a seus pares brancos — padrão compatível com a reprodução de hierarquias raciais no mercado de trabalho.

Embora a feminização seja alta em todas as UF's, a Figura 8.9 mostra variação territorial relevante. Há estados em que a proporção feminina se aproxima de 80% (padrão mais “típico” da profissão) e outros em que a presença masculina é relativamente maior. RN aparece como caso extremo (proporção

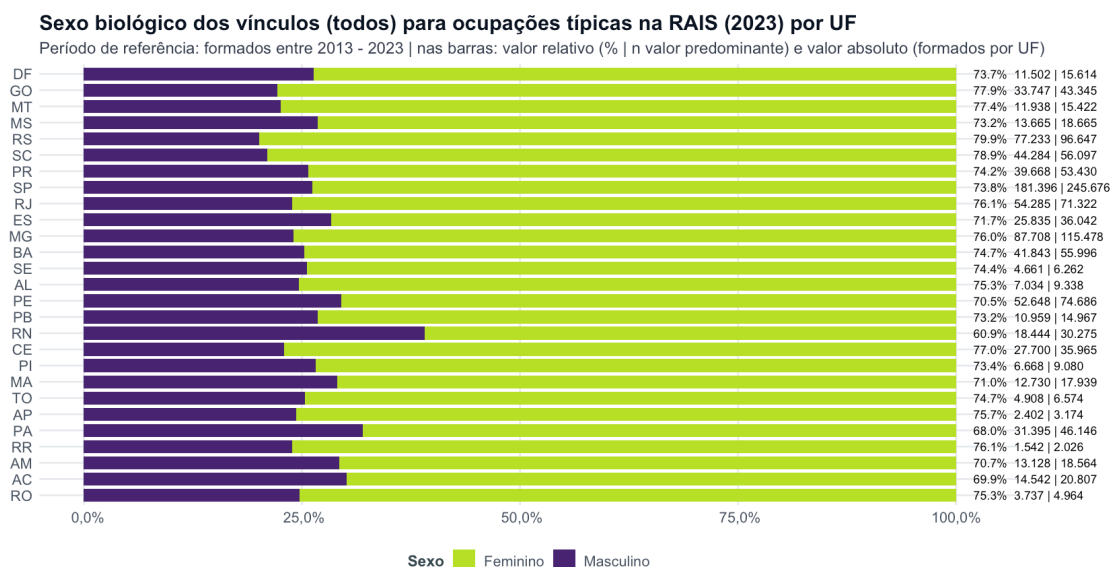


Figura 8.9 – Composição por sexo (registro administrativo) dos vínculos formais em ocupações típicas da Psicologia por Unidade da Federação: predominância feminina entre 68% e 83% — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

feminina notavelmente menor), enquanto PA e AC também estão entre os menores percentuais. Essas diferenças importam porque modulam o impacto das desigualdades salariais por sexo: em mercados mais masculinizados, mecanismos de acesso a cargos, negociação salarial e segmentação setorial podem operar de modo distinto, exigindo leitura regionalizada.

A feminização média por estado varia de 68% a 83% dos vínculos, reforçando o padrão já observado entre os formandos e preparando as leituras setoriais e ocupacionais das próximas seções.

8.3.7 Dinâmica Regional do Emprego (2013–2023)

A Psicologia está chegando a mais lugares — mas não de forma uniforme. Onde o mercado de trabalho mais cresceu na última década? E o que isso significa para quem se forma em diferentes regiões do país?

Para além do retrato estático de 2023, a evolução do número de vínculos por região evidencia onde o mercado formal tem se expandido com maior vigor. Em números absolutos, Sudeste e Sul seguem concentrando a maior massa de vínculos; em termos relativos, Centro-Oeste e Norte crescem mais rápido a partir de bases menores (Figura 8.10).

A Figura 8.10 evidencia a assimetria de escala entre regiões: o Sudeste opera em patamar muito superior de vínculos e acelera fortemente no fim da série; o Nordeste também cresce e consolida o segundo maior contingente; Norte e Sul avançam em bases menores. Um ponto exige cautela: o Centro-Oeste apresenta uma queda abrupta em 2023, destoando do comportamento dos anos anteriores e do índice regional mostrado na figura seguinte. Esse tipo de descontinuidade pode refletir ruptura de série, mudanças de classificação/cobertura (transição RAIS/eSocial) ou problemas de consolidação — e, por isso, deve ser lido como sinal de alerta analítico, não como evidência conclusiva de “colapso” do mercado regional.

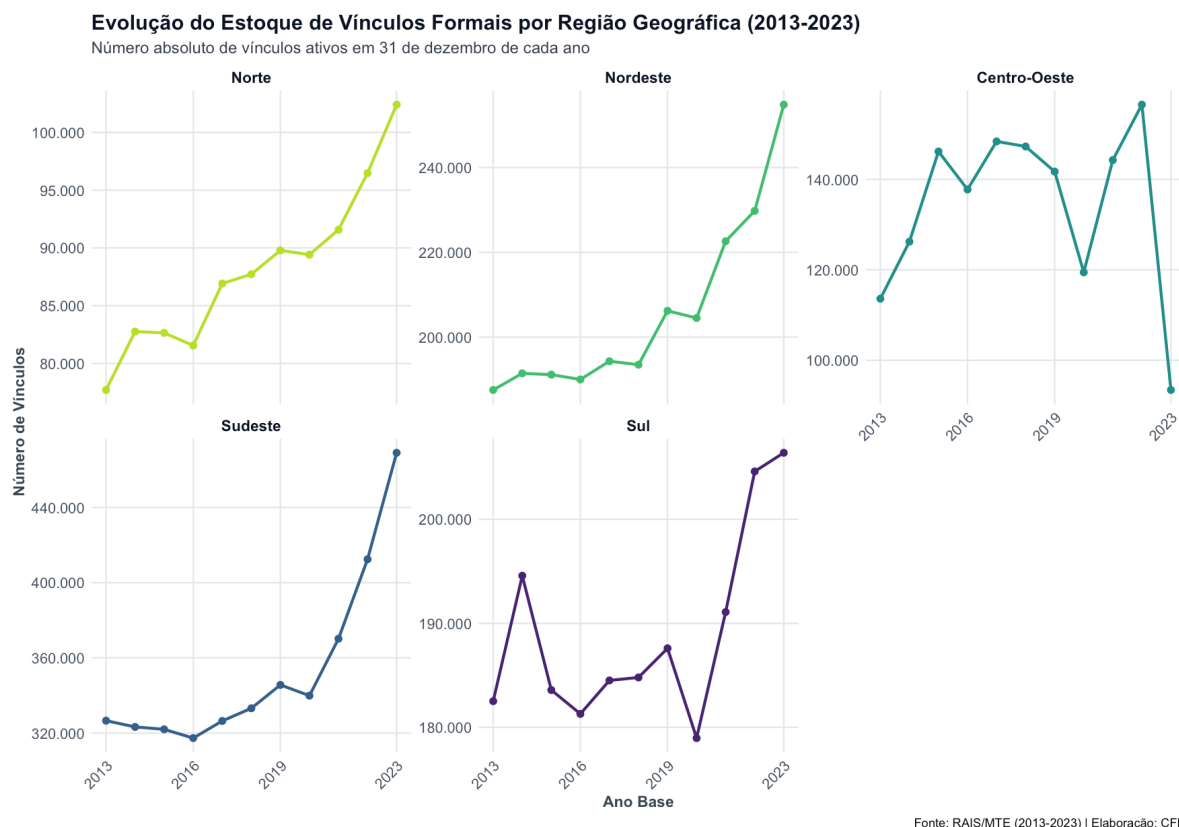


Figura 8.10 – Série de vínculos formais em Psicologia por região (2013–2023), valores absolutos — RAIS

A figura seguinte traduz a série em índice (base 100 = 2017), facilitando a comparação do ritmo relativo de crescimento entre regiões, independentemente do volume absoluto de cada uma (Figura 8.11).

O Centro-Oeste apresenta o maior crescimento relativo no período (+45% desde 2017), seguido pelo Norte (+38%) e Nordeste (+32%). Sudeste e Sul, embora concentrem a maior massa de vínculos em números absolutos, apresentam crescimento mais modesto em termos relativos (+25% e +12%, respectivamente). Esse padrão indica possível saturação dos mercados consolidados e oportunidades de expansão nas regiões historicamente menos atendidas.

Essa interiorização do mercado formal acompanha, com defasagem temporal, a expansão da oferta formativa documentada no Capítulo 4. O processo tem dupla face: representa a concretização de um projeto histórico de democratização do acesso à profissão, levando psicólogas e psicólogos a territórios onde a presença era escassa; ao mesmo tempo, coloca desafios específicos de supervisão, educação continuada e fortalecimento institucional para CRPs que atuam em regiões de crescimento acelerado. Para o Sistema Conselhos, a implicação é clara: distribuição de recursos, estratégias de fiscalização e políticas de acolhimento precisam acompanhar essa reconfiguração territorial.

8.3.8 Desigualdades Salariais Regionais (2023)

A distribuição salarial por região revela disparidades significativas no poder de compra dos profissionais de Psicologia. O boxplot abaixo compara as distribuições de remuneração entre as cinco macrorregiões brasileiras.

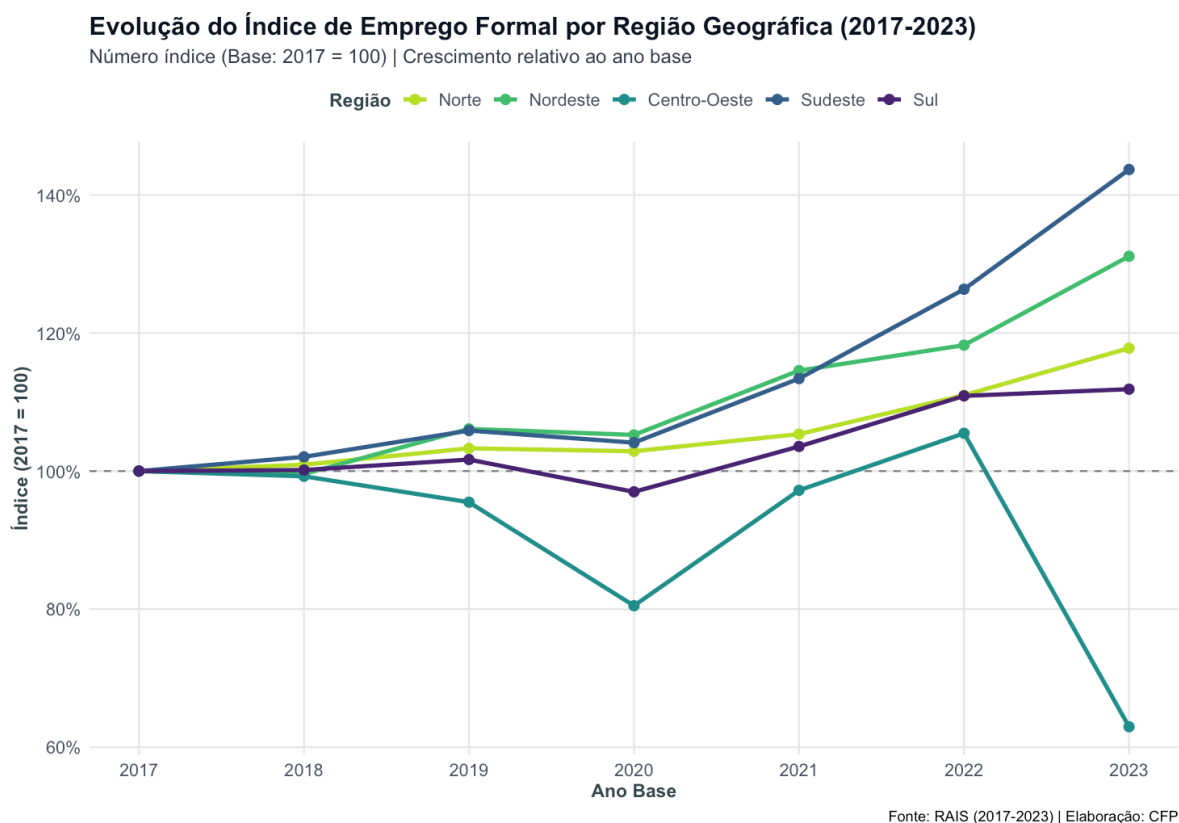


Figura 8.11 – Índice de crescimento do emprego formal por região (2017=100), série 2013–2023 — RAIS

A Figura 8.12 destaca medianas e dispersão regional das remunerações.

Os boxplots mostram medianas mais altas no Centro-Oeste (~R\$ 4,8 mil) e Sul (~R\$ 4,6 mil), seguidas por Sudeste (~R\$ 4,3 mil). Norte (~R\$ 4,1 mil) e Nordeste (~R\$ 3,6 mil) ficam abaixo, com caudas longas em todas as regiões. Isso sugere que a expansão rápida do Centro-Oeste veio acompanhada de remuneração típica acima da média nacional, enquanto o Nordeste combina crescimento com remuneração mediana mais baixa. Essa leitura regional é central para planejar fiscalização, acolhimento e pautas de valorização diferenciadas por território.

A Figura 8.13 descreve o status ocupacional em 31 de dezembro de 2023 para cada título típico da Psicologia, mostrando a proporção de vínculos ativos e inativos no estoque anual.

Na Figura 8.13 cada barra corresponde a um título ocupacional classificado no relatório como ocupação típica de egressos de Psicologia. Em cada barra, a porção amarela indica a participação de vínculos formais ativos em 31/12/2023 (“Com vínculo”) e a porção roxa indica a parcela sem vínculo formal ativo (“Sem vínculo”) na mesma data-corte. Sobre as barras aparecem dois números: o percentual (base 100% por ocupação) e, em seguida, o número absoluto de vínculos ativos e o total de vínculos observados para aquele título ocupacional no ano de referência. O período de referência é a RAIS 2023 e, portanto, a leitura é sempre um instantâneo anual (estoque) na data de 31 de dezembro.

Cabe esclarecer as convenções metodológicas empregadas nesta análise. A unidade observacional são os vínculos formais da RAIS, em que o status “com vínculo” considera vínculos ativos na data-corte (31/12), enquanto “sem vínculo” agrega os casos não ativos nessa data — desligados antes de

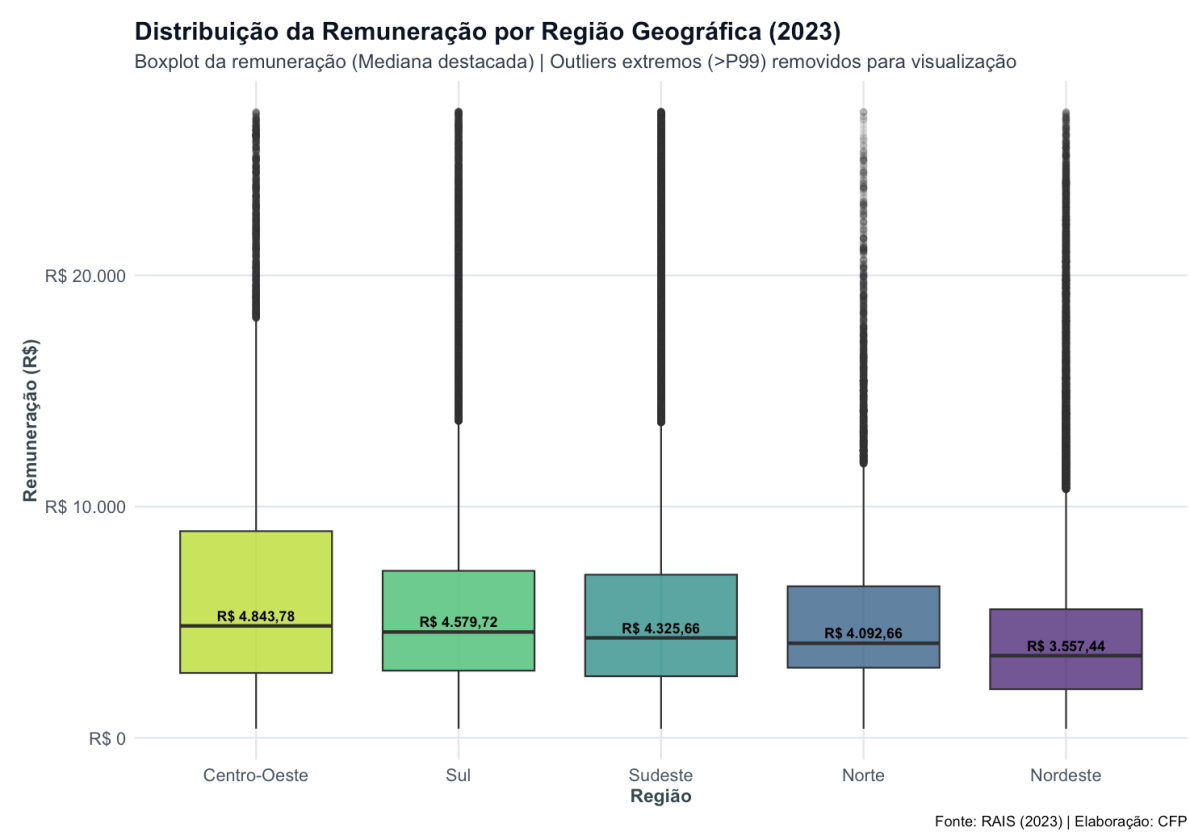


Figura 8.12 – Distribuição salarial por região — boxplot com mediana destacada (RAIS 2023)

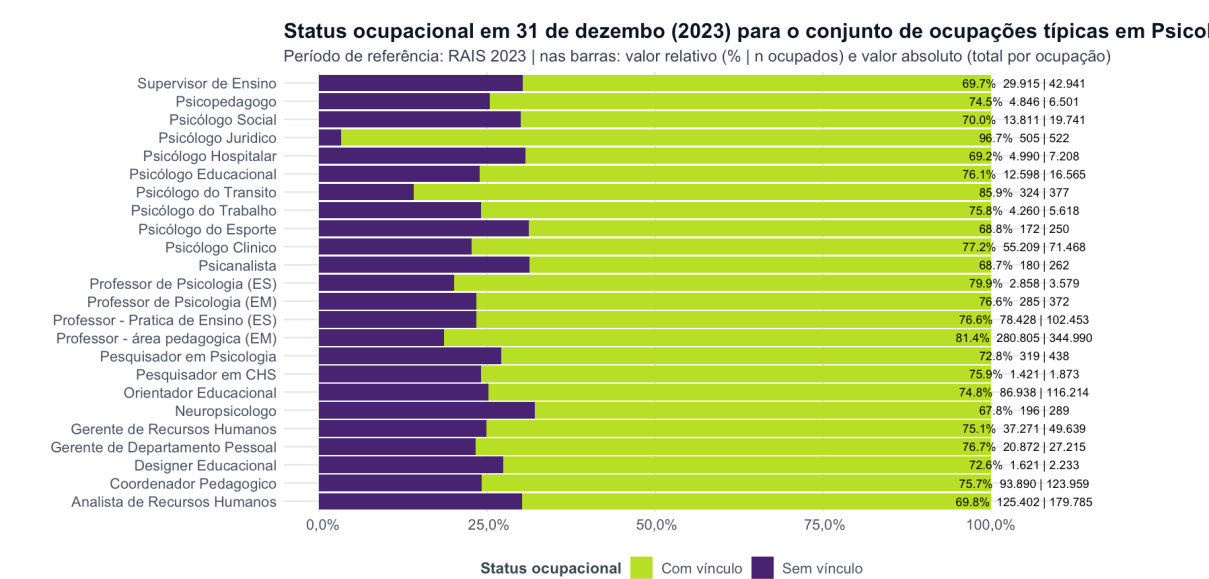


Figura 8.13 – Proporção de vínculos ativos versus inativos em 31 de dezembro por título ocupacional típico da Psicologia: estabilidade de vínculo formal no estoque de fim de ano — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

31 de dezembro ou inexistentes naquele ano — dentro do universo observado para o respectivo título ocupacional.

O recorte ocupacional compreende o conjunto de ocupações típicas da Psicologia definido no relatório, incluindo docência em Psicologia e áreas pedagógicas afins, psicologia clínica, hospitalar, educacional, social, do trabalho e do esporte, coordenação e gestão pedagógica, e pesquisa em Psicologia. Em termos de elegibilidade, são considerados apenas títulos com no mínimo 30 vínculos no ano (regra de estabilidade mínima) e, quando a análise envolve remuneração, exige-se valor positivo de remuneração de dezembro. Para cada ocupação, o denominador é o total de vínculos observados na RAIS 2023 para aquele título, e o numerador são os vínculos ativos em 31/12. As proporções são, portanto, comparáveis dentro de cada ocupação, mas não implicam causalidade nem equivalem a taxa de emprego de pessoas — uma vez que a RAIS contabiliza vínculos, e uma pessoa pode ter mais de um.

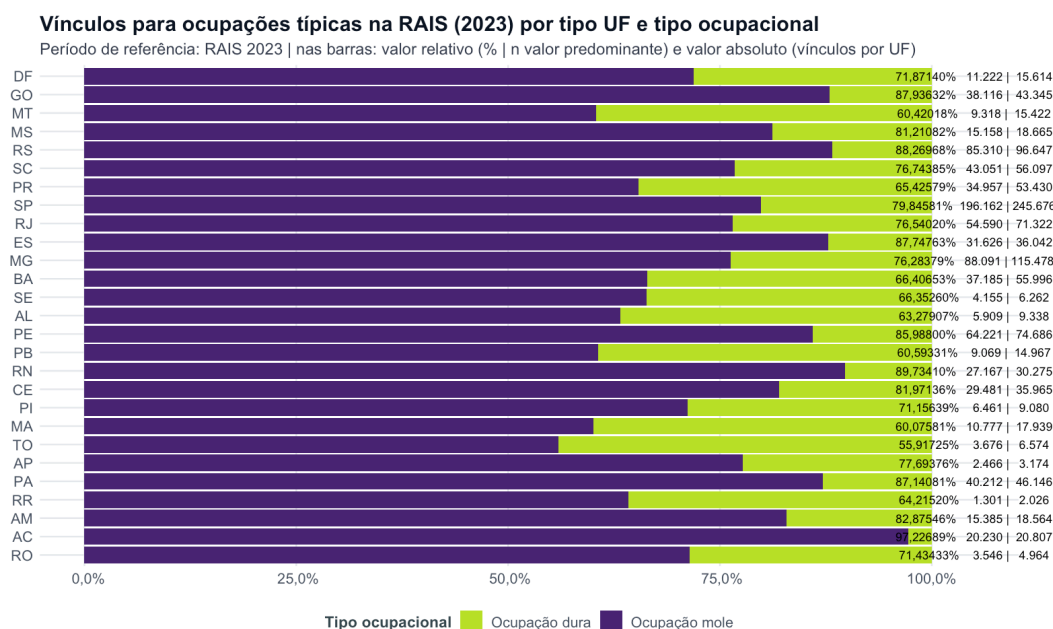


Figura 8.14 – Distribuição territorial de vínculos formais em ocupações típicas da Psicologia por Unidade da Federação e classificação ocupacional (moles vs. duras): concentração regional e padrão de inserção — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

A Figura 8.14 apresenta o status de vínculo por Unidade da Federação e por tipo ocupacional (moles versus duras), evidenciando diferenças territoriais na continuidade dos vínculos. Esta figura aprofunda o recorte do “núcleo regulado” da Psicologia — funções que exigem titulação específica e, em geral, registro ativo no Conselho, como Psicólogo Clínico, Hospitalar, Social, Jurídico, do Trabalho, do Trânsito, do Esporte e Psicanalista. Em diálogo com as figuras anteriores, ela permite observar padrões de continuidade do vínculo formal no coração assistencial da profissão e disparidades internas entre subáreas de atuação.

As Figuras 8.14 e 8.15 complementam a análise anterior, apresentando recortes específicos do mapa ocupacional por tipo (ocupações moles e duras). A primeira focaliza as “ocupações típicas moles”,

que — diferentemente do núcleo estritamente regulado — agrupam funções adjacentes e de baixa exigência regulatória, como docência na educação básica, coordenação e orientação educacional, pesquisa em Ciências Humanas e Sociais e gestão de pessoas. Essas funções compõem uma via relevante e recorrente de inserção para egressos de Psicologia. Ao observar o estoque de vínculos formais em 31 de dezembro de 2023, é possível comparar a estabilidade e a continuidade dessas ocupações adjacentes com o conjunto total de ocupações típicas, preparando o terreno para análises de linkage que distinguem atuação no núcleo regulado das adjacências.

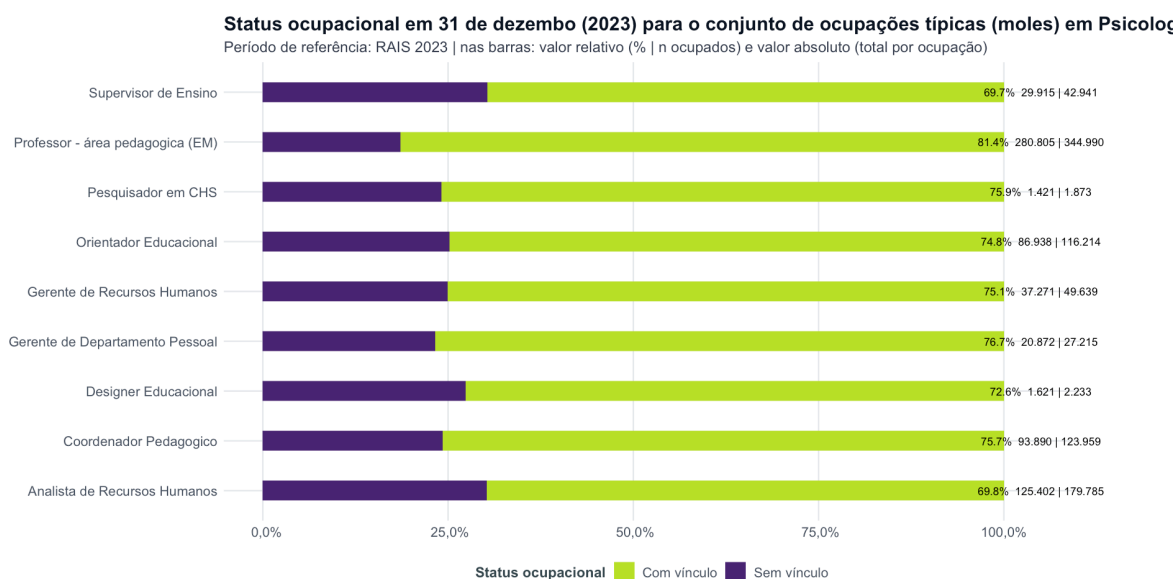


Figura 8.15 – Proporção de vínculos ativos versus inativos em 31 de dezembro para ocupações típicas moles (adjacentes) da Psicologia: docência, coordenação pedagógica, gestão de pessoas e pesquisa — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

Na Figura 8.15, a maior parte das ocupações adjacentes apresenta proporção alta de vínculos ativos no corte de 31/12 (tipicamente na faixa de ~70% a ~81%). Funções pedagógicas com grande volume (como “Professor – área pedagógica (EM)” e “Analista de Recursos Humanos”) combinam **estoques elevados** com **taxas de vínculo ativo** também altas, sugerindo que essas ocupações, apesar de “moles” do ponto de vista regulatório, constituem um mercado formal robusto e relativamente contínuo para egressos de Psicologia.

Ao mesmo tempo, o fato de serem ocupações adjacentes significa que a inserção nelas pode ocorrer por múltiplas vias (formação pedagógica complementar, concursos/seleções em educação, carreiras em RH) e não necessariamente traduz “exercício típico” da Psicologia. Para a regulação profissional, o ponto não é desqualificar essas trajetórias, mas reconhecê-las como parte do ecossistema ocupacional que absorve egressos quando o núcleo regulado é mais restrito — e, portanto, como componente que precisa entrar no radar de educação continuada, ética e condições de trabalho.

A Figura 8.16 traz o mesmo retrato para o núcleo estritamente regulado (ocupações duras) — clínica, hospitalar, social, jurídica, educacional e trabalho.

A tipologia analítica adotada no relatório distingue as “ocupações típicas moles” — títulos ad-

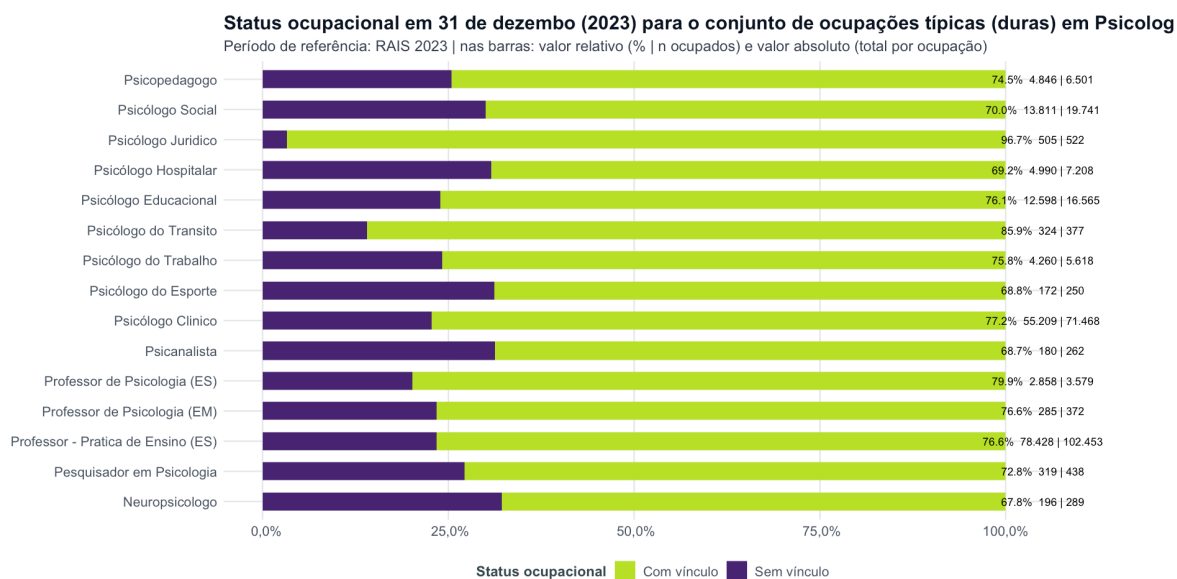


Figura 8.16 – Proporção de vínculos ativos versus inativos em 31 de dezembro para ocupações típicas duras (núcleo regulado) da Psicologia: clínica, hospitalar, social, jurídica, educacional e trabalho — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

jacentes ao núcleo profissional, com baixa barreira regulatória, como funções pedagógicas, coordenação educacional, gestão de pessoas e pesquisa em Ciências Humanas — das “ocupações típicas duras”, que compõem o núcleo estritamente regulado da profissão. Essa partição permite comparar níveis de continuidade do vínculo entre os dois subconjuntos, qualificar trajetórias de inserção que orbitam a formação em Psicologia e preparar o terreno para análises de linkage que distinguem se o egresso atua no núcleo regulado ou em adjacências.

Os dados revelam que a maioria dos títulos listados nas ocupações moles apresenta predomínio de vínculos ativos, na faixa de 70% a 80% do estoque em 31 de dezembro — incluindo funções como Professor na área pedagógica (Ensino Médio), Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico e Pesquisador em Ciências Humanas e Sociais. As diferenças entre cargos refletem rotatividade, sazonalidade própria do calendário escolar e arranjos contratuais distintos entre setores público e privado.

Em síntese, os recortes convergem para três achados principais: a feminização estrutural da Psicologia no mercado formal; a variação por título ocupacional, com maior paridade relativa em funções associadas à pesquisa e à docência superior; e uma composição coerente com a formação, em que ocupações mais típicas e voltadas à clínica ou à área educacional concentram maior participação feminina. Como em todo o relatório, tratam-se de associações descritivas, uma vez que diferenças de jornada, setor empregador, região e etapa da carreira também influenciam a distribuição dos vínculos por sexo.

Com isso, fica mais claro o papel das adjacências na empregabilidade do egresso: as ocupações moles concentram vínculos em setores educacionais e administrativos, diferindo do padrão assistencial direto típico do núcleo regulado.

A Figura 8.17 detalha a composição por sexo (registro administrativo) nas ocupações típicas moles, discriminando por título ocupacional. Em linha com o padrão territorial observado na figura

de composição por sexo por UF — que indicava feminização média de 74% a 76% —, e coerente com os dados sobre formados, o recorte por título ocupacional confirma maioria feminina, porém com variação expressiva entre cargos. No topo da feminização surgem funções nitidamente educacionais e de cuidado/gestão pedagógica — Supervisor de Ensino ($\approx 83\%$), Coordenador Pedagógico ($\approx 80\%$), Analista de RH ($\approx 82\%$) e Orientador Educacional ($\approx 77\%$) — todas acima da média nacional observada no mapa por UF. Já em posições mais próximas da paridade, destacam-se Designer Educacional ($\approx 60\%$), Gerente de Departamento Pessoal ($\approx 67\%$), Professor – área pedagógica (EM) ($\approx 69\%$) e, sobretudo, Pesquisador em CHS ($\approx 66\%$), onde a presença masculina é relativamente maior.

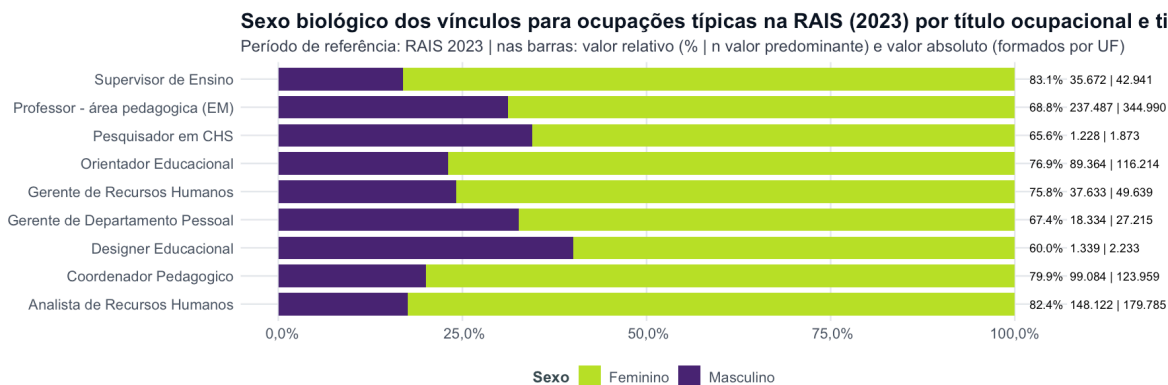


Figura 8.17 – Composição por sexo (registro administrativo) dos vínculos formais em ocupações típicas moles (adjacentes) por título ocupacional: feminização varia de 60% a 83% conforme função — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

Essa variação de composição por cargo dialoga com evidências do relatório sobre distribuição salarial e quartis por empregador: postos associados à pesquisa, ao desenho instrucional e à gestão — que concentram remunerações medianas e máximas mais altas em vários segmentos — exibem menor predominância feminina. Inversamente, funções com forte inserção na rede educacional pública e no terceiro setor, onde as medianas tendem a ser mais modestas, permanecem altamente feminizadas. O contraste com a figura por UF sugere que a feminização é estrutural, mas não homogênea por ocupação: quando o potencial de renda aumenta, a participação masculina cresce relativamente. Importa frisar que se trata de associação descritiva, não causal; diferenças de setor, jornada e trajetória formativa também influenciam a composição por sexo dos vínculos.

A análise das ocupações duras revela continuidade geral elevada: as taxas de vínculos ativos permanecem altas no núcleo clínico-assistencial e institucional, confirmando maior estabilidade quando comparado ao bloco de ocupações moles (educacionais e administrativas). Subáreas que dependem diretamente de credenciamento e protocolos legais — como Psicologia Clínica, Hospitalar, Jurídica e Social — mantêm níveis consistentes de vínculo, sugerindo demanda estruturada nos setores de saúde, assistência e justiça.

Por outro lado, áreas com maior sazonalidade institucional (Trânsito, Esporte) e inserções híbridas apresentam frações relativamente menores de vínculo no corte de 31 de dezembro, sinalizando

rotatividade mais intensa ou contratações de menor duração. Diferentemente das ocupações moles, concentradas em educação e gestão e, portanto, mais sujeitas ao calendário escolar, as ocupações duras dependem de serviços contínuos em ambulatórios, hospitais e serviços sociojurídicos, o que sustenta a estabilidade ao longo do ano.

Mesmo dentro do núcleo regulado, há gradientes de estabilidade: títulos como Psicólogo Clínico, Hospitalar e Jurídico costumam figurar acima da mediana de vínculos ativos, enquanto Psicólogo de Trânsito e do Esporte variam mais entre municípios e arranjos de contratação. Esse padrão reforça que permanecer no núcleo regulado está associado a maior probabilidade de vínculo formal no estoque de fim de ano — uma leitura que será cruzada, via linkage, com formação, registro no CFP/CRP e perfil sociodemográfico para qualificar as transições entre núcleo duro e adjacências.

A Figura 8.18 apresenta o mesmo recorte para o núcleo estritamente regulado (ocupações duras), complementando os painéis anteriores ao detalhar a composição por sexo nos títulos estritamente profissionais da Psicologia. O quadro é ainda mais feminizado do que nas ocupações moles e do que o retrato agregado por UF: em quase todos os títulos, a participação feminina supera 85%, alcançando patamares muito altos em Psicopedagogo (aproximadamente 92%), Psicólogo Social (83%), Psicólogo Educacional (86%) e Psicólogo Hospitalar (86%). Mesmo em áreas tradicionalmente disputadas, como Psicologia Clínica e Psicanálise, os vínculos femininos permanecem predominantes (84% e 71%, respectivamente).

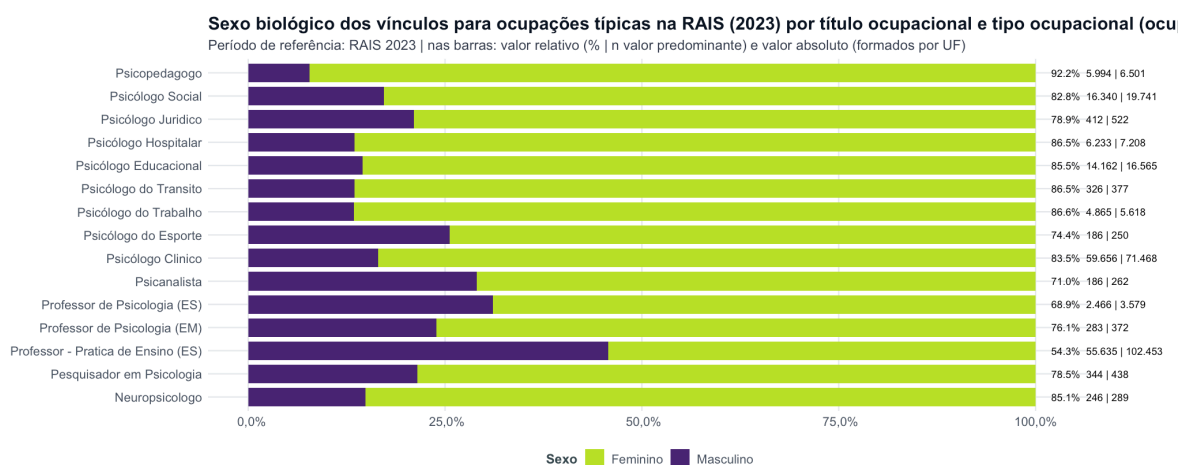


Figura 8.18 – Composição por sexo (registro administrativo) dos vínculos formais em ocupações típicas duras (núcleo regulado) por título ocupacional: feminização supera 85% na maioria das funções clínicas e assistenciais — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

Ao dialogar com a figura por títulos “moles”, observa-se que, quando migramos para o núcleo regulado da profissão, a vantagem feminina aumenta, sugerindo que a feminização da formação, já documentada no relatório, transborda para os vínculos formais nas ocupações típicas. As poucas exceções relativas aparecem onde há conexão com docência em Ensino Superior (Professor de Psicologia – ES/EM, ~55–69% femininas) e Pesquisa em Psicologia (~85% femininas, mas com a maior presença masculina dentro deste conjunto). Esse padrão conversa com os resultados de rendimentos: postos acadêmicos/competitivos — sobretudo pesquisa — tendem a apresentar medianas e máximas mais elevadas e, como vimos na figura

de ocupações “moles”, costumam reduzir a distância por sexo (registro administrativo) (sem, contudo, reverter-las).

8.4 Análise global do mercado de trabalho em Psicologia no Brasil (RAIS 2023) **- ocupações e rendimento**

O panorama agregado da RAIS-2023 confirma um mercado amplamente feminizado, com forte concentração de vínculos nas ocupações típicas da Psicologia (clínica, educacional, hospitalar, social, trabalho) e uma distribuição setorial que privilegia empregadores públicos e empresariais privados, variando por título. Em termos de rendimento, os perfis já explorados no relatório indicam curvas assimétricas: a mediana do valor-hora de dezembro (nosso marcador de referência para padronização) tende a ser mais alta em postos de maior barreira de entrada — pesquisa, docência no ensino superior e algumas funções de coordenação/gestão — e mais comprimida em títulos de grande base ocupacional (clínica, educacional, social). Em todas as comparações, aplicamos filtros mínimos de qualidade (vínculos com remuneração de dezembro > 0 e amostras ≥ 30 vínculos por combinação título \times empregador) e apresentamos intervalos interquartílicos (p25–p75) para captar heterogeneidade intra-título.

Ao separar “ocupações moles” (títulos adjacentes ou de trânsito ocupacional) das “ocupações duras” (núcleo regulado da profissão), surgem diferenças úteis para leitura de rendimento: as “moles” incluem nichos com medianas mais elevadas e caudas superiores longas (p.ex., pesquisa/gestão em ambientes acadêmicos ou empresariais), enquanto as “duras” apresentam massa maior de vínculos e dispersão relativamente menor — coerente com mercados mais regulados e escalas remuneratórias padronizadas. Esses achados dialogam com as razões por sexo e por raça/cor discutidas nas seções anteriores: nas posições com potencial salarial superior, a participação masculina cresce (ainda minoritária), ao passo que nos títulos clínico-educacionais — majoritários — a vantagem feminina se amplia. Em termos territoriais, o padrão agregado por UF reproduz o eixo de maior densidade ocupacional nas regiões Sudeste e Sul, com medianas mais altas em capitais e polos de serviços.

Em conjunto, essa fotografia de 2023 traduz, no mercado formal, o funil de formação descrito no Capítulo 5: uma profissão majoritariamente feminina, com participação crescente de pessoas negras e forte peso de egressos de redes privadas, mas na qual as oportunidades de melhor remuneração permanecem concentradas em nichos seletivos e em determinados territórios. Esse descompasso entre quem se forma e quem acessa os segmentos mais valorizados do mercado antecipa os padrões de desigualdade que serão detalhados no Capítulo 9 e orienta a agenda de valorização profissional discutida no Capítulo 10.

O que vem a seguir aprofunda essas pistas. Primeiro, decompomos valor-hora e quartis por tipo de empregador (administração pública, empresarial privada, terceiro setor, EP/SEM), mostrando como carreiras típicas da Psicologia escala-salário diferem por regime e setor. Depois, examinamos dinâmicas de tempo de ocupação, evidenciando trajetórias (mediana e faixa interquartílica) para os 10 maiores grupos ocupacionais, com recortes por sexo e raça/cor. Por fim, apresentamos modelagens descritivas (razões de probabilidades preditas) para comparar chances relativas de inserção em ocupações típicas, controlando

por perfis observáveis. Ao longo dessas etapas, mantemos os mesmos critérios de qualidade (dezembro > 0; n\$ \$30) e a distinção entre “moles” e “duras” — proposta que, como argumentado, refina a tipologia ocupacional e melhora a leitura do potencial de rendimento e filiação no sistema profissional.

8.5 Padrões globais de rendimento por títulos e tipos ocupacionais

Para abrir o bloco de rendimentos, a Figura 8.20 coloca na mesma vitrine dois eixos que estruturam o mercado formal da Psicologia: o tipo ocupacional (ocupações moles e duras) e o tipo de empregador (administração pública, empresarial privado, EP/SEM, terceiro setor/outros). Cada linha traz a mediana do valor-hora em dezembro (●) e a faixa interquartil p25–p75 (—), permitindo comparar, ao mesmo tempo, o nível típico de remuneração e a dispersão dentro de cada combinação. Adotamos os mesmos critérios metodológicos já consolidados no relatório: referência em dezembro (evita sazonalidade e garante base homogênea) e mínimo de 30 vínculos por tipo de empregador (robustez e estabilidade das estimativas).

O leitor deve observar três coisas. Primeiro, o posicionamento da mediana: títulos moles ligados a pesquisa, gestão e funções estratégicas tendem a aparecer com medianas mais altas, enquanto títulos duros com grande massa de vínculos (clínica, educacional, social) exibem patamares mais concentrados. Segundo, a largura do intervalo p25–p75: faixas curtas sugerem escalas salariais padronizadas (comum na administração pública), ao passo que faixas longas indicam mercados mais heterogêneos (usual no empresarial privado). Terceiro, o contraste entre empregadores: diferenças de regime e carreira (concursos, planos de cargos, gratificações, bônus) aparecem como deslocamentos sistemáticos da mediana e da dispersão.

Essa leitura dialoga com achados anteriores do relatório — a feminização do estoque e a segmentação por títulos — e prepara o terreno para os recortes seguintes (por tempo de ocupação, sexo e raça/cor). Em suma, a Figura 8.20 oferece o “mapa” do terreno: onde estão os patamares típicos de ganho e quão desigual é cada nicho do mercado formal da Psicologia no Brasil.

A Figura 8.19 apresenta os quartis de rendimento médio em dezembro por UF e tipo ocupacional.

A Figura 8.19 sintetiza os padrões estaduais de remuneração para vínculos formais por tipo ocupacional (moles e duras). Em termos de nível, observam-se medianas mais altas no Centro-Oeste e Sudeste, com destaque para o Distrito Federal e Mato Grosso do Sul entre os maiores valores, enquanto Norte e Nordeste exibem patamares mais baixos (Acre, Rondônia, Maranhão, Piauí). A dispersão (P25–P75) é maior em UFs com mercados mais heterogêneos (por exemplo, MS e SP), sugerindo coexistência de vínculos com faixas salariais distintas dentro do mesmo tipo ocupacional.

Quanto à comparação por tipo de ocupação, as ocupações moles tendem a apresentar medianas iguais ou superiores às duras na maioria das UFs, mas há inversões pontuais (p. ex., alguns estados do Sudeste/Sul) em que as duras superam levemente as moles, possivelmente refletindo *mix* setorial (peso do público vs. privado) e composição de títulos em cada UF. Por fim, a participação relativa mostrada nos rótulos confirma que, em quase todos os estados, as moles concentram a maioria dos vínculos — achado coerente com a elasticidade da estrutura ocupacional mapeada nas seções anteriores.

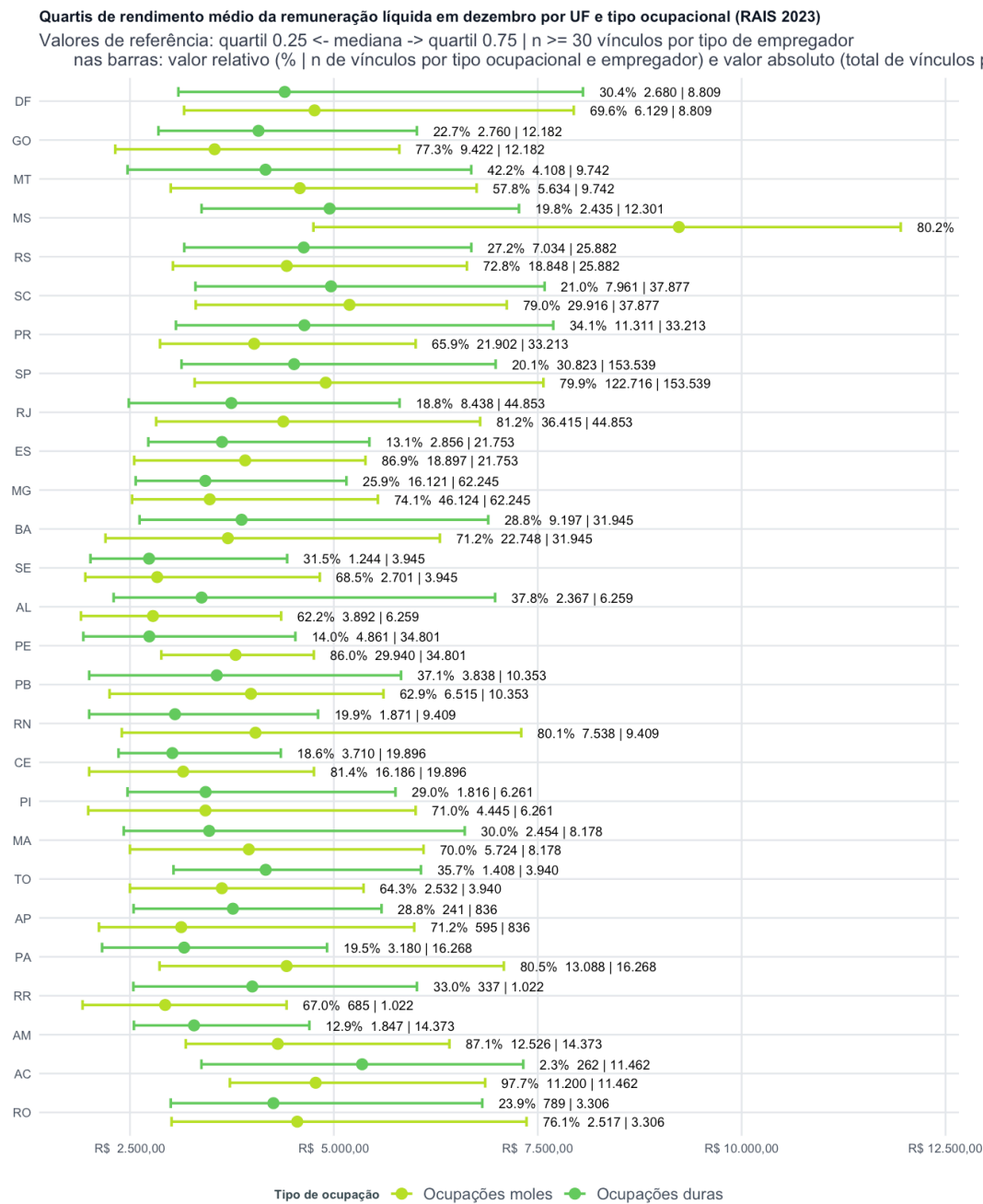


Figura 8.19 – Distribuição da remuneração líquida de dezembro (mediana e intervalo interquartilico P25–P75) por Unidade da Federação e tipo ocupacional: Centro-Oeste e Sudeste com maiores medianas — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

A Figura 8.20 exibe os quartis de remuneração por tipo ocupacional e empregador.

A Figura 8.20 aprofunda a leitura dos rendimentos ao cruzar tipo de ocupação (moles × duras) com tipo de empregador. De modo geral, empregadores com estrutura salarial mais estável — como Empresa Pública e Administrações públicas (federal/estadual/municipal) — exibem medianas mais altas e IQRs mais curtos, sobretudo para ocupações moles ligadas à gestão e coordenação, enquanto formatos mais heterogêneos (p. ex., individual/pessoa física, cooperativas, organizações sociais) apresentam dispersões maiores, sugerindo tabelas de pagamento menos padronizadas. Há também nichos onde as ocupações duras superam as moles (ou se aproximam delas), a depender do mix de títulos e da prevalência do setor privado empresarial, reforçando que a composição ocupacional dentro do empregador é determinante para o nível e a variabilidade do salário.

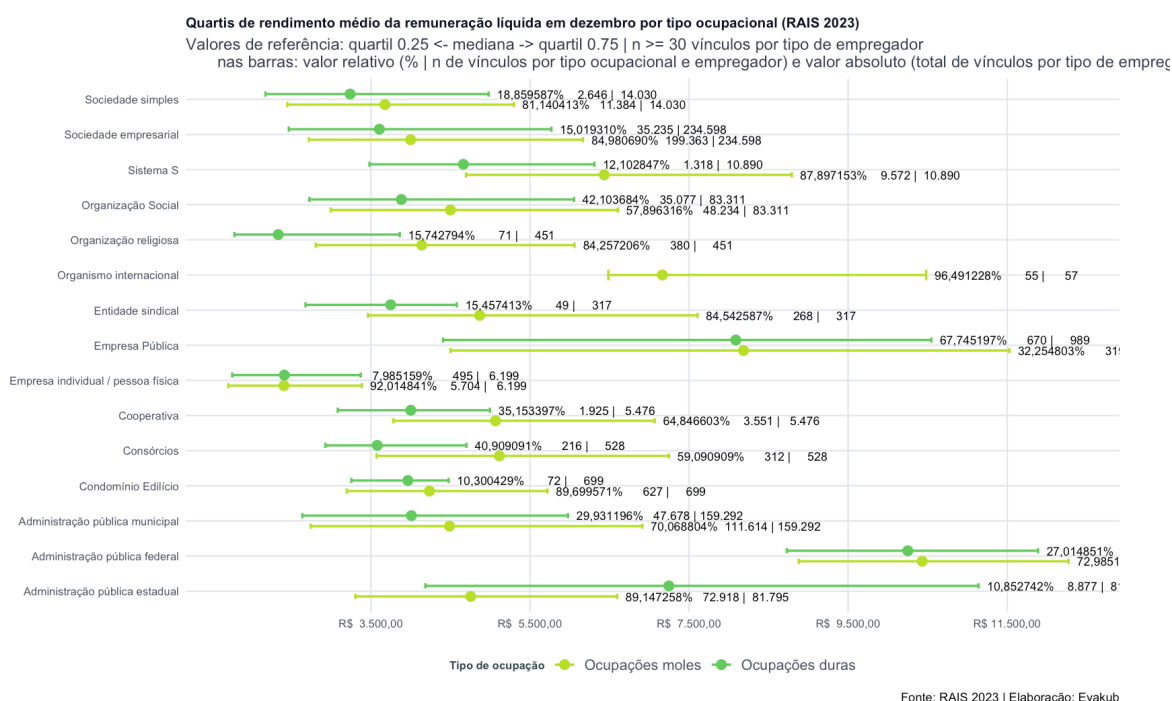


Figura 8.20 – Distribuição da remuneração líquida de dezembro (mediana e intervalo interquartil P25–P75) por tipo ocupacional (moles vs. duras) e tipo de empregador: setor público apresenta menor dispersão; privado maiores medianas em gestão — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

A interpretação dos padrões por tipo de empregador revela estruturas salariais distintas. No setor público direto (administrações federal, estadual e municipal), as medianas são altas nas ocupações duras e as faixas interquartis relativamente estreitas, sinalizando padrões salariais estáveis e coerentes com carreiras estruturadas e tabelas remuneratórias. Nas ocupações moles, as medianas tendem a ser um degrau abaixo, mas ainda acima da média do conjunto.

As empresas públicas (estatais) figuram entre os patamares superiores para ocupações duras, com intervalo interquartil moderado. Nas ocupações moles, a mediana é menor, porém ainda competitiva, indicando valorização do núcleo regulado dentro dessas organizações. Já o setor empresarial privado exibe medianas intermediárias, com diferença reduzida ou oscilante entre moles e duras — ora favore-

cendo funções de gestão e coordenação, ora a atuação clínica. A dispersão tende a ser maior, refletindo heterogeneidade de contratos e políticas salariais internas.

O Sistema S e as Organizações Sociais geralmente situam-se acima da média setorial, com dispersão contida nas ocupações duras. Nas moles, as medianas são próximas, com intervalo interquartil ligeiramente mais amplo, compatível com cargos pedagógicos e de gestão que abrangem múltiplas faixas. Entidades sindicais, cooperativas, consórcios e condomínios edilícios ocupam posição intermediária na distribuição, com leve vantagem de mediana para as ocupações duras. Já organizações religiosas e organismos internacionais apresentam amostras menores e faixas mais longas, recomendando leitura cautelosa devido à maior incerteza amostral.

Na síntese, as ocupações duras tendem a exibir medianas superiores e dispersão mais contida nos empregadores públicos e estatais, refletindo tabelas e carreiras estruturadas. As ocupações moles se aproximam ou superam pontualmente esses patamares em empregadores educacionais e de gestão (Sistema S, Organizações Sociais, empresarial privado), mas com maior variabilidade. O uso do salário líquido de dezembro padroniza o corte temporal, evitando sazonalidade intra-anual, enquanto a exigência de no mínimo 30 vínculos por célula confere robustez às estatísticas.

A figura a seguir complementa a análise ao detalhar a remuneração por tipo de empregador e categoria ocupacional, permitindo identificar os nichos de maior e menor valorização salarial.

A Figura 8.21 confirma e detalha os padrões identificados: administrações públicas (federal, estadual e municipal) e empresas públicas tendem a combinar **patamares mais altos** com **intervalos interquartílicos mais estreitos** nas ocupações típicas, refletindo carreiras e tabelas remuneratórias mais padronizadas. Em contraste, vínculos em organizações sociais e no bloco privado apresentam **maior heterogeneidade** (faixas mais longas) e, em geral, medianas mais baixas — com variação importante entre ocupações típicas duras, típicas moles e atípicas. Essa segmentação reforça a importância de políticas de valorização profissional calibradas ao tipo de empregador e ao tipo ocupacional.

Para complementar essa análise, a Figura 8.22 apresenta a distribuição por tipo de empregador com rótulos agregados, facilitando a comparação entre os principais circuitos de empregadores.

A Figura 8.22 permite identificar três padrões relevantes para a política profissional. Primeiro, a **administração pública municipal** concentra o maior volume de vínculos em ocupações típicas (58% do total na administração pública), sendo a principal empregadora de psicólogas/os no setor público — porém com medianas intermediárias (R\$ 4.000–5.000). Segundo, **empresas públicas** apresentam as maiores medianas para ocupações típicas (acima de R\$ 8.000), mas com volume reduzido de vínculos. Terceiro, **sociedades empresariais** dominam em volume absoluto, mas com medianas mais baixas e maior dispersão, refletindo a heterogeneidade do setor privado.

Esses achados têm implicação direta para a orientação profissional e para a agenda de valorização: a inserção em administração pública federal e empresas públicas oferece melhores condições salariais, mas representa fração minoritária dos vínculos; a administração municipal é o principal empregador, porém com patamares de remuneração mais modestos; e o setor privado, embora ofereça escala, combina medianas menores com maior instabilidade.

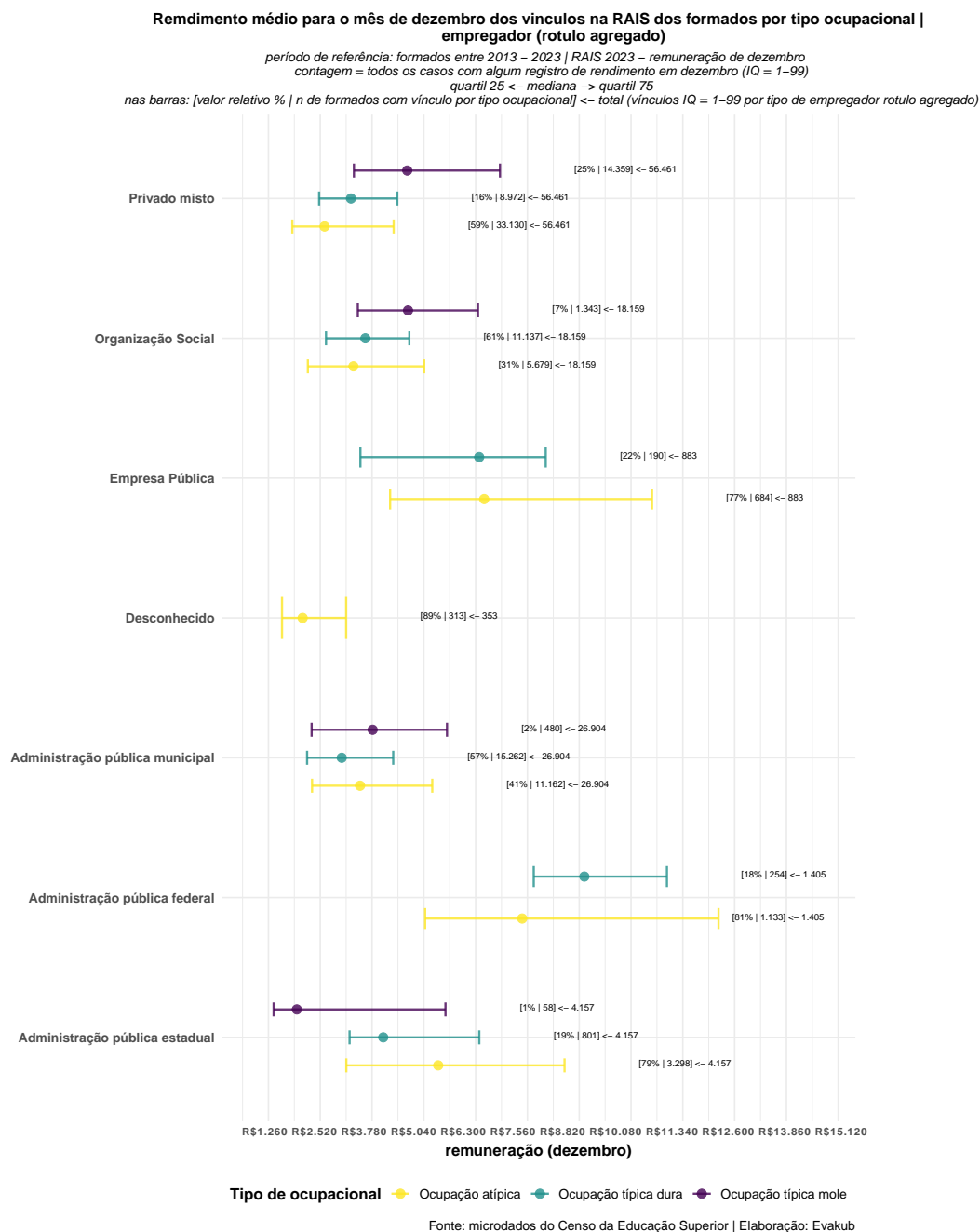


Figura 8.21 – Remuneração de dezembro por tipo de empregador (rótulo agregado) e tipo ocupacional (típica dura, típica mole e atípica): administrações públicas e empresas públicas concentram maiores medianas e menor dispersão; organizações sociais e vínculos privados exibem medianas mais baixas e maior heterogeneidade — RAIS 2023.

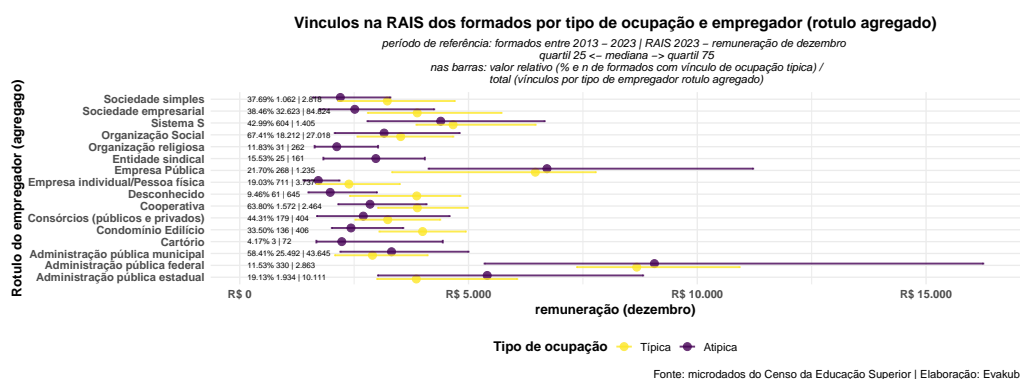


Figura 8.22 – Vínculos na RAIS dos formados por tipo de ocupação (típica vs. atípica) e empregador (rótulo agregado): remuneração de dezembro com quartis (Q25, mediana, Q75) — administração pública municipal concentra maior volume em ocupações típicas, enquanto empresas públicas apresentam maiores medianas. Fonte: Censo/RAIS 2013–2023.

8.5.1 Origem institucional (IES) e padrão de empregadores (formados 2013–2023; RAIS 2023)

Um passo adicional — importante para ler o *funil* formação→trabalho — é observar como a **categoria administrativa da IES de conclusão** se associa ao tipo de empregador e ao tipo ocupacional observado na RAIS. Não se trata de atribuir causalidade à IES, mas de descrever padrões de composição: redes diferentes formam públicos diferentes, em contextos territoriais diferentes, e tendem a se conectar a circuitos ocupacionais também diferentes.

A Figura 8.23 mostra a distribuição dos tipos de empregador entre formados localizados na RAIS (com remuneração observada em dezembro), por categoria administrativa da IES. A leitura central é que a inserção em empregadores públicos e em organizações sociais aparece com pesos distintos entre redes, compondo “portas de entrada” diferenciadas no mercado formal.

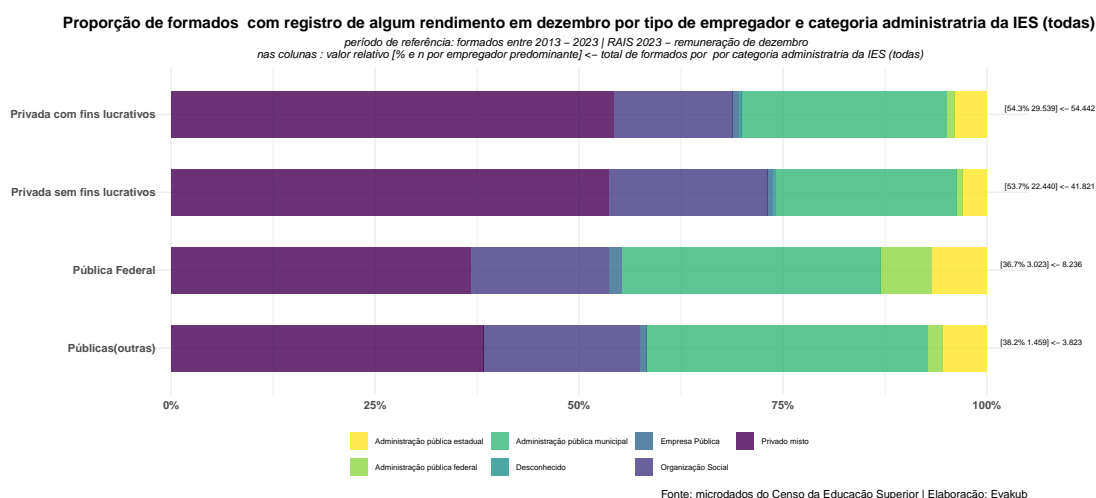


Figura 8.23 – Proporção de formados com remuneração observada em dezembro por tipo de empregador e categoria administrativa da IES (todas): composição por empregador entre formados localizados na RAIS — formados 2013–2023, RAIS 2023

A Figura 8.24 complementa a leitura anterior ao mostrar não apenas a distribuição por empregador, mas os **quartis de rendimento** associados a cada combinação categoria administrativa da IES × tipo de empregador.

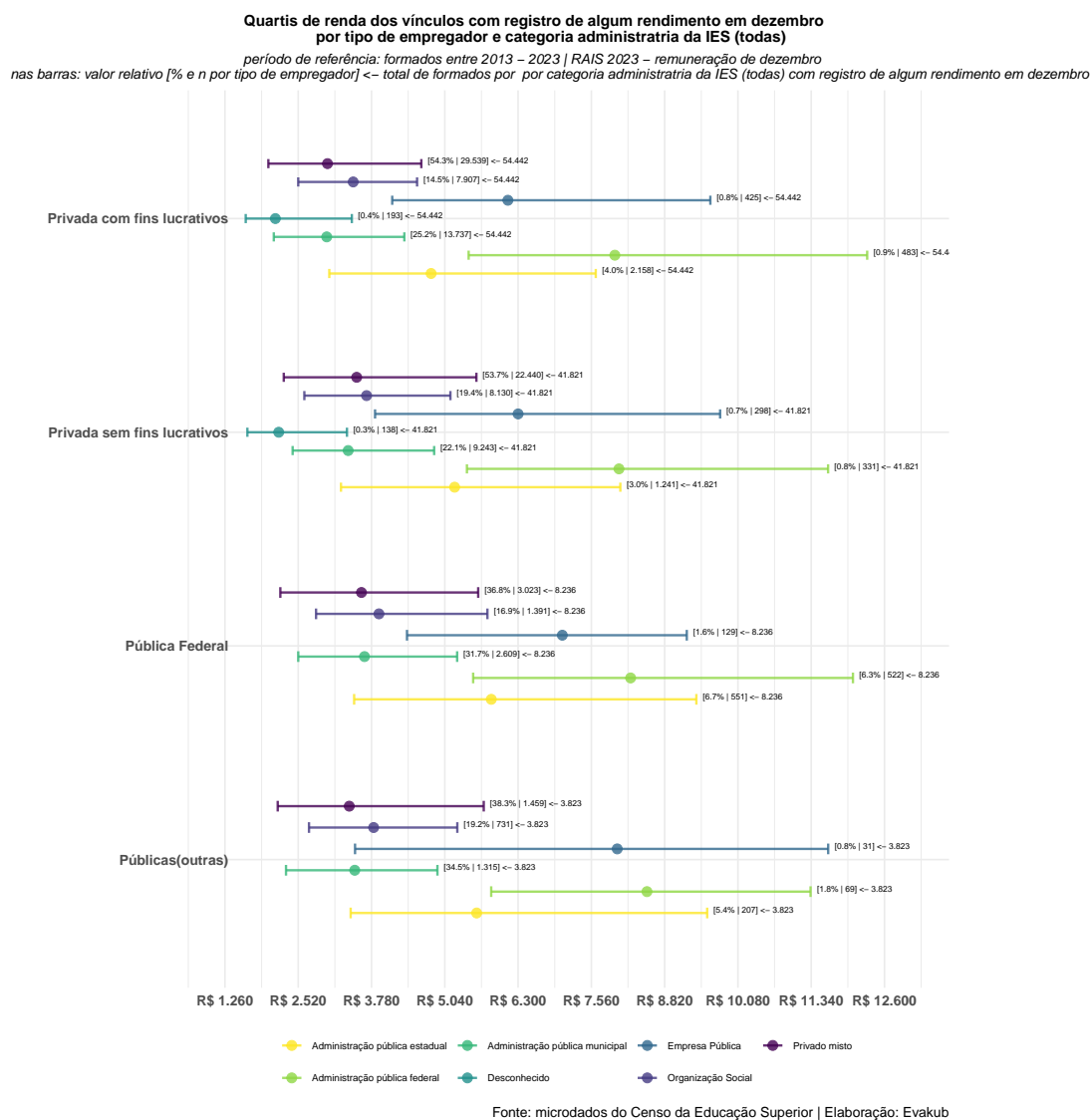


Figura 8.24 – Quartis de renda (mediana e intervalo interquartil) por tipo de empregador e categoria administrativa da IES de formação: rendimentos mais altos em administrações públicas federais e empresas públicas, independentemente da origem institucional — formados 2013–2023, RAIS 2023

Os dados revelam três padrões convergentes. Primeiro, vínculos em **administrações públicas federais** apresentam medianas superiores às demais esferas (federal > estadual > municipal), padrão que se mantém em todas as categorias de IES. Segundo, as **empresas públicas** combinam medianas competitivas com intervalos interquartílicos mais estreitos, sugerindo estruturas salariais padronizadas. Terceiro, há **pouca diferença por origem institucional**: egressos de IES públicas e privadas alcançam patamares similares quando se inserem nos mesmos tipos de empregador — o que reforça que o determinante central do rendimento é o circuito de empregador, e não apenas a formação.

Complementarmente, a Figura 8.25 cruza três dimensões ao mesmo tempo (tipo ocupacional × tipo de empregador × categoria da IES). Ela evidencia que o bloco de ocupações típicas **moles** tende a estar fortemente associado ao segmento privado, enquanto as ocupações típicas **duras** apresentam composição mais híbrida (com maior presença relativa de administração pública e organizações sociais), variando entre redes.

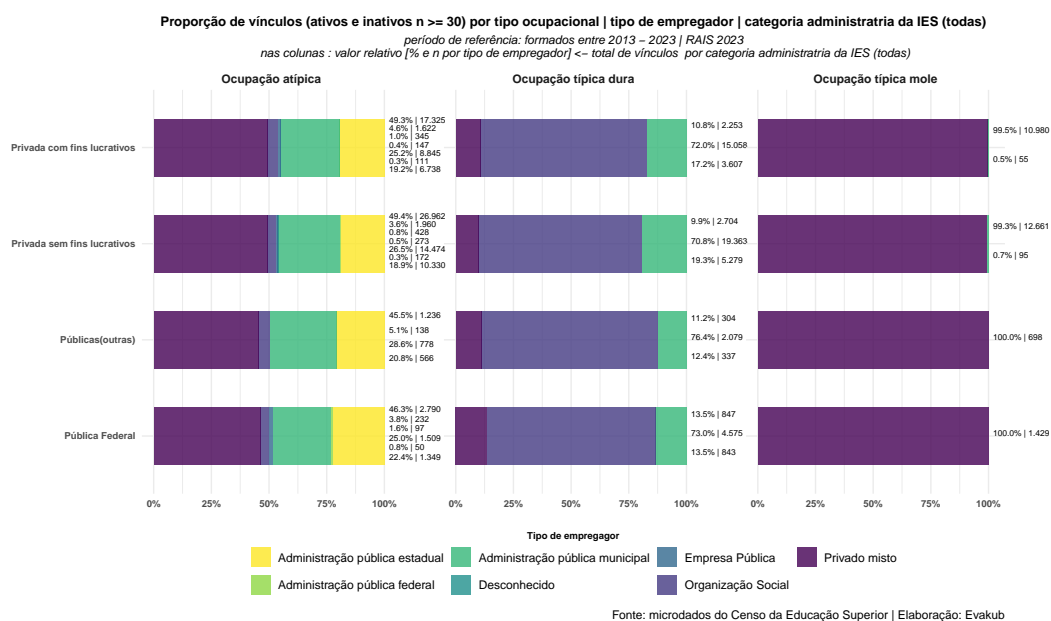


Figura 8.25 – Composição por tipo ocupacional e tipo de empregador, por categoria administrativa da IES (todas): contraste entre ocupações típicas duras (mais híbridas) e típicas moles (mais concentradas no privado) — formados 2013–2023, RAIS 2023

Para refinar a leitura sobre inserção profissional, a Figura 8.26 considera apenas **vínculos ativos em 31 de dezembro de 2023**, oferecendo um retrato da inserção corrente — e não do histórico acumulado.

O padrão confirma o diagnóstico anterior, mas com nuances. Nas ocupações típicas **duras** (núcleo regulado), a administração pública municipal domina em todas as categorias de IES, seguida por organizações sociais — refletindo o peso do SUS/SUAS na absorção de psicólogas/os. Nas ocupações típicas **moles** (adjacentes), o setor privado misto predomina, especialmente para egressos de IES privadas. Já nas ocupações **atípicas**, a composição é mais heterogênea, com maior presença de administração pública federal entre egressos de IES públicas.

Por fim, a Figura 8.27 traz a lente “micro”: para os maiores títulos ocupacionais, como variam mediana e dispersão de remuneração (dezembro) entre tipos de empregador. O objetivo aqui é mostrar que a desigualdade salarial não é apenas “entre setores” (público vs. privado), mas também **dentro de cada título**, conforme o circuito de empregadores que absorve aquele grupo ocupacional.

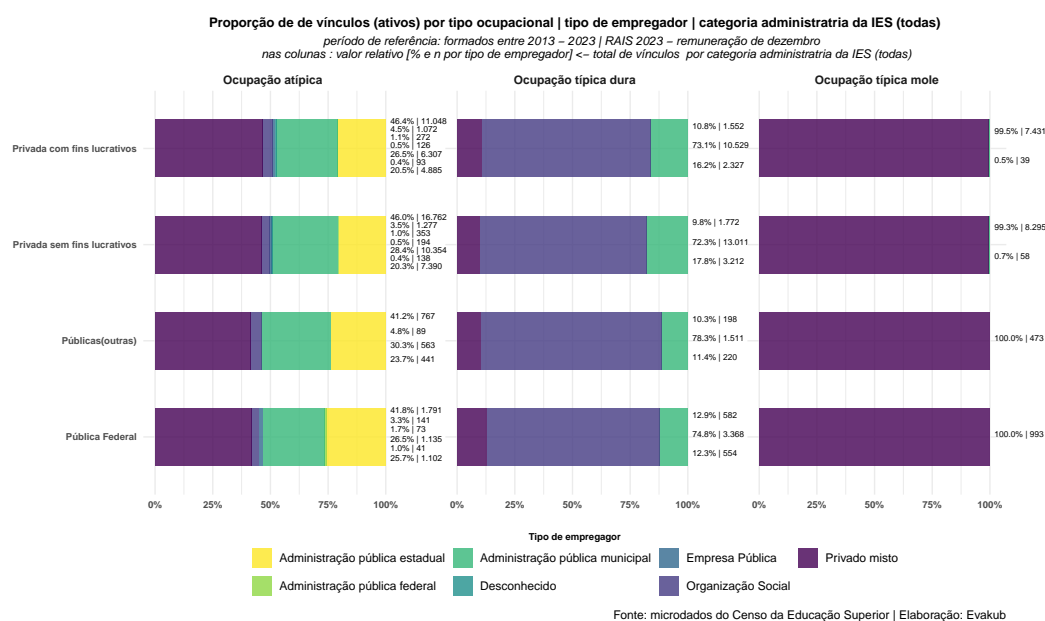


Figura 8.26 – Composição por tipo ocupacional e tipo de empregador entre formados com vínculo ativo em 31/12/2023, por categoria administrativa da IES: foco na inserção corrente — formados 2013–2023, RAIS 2023

8.5.2 Valor-hora por título ocupacional e empregador

A análise granular do valor-hora por título ocupacional permite identificar quais combinações oferecem melhores condições de remuneração. A Figura 8.28 apresenta essa decomposição para ocupações típicas, separando por tipo de empregador.

A Figura 8.28 revela três padrões importantes. Primeiro, a **administração pública federal** apresenta os maiores valores-hora para Psicólogo clínico (R\$ 86,3/h) e Psicólogo hospitalar, refletindo carreiras estruturadas e jornadas mais curtas. Segundo, a **administração pública municipal** concentra o maior volume de vínculos, mas com valores-hora intermediários (R\$ 20–40/h na maioria dos títulos). Terceiro, o **setor privado misto** lidera em Analista de RH (R\$ 50/h), confirmando que ocupações adjacentes podem oferecer remuneração competitiva em empregadores empresariais.

Para o CFP, esses dados ajudam a calibrar expectativas: a inserção em administração pública federal oferece melhores condições salariais, mas representa fração minoritária dos vínculos; a administração municipal é a principal empregadora, porém com patamares de remuneração mais modestos.

8.5.3 Trajetórias de rendimento por sexo e raça ao longo da carreira

A Figura 8.29 sintetiza a trajetória de rendimento por sexo e cor/raça para o conjunto das ocupações típicas duras (núcleo regulado), permitindo visualizar a desigualdade estrutural de forma agregada.

O padrão é inequívoco: **homens brancos** lideram a trajetória de valorização salarial ao longo do tempo de ocupação, seguidos por **mulheres brancas**, **homens negros** e, por fim, **mulheres negras**. A hierarquia se mantém estável ao longo de toda a série (0–36 meses), indicando que as desigualdades de

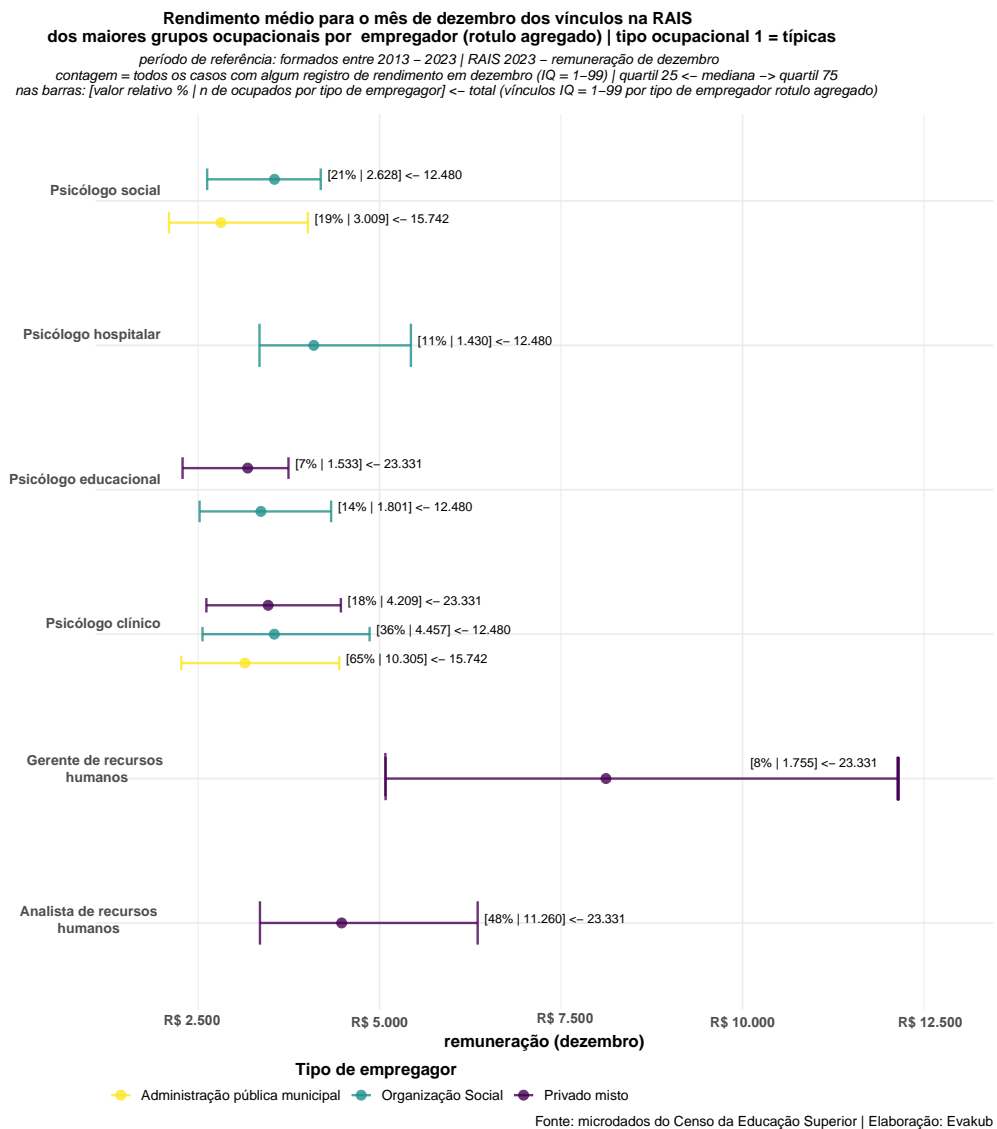


Figura 8.27 – Remuneração de dezembro (mediana e intervalo interquartilico) para os maiores grupos ocupacionais, por tipo de empregador (rótulo agregado): evidencia heterogeneidade intra-título conforme o circuito setorial — formados 2013–2023, RAIS 2023

entrada se reproduzem — e, em alguns trechos, se ampliam — ao longo da trajetória ocupacional. Para mulheres negras, o patamar de R\$ 20/h após 36 meses representa cerca de 65% do valor alcançado por homens brancos (R\$ 30/h), configurando um diferencial material de centenas de reais mensais.

8.5.4 Interseccionalidade: Raça e Gênero no Rendimento (2023)

A análise interseccional revela como as desigualdades por sexo (registro administrativo) e raça se sobrepõem na determinação dos rendimentos. A figura abaixo apresenta a mediana salarial por combinações de sexo e raça/cor.

A Figura 8.30 mostra os níveis medianos por dupla de marcadores.

Para uma visualização mais direta das hierarquias salariais, a matriz interseccional a seguir

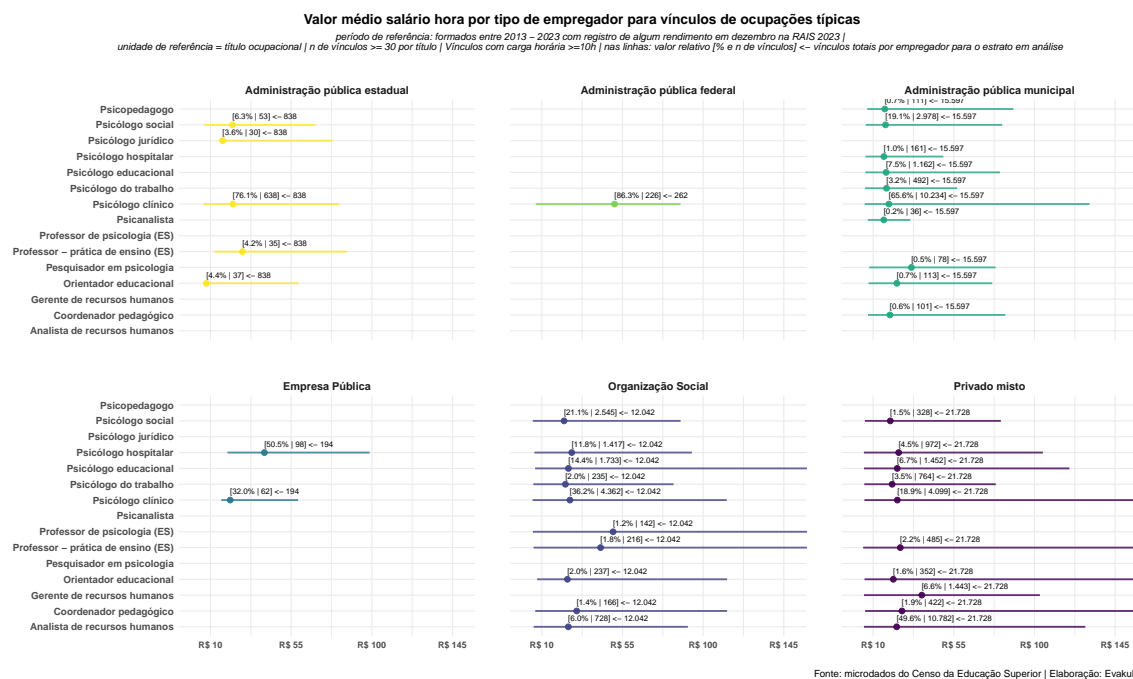


Figura 8.28 – Valor médio salário-hora por tipo de empregador e título ocupacional típico: administração pública federal apresenta maiores valores-hora para ocupações clínicas e hospitalares; setor privado misto lidera em Analista de RH — formados 2013–2023 com vínculo ativo e jornada ≥ 10 h, RAIS 2023

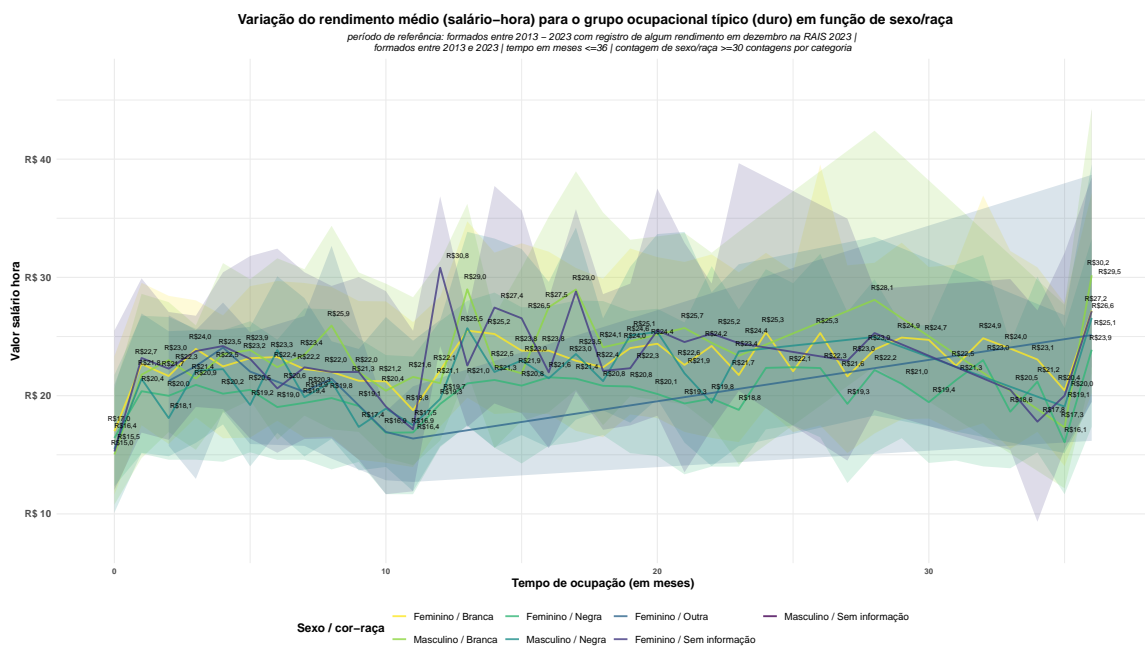


Figura 8.29 – Variação do rendimento médio (salário-hora) ao longo do tempo de ocupação para ocupações típicas duras (agregado), por combinações de sexo e cor/raça: trajetórias diferenciadas persistem ao longo da carreira — RAIS 2023

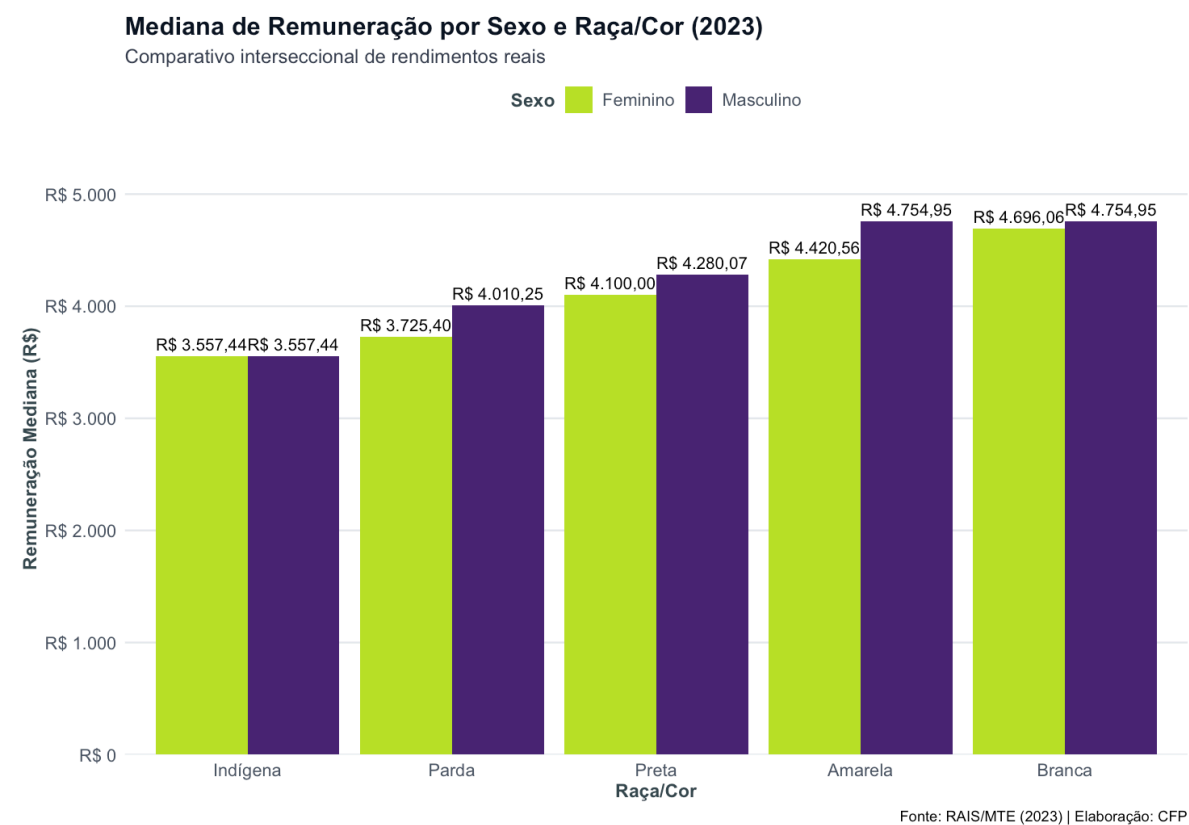


Figura 8.30 – Mediana salarial por combinação sexo × raça/cor (RAIS 2023), valores líquidos de dezembro

apresenta a mediana de cada grupo como percentual do maior salário observado — permitindo identificar imediatamente quais combinações de sexo e raça/cor estão mais distantes da paridade.

A Figura 8.31 traduz esses valores em percentuais relativos ao topo.

Os dados revelam um padrão intrigante: mulheres indígenas apresentam a maior mediana salarial (R\$ 3.315), seguidas por homens indígenas (R\$ 2.520) e mulheres brancas (R\$ 2.692). Esse achado, aparentemente contra-intuitivo, pode refletir a composição ocupacional específica desse grupo (concentração em cargos públicos ou funções específicas) e/ou o pequeno N amostral, que requer cautela interpretativa. Por outro lado, homens amarelos apresentam a menor mediana (R\$ 1.156, apenas 35% do topo), um dado que merece investigação adicional.

8.5.5 Composição Racial do Mercado (2017-2023)

A evolução da composição racial do mercado formal permite avaliar se a diversificação observada na formação (Bloco II) está se traduzindo em maior presença de profissionais negros no mercado de trabalho.

A Figura 8.32 acompanha essa participação ao longo da série 2017–2023.

Observa-se uma lenta mas consistente ampliação da participação de profissionais negros no mercado formal, passando de aproximadamente 35% em 2017 para cerca de 40% em 2023. Essa tendência é coerente com as políticas de ação afirmativa no ensino superior implementadas a partir de 2012, cujos efeitos começam a se materializar na ponta do mercado de trabalho.

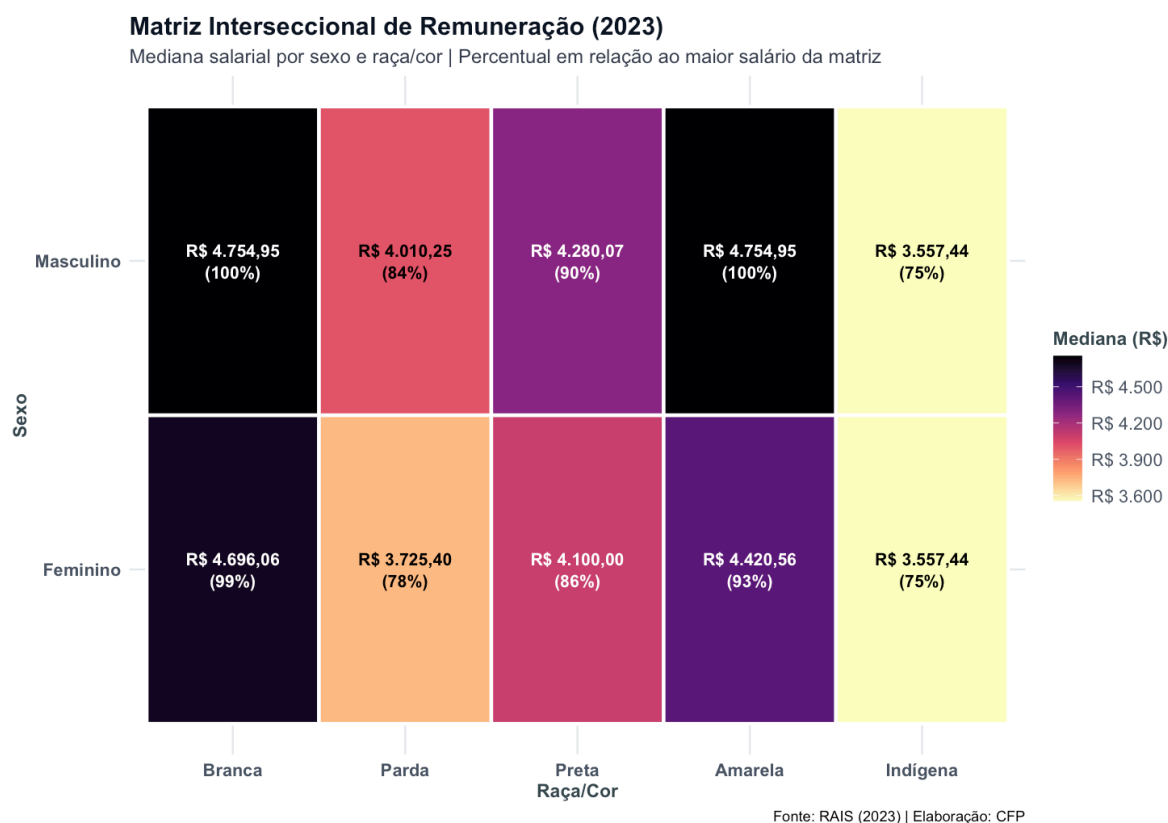


Figura 8.31 – Matriz interseccional de remuneração — mediana salarial por sexo e raça/cor com percentual em relação ao maior salário (RAIS 2023)

Da sala de aula ao mercado de trabalho: o caminho ainda longo da equidade racial

A boa notícia: as políticas de ação afirmativa estão funcionando. A participação de profissionais negras/os no mercado formal de Psicologia está crescendo, refletindo a diversificação do corpo discente que começou há uma década. Mas o caminho ainda é longo: mesmo com esse crescimento, pessoas negras permanecem sub-representadas no mercado em relação à sua participação na população brasileira, e — como vimos — recebem menos quando conseguem se inserir. Isso significa que o efeito completo das políticas de cotas ainda está por vir, e que o CFP tem um papel crucial: acompanhar essa transição, garantir que a diversificação da formação se traduza em inserção profissional digna, e combater ativamente os mecanismos de discriminação que persistem no mercado de trabalho.

8.5.6 Tipo de Ocupação por Perfil Sociodemográfico (2023)

A distribuição entre ocupações “duras” (núcleo regulado) e “moles” (adjacentes) pode variar conforme o perfil sociodemográfico do profissional. A figura abaixo analisa se existem diferenças na inserção ocupacional por combinações de sexo e raça.

A Figura 8.33 evidencia essas diferenças de inserção ocupacional por perfil.

A Figura 8.33 mostra que o “funil” de acesso ao núcleo regulado não é neutro: a proporção em ocupações “duras” é maior para homens brancos (26,7%) e menor para mulheres negras (19,2%). Mulheres brancas (21,3%) e homens negros (22%) ocupam posições intermediárias. Em termos substantivos, isso

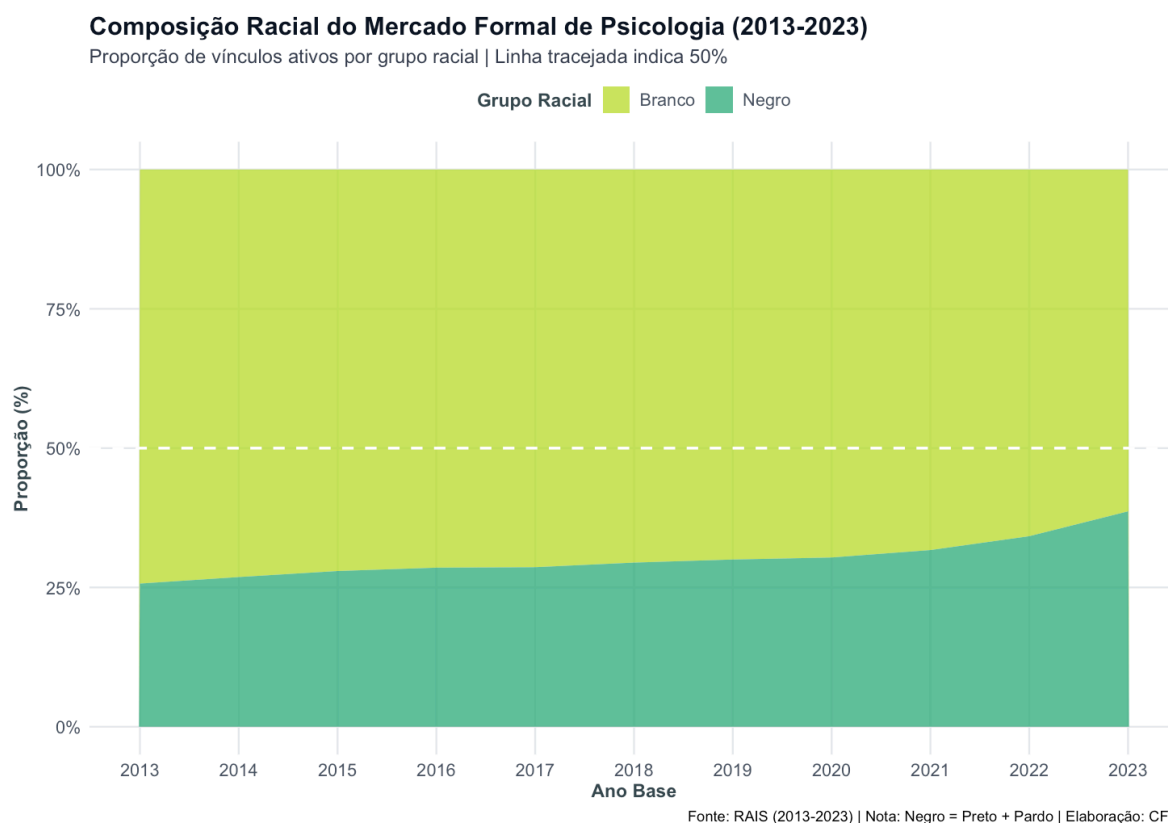


Figura 8.32 – Composição racial do mercado formal de Psicologia — proporção de vínculos por grupo racial (2017-2023)

sugere que a segmentação ocupacional — atuar no núcleo da Psicologia versus em adjacências — também é atravessada por desigualdades por sexo (registro administrativo) e raça, reproduzindo no mercado formal padrões de estratificação que começam na formação e se intensificam na transição para o trabalho.

Essa diferença importa porque as ocupações “duras” tendem a estar mais diretamente ligadas ao exercício profissional regulado e, muitas vezes, a trajetórias de especialização e reconhecimento técnico. Se grupos historicamente vulnerabilizados ficam mais concentrados em ocupações adjacentes, o resultado provável é um circuito cumulativo: menor acesso a trajetórias “centrais” → menor valorização simbólica e salarial → maior rotatividade e vulnerabilidade. Para o CFP, esse é um ponto de ação: políticas de inserção qualificada (residências, primeiro emprego em SUS/SUAS/educação, supervisão estruturada) precisam ser desenhadas com lente interseccional, sob risco de ampliar desigualdades ao invés de reduzi-las.

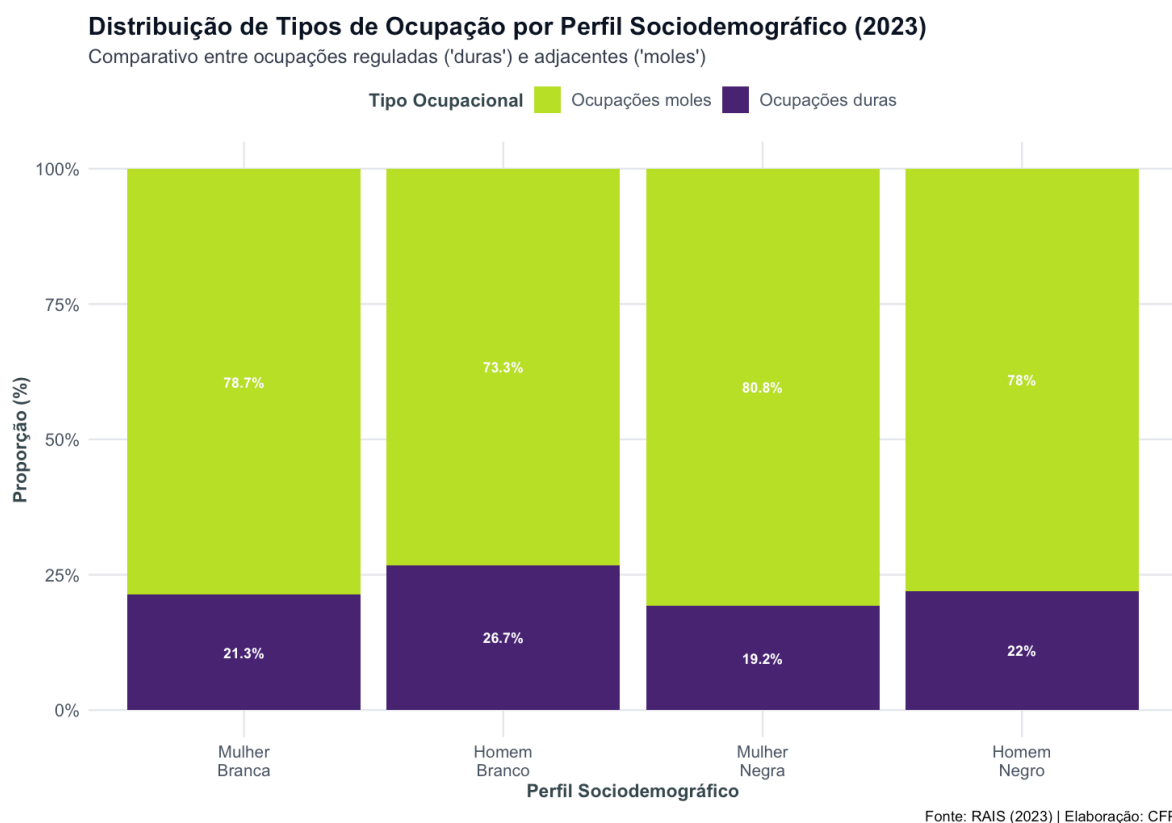


Figura 8.33 – Distribuição por tipo ocupacional (duras vs. moles) segundo perfil sociodemográfico — sexo e raça/cor (RAIS 2023)

8.6 Padrões globais de rendimento por títulos e tipos ocupacionais na área da saúde

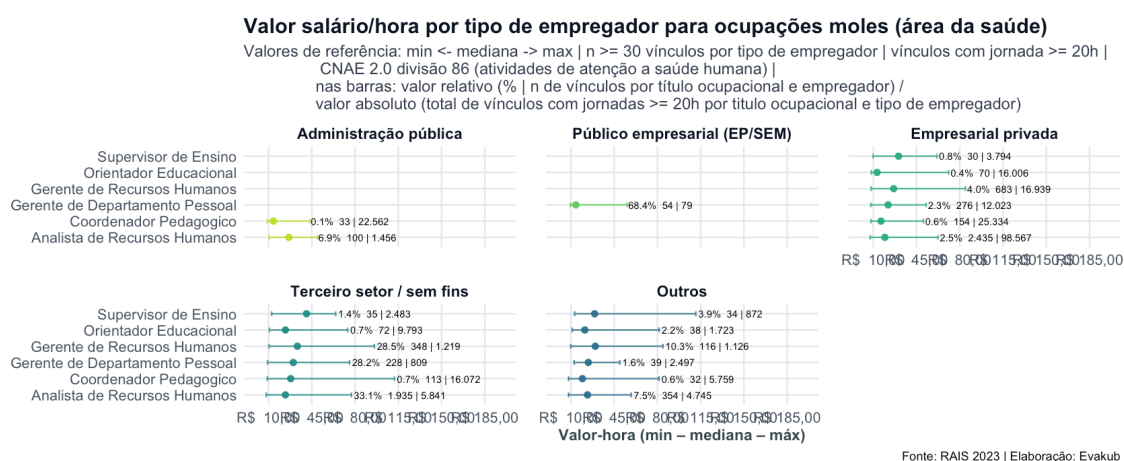
No subsetor de saúde (CNAE 86), é comum a existência de vínculos “picados” — plantões avulsos, contratos parciais e múltiplos vínculos simultâneos que fragmentam a carga horária semanal. Se tratarmos igualmente jornadas de 8h, 12h e 44h, distorcemos a leitura do valor salário-hora e aumentamos a variância por efeitos puramente contratuais. Por isso, adotamos jornada mínima de 20 horas semanais, o que filtra vínculos residuais, reduz outliers de baixa carga horária e torna as comparações mais estáveis e substantivas entre títulos e empregadores. Mantemos também os demais critérios de robustez já consolidados no relatório: $n \geq 30$ vínculos por combinação título \times tipo de empregador e estoque de dezembro/2023 da RAIS.

à luz dos resultados globais, espera-se maior compressão das faixas no setor público (regras salariais mais padronizadas) e dispersão mais ampla no empresarial privado (incentivos e bônus). No detalhe dos títulos, papéis de coordenação, gestão de pessoas e supervisão tendem a apresentar medianas superiores às funções operacionais, mesmo dentro da saúde. Nas próximas páginas, confrontaremos esses padrões com o painel de ocupações duras na saúde para explicitar onde estão os “prêmios” salariais e como eles se associam a perfil ocupacional, empregador e estrutura de jornada.

A Figura 8.34 resume o valor salário/hora por tipo de empregador para ocupações moles na saúde.

Este painel apresenta, para a divisão 86 da CNAE (atenção à saúde humana), a distribuição do valor salário-hora das ocupações moles por tipo de empregador (Administração pública, Público empresarial/EP-SEM, Empresarial privada, Terceiro setor/sem fins e Outros). Em cada linha, a barra horizontal indica o intervalo min-máx observado e o ponto marca a mediana; os rótulos à direita trazem a participação relativa do título dentro do empregador e as contagens absolutas de vínculos. Para garantir comparabilidade e robustez, o recorte considera vínculos formais com jornada ≥ 20 horas semanais, apenas células com $n \geq 30$ vínculos por título \times empregador, e o estoque de dezembro da RAIS (2023). Esse desenho evidencia como a estrutura remuneratória varia entre administrações públicas, estatais, empresas privadas e organizações do terceiro setor, destacando o papel de funções de gestão/coordenação na explicação das diferenças de mediana e de dispersão (IQR) dentro do subsetor saúde.

A Figura 8.34 materializa essa comparação para as ocupações moles.



A Figura 8.34 apresenta o valor salário-hora por tipo de empregador para ocupações moles no setor de saúde (CNAE 86, atenção à saúde humana), considerando apenas vínculos com jornada igual ou superior a 20 horas semanais. Cada linha mostra a amplitude mínimo-mediana-máximo do valor-hora, com rótulos indicando a participação relativa do título dentro do empregador e as contagens absolutas de vínculos. Apenas células com no mínimo 30 vínculos por combinação título \times empregador são incluídas.

Na Administração Pública, aparecem menos títulos elegíveis (como Coordenador Pedagógico e Analista de RH), com medianas em patamar intermediário e faixas interquartis curtas, indicando dispersão contida e compatível com carreiras e tabelas salariais estruturadas. O setor público empresarial (EP/SEM) registra poucos títulos elegíveis, mas com mediana competitiva e intervalo interquartil enxuto, sugerindo padrões homogêneos dentro das estatais.

O setor empresarial privado concentra maior variedade de títulos com amostras elevadas. Em geral, as medianas superam as do setor público para funções de gestão e coordenação (RH, departamento pessoal, coordenação), porém com intervalos interquartílicos maiores, refletindo heterogeneidade de con-

tratos e políticas internas. O terceiro setor apresenta medianas intermediárias e dispersões moderadas em títulos pedagógicos e de gestão, com estruturas salariais menos rígidas que o setor público, mas mais estáveis que a categoria “Outros” — que reúne vínculos mais pulverizados, com medianas tendencialmente menores e maior variabilidade.

Em síntese, as ocupações moles no subsetor saúde pagam melhor quando associadas a empregadores empresariais em funções de gestão, enquanto o setor público preserva regularidade com menor dispersão. O filtro de jornada mínima de 20 horas semanais reduz distorções de vínculos muito parciais, tornando comparáveis os valores-hora entre empregadores.

A Figura 8.35 mostra o mesmo para as ocupações duras na saúde.

Reproduzindo a mesma lógica do painel anterior, a Figura 8.35 traz os mesmos dados (participação relativa do título ocupacional dentro do empregador e as contagens absolutas de vínculos) para o conjunto de ocupações duras. O refinamento dos núcleos ocupacionais em ocupações duras e moles revela concentração ocupacional de ocupações duras por empregador: p.ex., Clínico e Hospitalar são mais presentes na privada; a Administração pública absorve títulos ocupacionais com funções assistenciais e de rede (Educativa, Trânsito/Trabalho) sob planos de carreira.

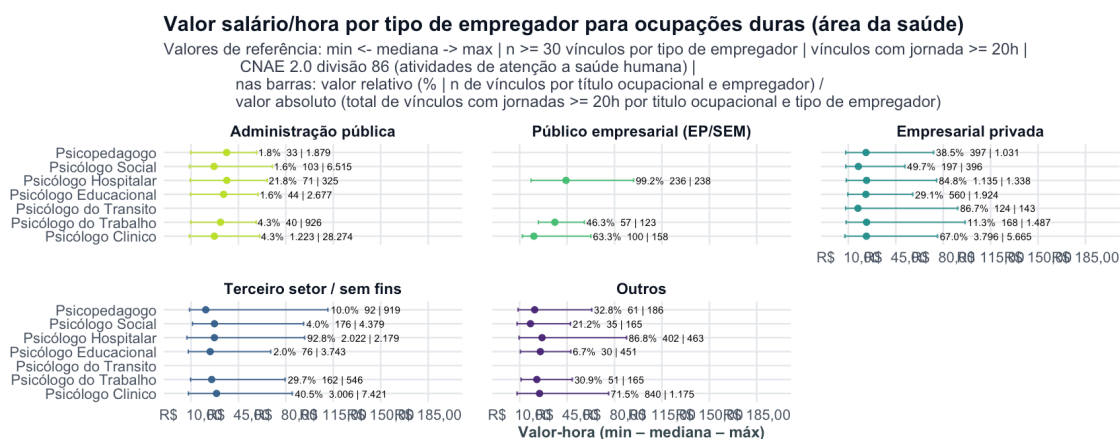


Figura 8.35 – Distribuição do valor salário-hora (mínimo, mediana, máximo) para ocupações típicas duras (núcleo regulado) por tipo de empregador no setor de saúde (CNAE 86): setor privado com maiores medianas em funções clínicas — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023

A análise por tipo de empregador para ocupações duras revela perfis distintos de remuneração. Na Administração Pública, as distribuições são mais concentradas, com intervalos menores para títulos como Psicólogo Clínico e Psicólogo do Trabalho/Trânsito; as medianas tendem a ficar abaixo das da iniciativa privada, mas a menor dispersão sinaliza tabelas e planos de carreira estruturados. O setor público empresarial (EP/SEM) apresenta amostras pontuais e intervalos curtos, com medianas posicionadas entre o setor público direto e o privado.

O setor empresarial privado concentra a maior variedade de títulos, com medianas elevadas e amplitude maior — especialmente para Psicólogo Clínico e Hospitalar —, indicando heterogeneidade de cargos, jornadas e negociações salariais. O terceiro setor e a categoria “Outros” exibem medianas

inferiores às do privado, embora haja casos de sobreposição, como Psicólogo Hospitalar em organizações filantrópicas, sugerindo nichos com remuneração competitiva quando financiados por contratos públicos ou recursos filantrópicos.

Na comparação com as ocupações moles, as ocupações duras apresentam, em geral, medianas mais altas e intervalos mais amplos, refletindo exigências técnicas e responsabilidades clínicas. Enquanto nas moles a menor dispersão e as diferenças marcadas entre empregadores eram a tônica, nas duras a iniciativa privada puxa a mediana para cima em diversos títulos, enquanto o setor público mantém faixas mais estáveis. A amplitude maior (mínimo–máximo) nas ocupações duras sugere heterogeneidade de regimes (plantões, adicionais, especializações), além de segmentação por porte e natureza do empregador.

Para o CFP, esses achados trazem implicações práticas em duas frentes. Primeiro, políticas de carreira, qualificação e proteção social devem assumir a composição por sexo como dado de realidade — inclusive em temas como licenças, jornadas e saúde ocupacional. Segundo, as assimetrias regionais sugerem que agendas de fortalecimento de serviços e interiorização podem reduzir disparidades de inserção por sexo, especialmente onde a base empregadora é mais estreita. A feminização identificada no funil educacional perdura na ocupação típica, mas não é homogênea territorialmente; compreender essas nuances é fundamental para o planejamento profissional e a regulação.

8.7 Síntese e transição

Este capítulo apresentou o panorama do mercado de trabalho formal em Psicologia: um mercado em expansão, mas profundamente marcado por desigualdades de sexo, raça, região e tipo de ocupação. Os principais achados podem ser sintetizados em quatro pontos:

1. **Expansão com descompasso:** o mercado formal cresceu, mas não na mesma velocidade da formação, pressionando egressos para ocupações adjacentes.
2. **Desigualdades persistentes:** gaps salariais por sexo e raça são estruturais, com mulheres e pessoas negras sistematicamente recebendo menos.
3. **Segmentação ocupacional:** ocupações “duras” (núcleo regulado) oferecem melhores condições que ocupações “moles” (adjacentes), mas absorvem fração decrescente dos egressos.
4. **Heterogeneidade territorial:** regiões apresentam dinâmicas distintas de crescimento, remuneração e composição por sexo.

A próxima seção aprofunda a estrutura do mercado — perfil demográfico, análise por CRP, fluxos geográficos formação→trabalho e impacto da pandemia — para completar o diagnóstico das condições de exercício profissional.

8.8 Perfil demográfico e estrutura do mercado (2023)

Quem são os profissionais da Psicologia que trabalham formalmente no Brasil? Onde trabalham? Por quanto tempo permanecem em seus vínculos? E como a pandemia de COVID-19 reconfigurou esse cenário? Esta seção oferece um retrato estrutural do mercado — a “fotografia” de 2023 que complementa as séries históricas apresentadas anteriormente.

Enquanto a seção precedente focalizou a evolução temporal (tendências, desigualdades salariais, dinâmicas regionais), aqui o foco recai sobre a estrutura: pirâmide etária, composição por tipo de empregador, tempo de permanência nos vínculos, distribuição por Conselho Regional de Psicologia (CRP) e impacto da pandemia de COVID-19. Ao final, apresentamos o linkage inédito entre registros do CFP e a RAIS, que permite compreender a relação entre registro profissional e inserção no mercado formal.

8.8.1 Pirâmide Etária do Mercado Formal

A pirâmide etária oferece visão sintética da composição do mercado por idade e sexo, permitindo identificar coortes dominantes e projetar necessidades futuras de renovação profissional. A Figura 8.36 apresenta essa distribuição para 2023.

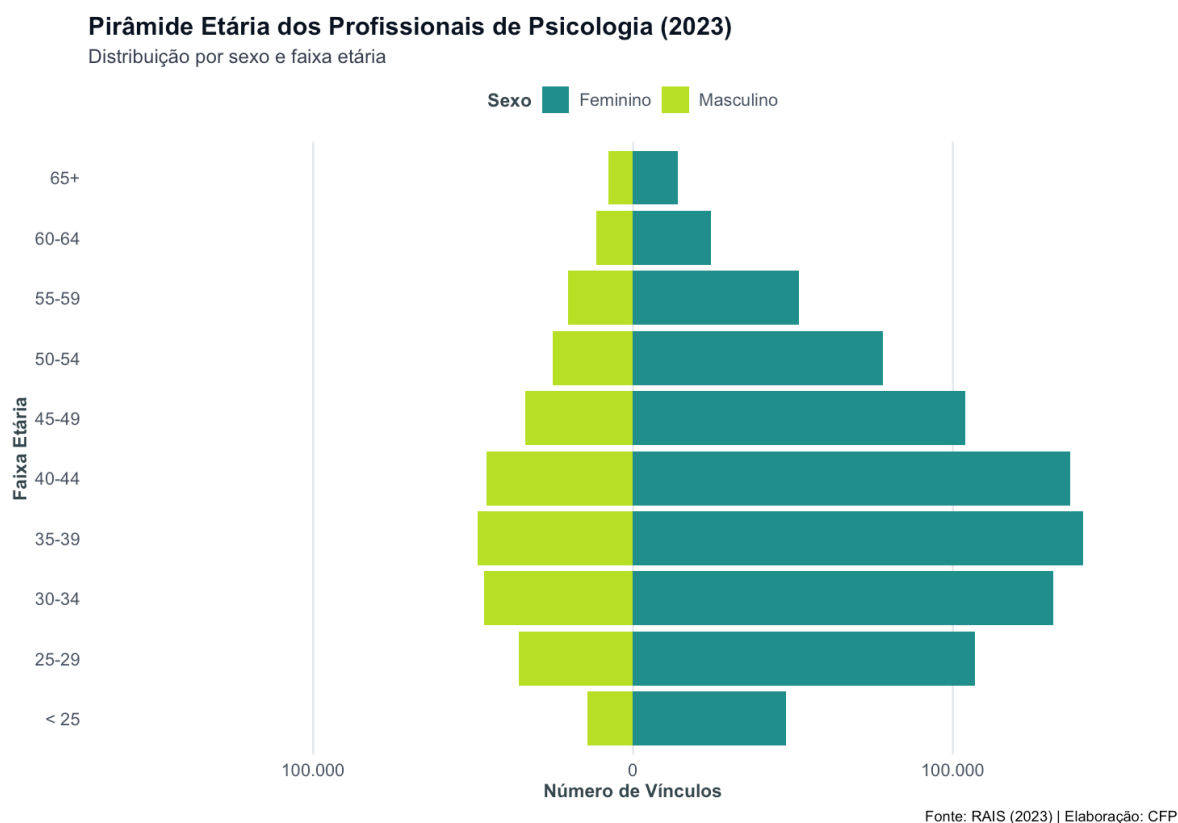


Figura 8.36 – Pirâmide etária de profissionais da Psicologia no mercado formal — distribuição por sexo e faixa etária (RAIS 2023)

A pirâmide confirma a feminização estrutural da profissão em todas as faixas etárias, com concentração de vínculos entre 30 e 44 anos — correspondendo às coortes formadas entre 2000 e 2015, período de

grande expansão do ensino superior. A base mais estreita (menores de 25 anos) reflete o tempo necessário para conclusão da graduação e inserção no mercado formal, enquanto o topo relativamente largo indica envelhecimento da força de trabalho e potencial necessidade de políticas de atração de jovens profissionais.

8.8.2 Distribuição por Tipo de Empregador (2023)

A natureza jurídica do empregador é determinante para as condições de trabalho, estabilidade e remuneração. A Figura 8.37 apresenta a distribuição de vínculos por setor, revelando o peso relativo de cada categoria na absorção de profissionais.

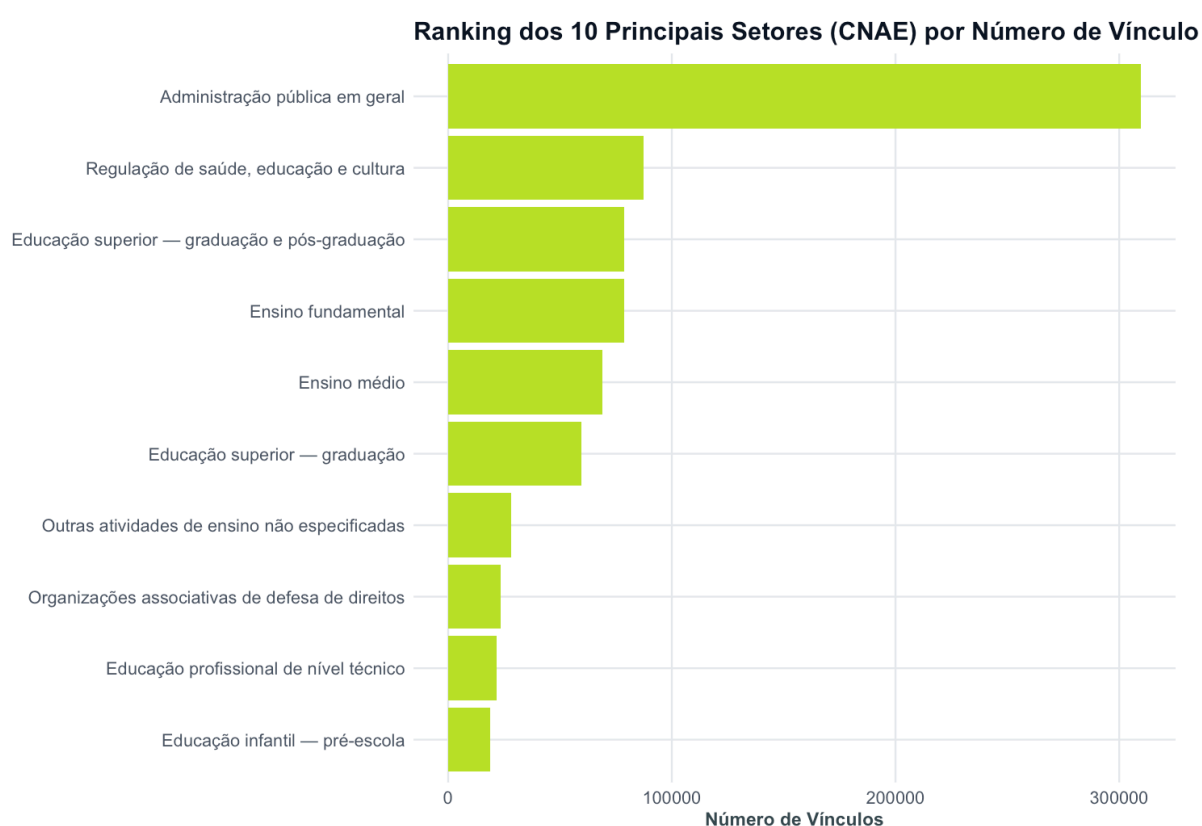


Figura 8.37 – Ranking dos 10 principais setores (CNAE) por número de vínculos formais em Psicologia — forte concentração na Administração Pública e no complexo Educação/Regulação (RAIS 2023)

O gráfico evidencia concentração marcante: “Administração pública em geral” aparece muito à frente dos demais setores, indicando que parcela expressiva do mercado formal da Psicologia está ancorada no Estado. Em seguida, aparecem blocos fortemente vinculados a políticas públicas — regulação de saúde/educação/cultura e diferentes segmentos da educação (ensino fundamental, médio, educação superior).

Esse retrato setorial ajuda a interpretar dois padrões que atravessam o eixo de mercado: (i) a resiliência do emprego formal em momentos de crise, dado que segmentos públicos e educacionais tendem a amortecer choques; e (ii) a coexistência entre carreiras mais estruturadas e segmentos mais heterogêneos. Para o Sistema Conselhos, a implicação é prática: as agendas de fiscalização, valorização e negociação

precisam dialogar prioritariamente com gestores e marcos institucionais desses setores, onde se concentra o grosso dos vínculos.

8.8.3 Comparativo Salarial por Tipo de Empregador (2023)

Complementando a análise de distribuição, a Figura 8.38 compara as medianas salariais e a dispersão (intervalo interquartil) por tipo de empregador, permitindo avaliar quais setores oferecem melhores condições de remuneração.

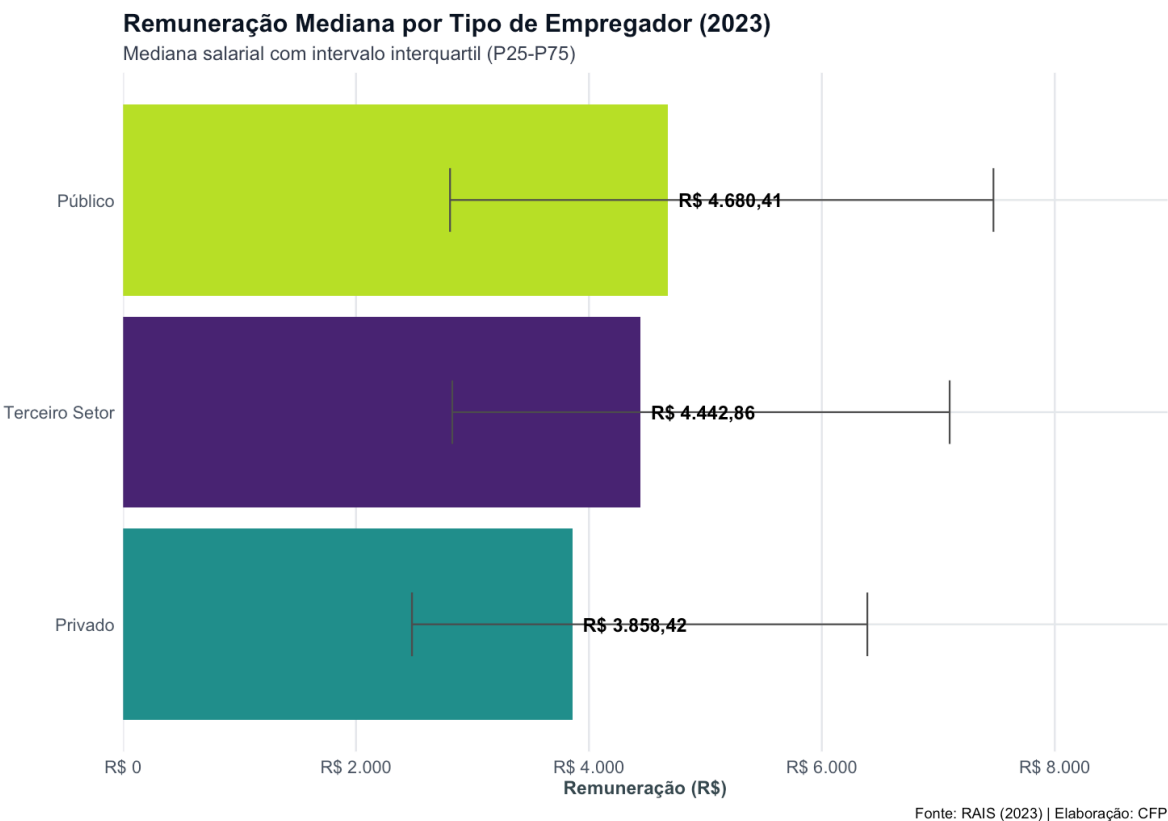


Figura 8.38 – Remuneração por tipo de empregador — mediana e intervalo interquartil (RAIS 2023)

Leitura: o setor público apresenta mediana de ~R\$ 4,68 mil (IQR ~R\$ 2,5k–6,8k); o terceiro setor vem próximo (~R\$ 4,44 mil) com cauda superior longa; o privado tem mediana menor (~R\$ 3,86 mil). A natureza jurídica segue sendo marcador de remuneração e dispersão: público ancora as medianas mais altas e IQR mais estreito, privado concentra a base mais baixa, terceiro setor exibe heterogeneidade maior.

8.8.4 Distribuição do Tempo de Emprego (2023)

A estabilidade do vínculo é um indicador de qualidade do emprego. A Figura 8.39 apresenta a distribuição do tempo de permanência no vínculo atual, evidenciando a concentração de vínculos por faixas de permanência.

A concentração de vínculos nas faixas de 1 a 5 anos sugere mercado com rotatividade moderada,

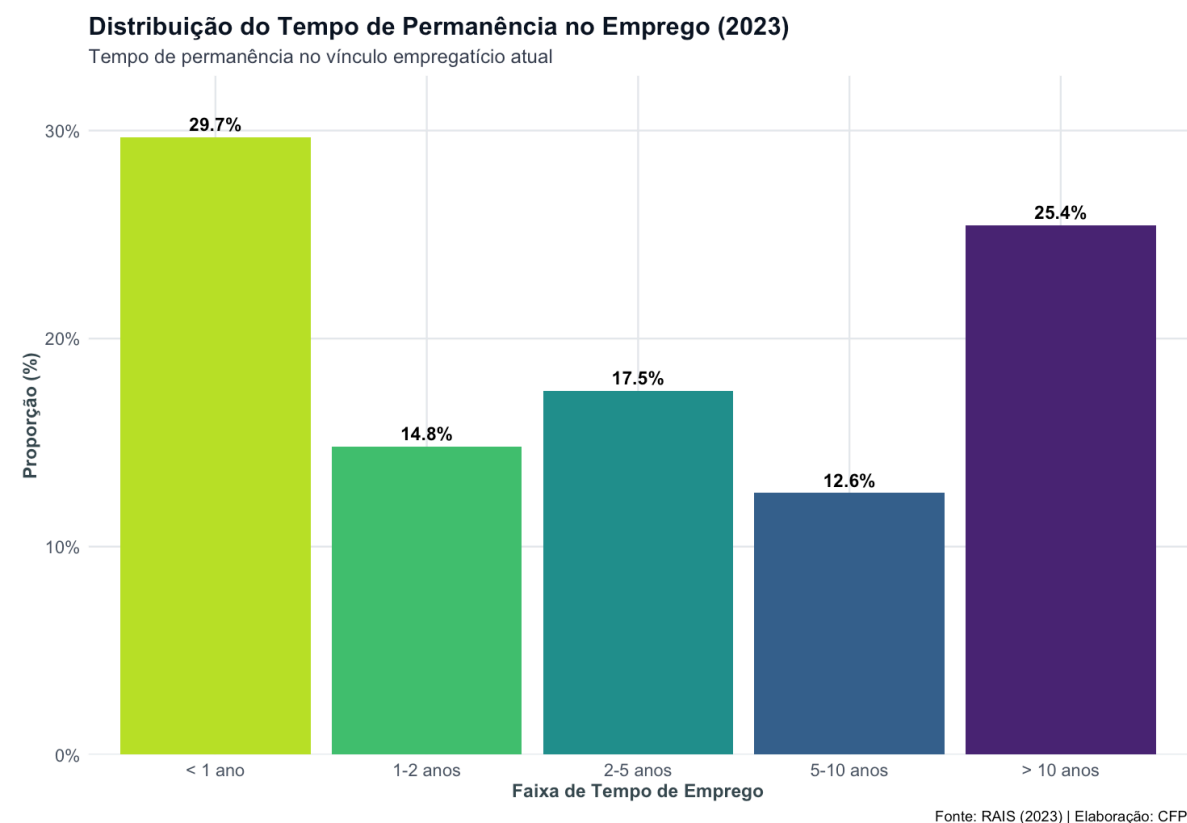


Figura 8.39 – Distribuição do tempo de emprego — faixas de permanência no vínculo (RAIS 2023)

típica de setores com contratação por projeto ou vínculo temporário. A presença significativa de vínculos com mais de 5 anos (especialmente no setor público) indica estabilidade para parcela relevante dos profissionais.

Tomados em conjunto, a pirâmide etária, a distribuição por tipo de empregador e o tempo de permanência revelam um mercado que absorve sobretudo adultos jovens em vínculos de média duração, ainda fortemente ancorado em serviços públicos e políticas sociais de saúde, assistência e educação. Quando cruzamos esse retrato com o perfil socioeconômico dos concluintes (Capítulo 5), fica evidente que a expansão recente da formação trouxe novas coortes de origem popular para o centro do mercado, mas não eliminou barreiras de acesso aos postos mais estáveis e melhor remunerados — tema aprofundado no Capítulo 9.

8.9 Análise por Conselho Regional de Psicologia (CRP)

Cada CRP é, simultaneamente, uma jurisdição administrativa e um território com características próprias de mercado de trabalho. Compreender essas diferenças é essencial para que o Sistema Conselhos possa calibrar suas estratégias — não se governa da mesma forma um mercado consolidado como o de São Paulo e um mercado em expansão acelerada como os do Norte.

A organização territorial do Sistema Conselhos oferece perspectiva adicional para compreender as dinâmicas regionais. Cada CRP congrega um ou mais estados, refletindo configurações históricas e

demográficas específicas. Esta seção apresenta indicadores agregados por CRP, permitindo comparações diretas relevantes para o planejamento institucional.

8.9.1 Distribuição de Vínculos por CRP (2023)

A Figura 8.40 apresenta o peso relativo de cada conselho regional no estoque de vínculos formais, permitindo dimensionar a escala de cada jurisdição no mercado nacional.

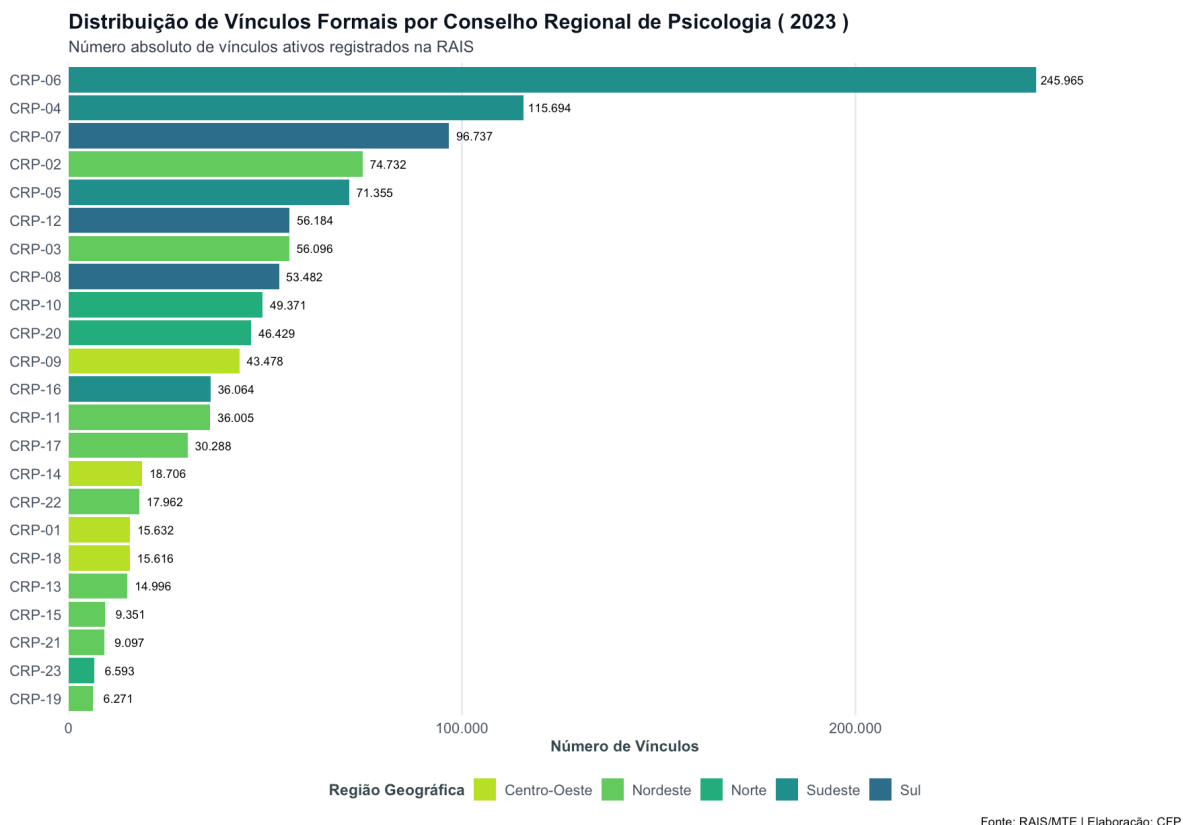


Figura 8.40 – Distribuição de vínculos formais em Psicologia por Conselho Regional (CRP) — concentração no CRP-06 (São Paulo) com 22% do total nacional (RAIS 2023)

O retrato é de forte concentração: o CRP-06 (SP) aparece muito acima dos demais, com 245.965 vínculos (aproximadamente 22% do total nacional), seguido por CRP-04 (MG) e CRP-07 (RS). A diferença de escala entre o primeiro e o segundo colocado indica que “governar a profissão” exige pensar em pelo menos dois regimes: um mercado muito grande e diversificado (SP) e um conjunto de mercados menores, em que mudanças marginais (novos concursos, expansão do SUS/SUAS, variação de redes privadas) podem alterar significativamente o estoque de vínculos.

Do ponto de vista operacional, esse ranking não é apenas questão de “tamanho”: ele ajuda a dimensionar capacidade de fiscalização, acolhimento e negociação com empregadores. CRPs com grandes estoques tendem a enfrentar maior complexidade setorial e pressão por regulação de condições de trabalho; CRPs menores podem se beneficiar de estratégias de interiorização, apoio a recém-formados e articulação com gestores locais.

A leitura territorial desse gráfico é que o volume define o tipo de governança:

- **Nos maiores mercados**, convém priorizar: (i) inteligência regulatória para monitorar grandes empregadores; (ii) pactuação ativa com redes públicas e privadas sobre condições mínimas de trabalho; e (iii) capacidade de resposta proporcional ao tamanho.
- **Nos CRPs menores**, onde o estoque é mais sensível a políticas locais, tende a ser mais efetivo combinar: (i) articulação com gestores estaduais/municipais para estruturar carreiras e concursos; (ii) suporte à inserção de recém-formados; e (iii) estratégias de interiorização para evitar concentração excessiva na capital.

8.9.2 Registros no CFP e presença na RAIS (linkage CFP × RAIS, 2023)

Por que este linkage é estratégico?

O pareamento entre registros do CFP/CRP e a RAIS representa inovação metodológica inédita para a Psicologia brasileira. Pela primeira vez, é possível conectar sistematicamente o universo de profissionais registrados no Sistema Conselhos à sua inserção no mercado de trabalho formal — permitindo responder perguntas que nenhuma das bases, isoladamente, conseguia responder.

Essa integração permite ao CFP e aos CRPs compreender não apenas *quantos* profissionais estão registrados, mas *como* e *onde* se inserem no mercado de trabalho: em quais ocupações, setores, regiões e condições de remuneração. Trata-se de inteligência institucional que fundamenta decisões sobre fiscalização, acolhimento, formação continuada e incidência política.

O linkage CFP↔RAIS responde uma pergunta prática e decisiva para o Sistema Conselhos: **entre os registros do CFP, qual parcela aparece no mercado formal captado pela RAIS?** Essa pergunta não mede “emprego” no sentido amplo — mede **presença observável no mercado formal** (CLT/estatutário), excluindo consultório/autônomo, informalidade e arranjos PJ/MEI.

Essa distinção é fundamental para interpretar os resultados. A Psicologia é uma profissão com forte tradição de atuação liberal e autônoma, especialmente na clínica privada. Profissionais que não aparecem na RAIS não estão necessariamente “fora do mercado” — podem estar em consultórios próprios, atuando como pessoa jurídica, em atividades acadêmicas sem vínculo formal ou em outras modalidades não captadas pelo registro administrativo de emprego formal.

A Figura 8.41 mostra, por CRP, a proporção de registros do CFP que são encontrados na RAIS 2023 (independentemente de o vínculo estar ativo em 31/12). Já a Figura 8.42 refaz o corte olhando apenas **vínculos ativos** na data-corte (31/12/2023).

8.9.2.1 Interpretação dos resultados do linkage CFP-RAIS

A análise desses painéis revela padrões territoriais significativos na relação entre registro profissional e inserção no mercado formal. A “captação” do mercado formal varia substancialmente por território: em alguns CRPs, a parcela de registros localizada na RAIS é majoritária; em outros, a maior parte permanece fora do escopo da RAIS.

Três interpretações complementares orientam a leitura desses resultados:

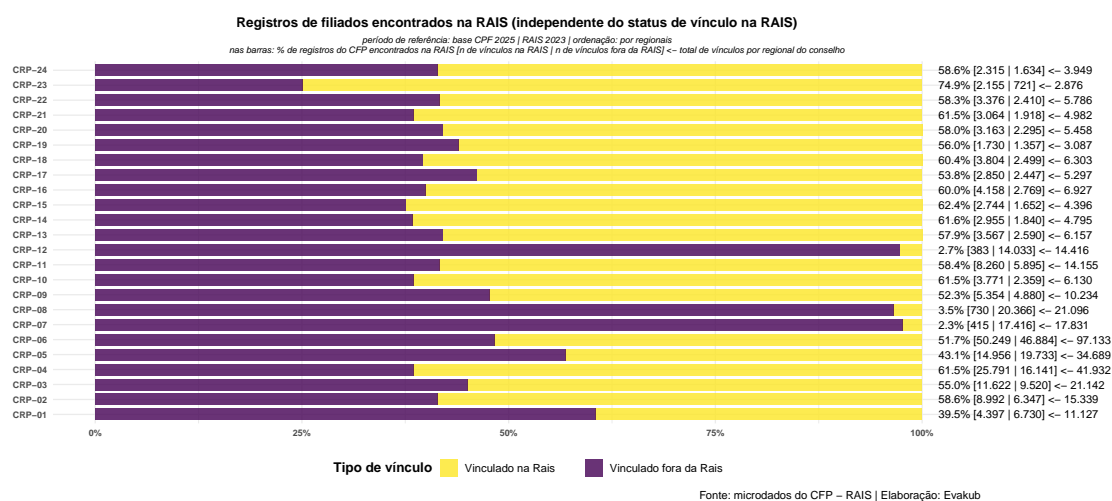


Figura 8.41 – Registros do CFP encontrados na RAIS (independentemente do status do vínculo na RAIS), por CRP: participação relativa de registros com e sem vínculo observado na RAIS 2023 — base CFP 2025

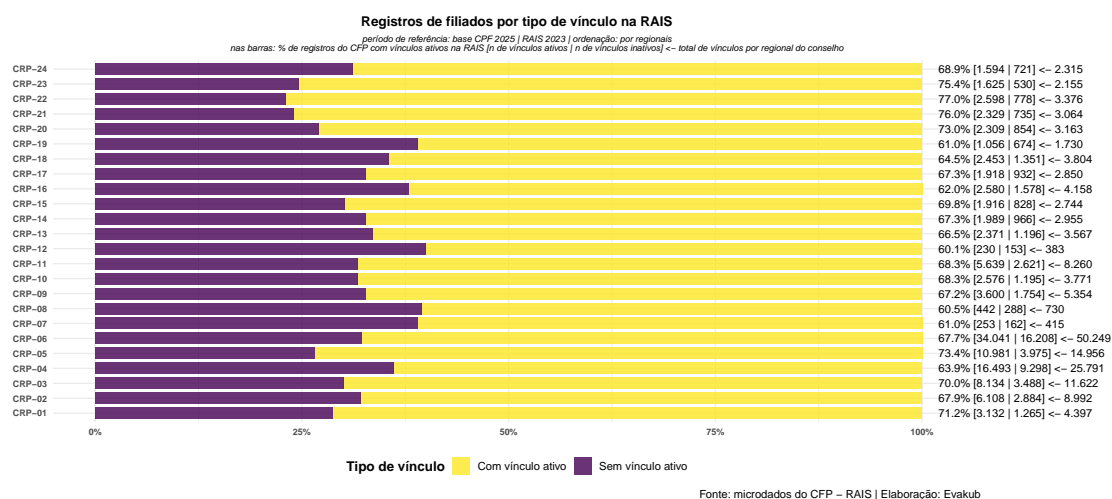


Figura 8.42 – Registros do CFP por tipo de vínculo na RAIS (vínculos ativos vs. sem vínculo ativo), por CRP: fotografia em 31/12/2023 — base CFP 2025

- Diferenças reais de estrutura de inserção:** territórios com maior peso de consultório privado, atuação liberal e economia informal tendem a apresentar menor proporção de registros localizados na RAIS. Por outro lado, CRPs com forte presença de serviços públicos (SUS, SUAS, educação), empresas de médio e grande porte e organizações do terceiro setor formalizado tendem a exibir maior captação.
- Características do mercado de trabalho regional:** regiões com maior dinamismo econômico e maior presença de empregadores formais (Sudeste, Sul, capitais) tendem a apresentar maior proporção de vínculos formais. Já regiões com mercados de trabalho mais informais ou com menor densidade institucional podem ter maior parcela de profissionais atuando fora do radar da RAIS.
- Limites operacionais do linkage:** diferenças de cobertura e qualidade cadastral entre bases,

regras de elegibilidade e filtros de qualidade adotados podem afetar os resultados. O linkage depende de identificadores consistentes em ambas as bases, e eventuais inconsistências de cadastro podem gerar subcontagem.

O que os dados revelam sobre a profissão

A proporção de registros CFP encontrados na RAIS (entre 35% e 55%, dependendo do CRP) confirma uma característica estrutural da Psicologia brasileira: **uma parcela significativa da categoria atua fora do mercado formal de trabalho**. Isso não significa desemprego ou inatividade — significa que consultórios privados, atuação autônoma, contratos por pessoa jurídica e outras modalidades de exercício profissional representam uma via de inserção tão ou mais relevante que o emprego formal para parte expressiva da categoria.

Para o Sistema Conselhos, essa evidência é estratégica: políticas de valorização, fiscalização e comunicação não podem se basear exclusivamente nos padrões do mercado formal, sob risco de deixar de fora a maioria dos profissionais. Ao mesmo tempo, o linkage permite identificar **onde** o mercado formal é mais relevante (setores, regiões, tipos de empregador) e calibrar ações territorializadas.

Do ponto de vista de gestão institucional, esses resultados oferecem subsídios concretos para a atuação dos CRPs:

- **CRPs com alta captação na RAIS** (maior proporção de registros com vínculo formal): a agenda tende a priorizar fiscalização de condições de trabalho em grandes empregadores, negociação de pisos salariais e condições de jornada, e monitoramento de desigualdades por sexo e raça no mercado formal.
- **CRPs com baixa captação na RAIS** (maior proporção de registros sem vínculo formal): a agenda pode incluir mapeamento qualitativo das formas de atuação (consultório, PJ, autônomo), atenção especial a profissionais em início de carreira que podem estar em transição entre modalidades, e estratégias de comunicação que alcancem quem atua fora do circuito formal.

Um passo adiante é observar como o status no Conselho (ativo/cancelado) se relaciona com a presença na RAIS. A Figura 8.43 separa os CRPs em dois painéis por situação do registro no Conselho.

Por fim, a Figura 8.44 mostra, para cada CRP, a composição por **tipo ocupacional** (típica dura, típica mole, atípica) entre registros localizados na RAIS, comparando **registros ativos e cancelados**. Quando a fração de ocupações atípicas cresce no painel de “cancelados”, isso é compatível com uma hipótese de trajetória: **afastamento do núcleo regulado** e maior probabilidade de desligamento do Conselho ao longo do tempo — um padrão que merece aprofundamento em análises de coorte e mobilidade ocupacional.

Para orientar ações de fiscalização, acolhimento e comunicação, é útil também olhar *quais* títulos ocupacionais mais concentram vínculos entre registros do CFP localizados na RAIS.

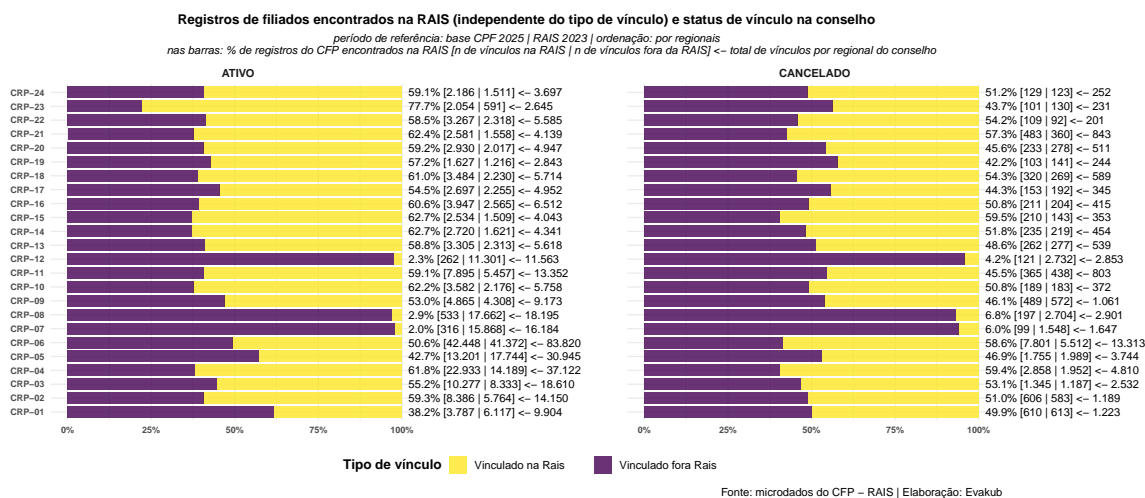


Figura 8.43 – Registros do CFP encontrados na RAIS por situação no Conselho (ativo vs. cancelado), por CRP: comparação por situação do registro e presença observável no mercado formal captado pela RAIS — base CFP 2025, RAIS 2023

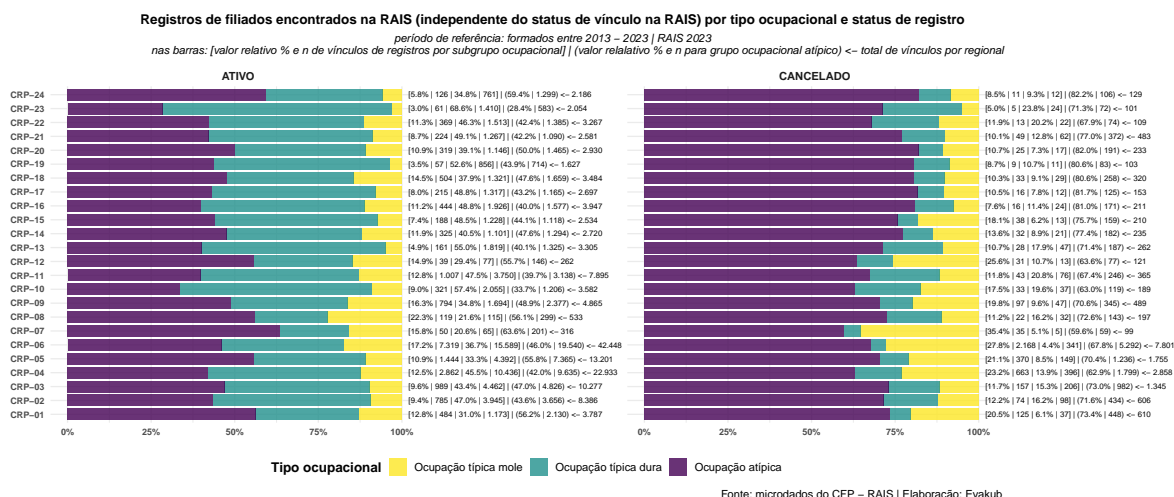


Figura 8.44 – Composição por tipo ocupacional entre registros do CFP localizados na RAIS, por CRP, comparando situação do registro (ativo vs. cancelado): padrões descritivos para orientar aprofundamentos por coorte e mobilidade ocupacional — base CFP 2025, RAIS 2023

8.9.2.2 Síntese: o que o linkage CFP-RAIS revela

O conjunto de figuras apresentado nesta seção permite extrair cinco achados centrais sobre a relação entre registro profissional e mercado de trabalho formal:

- Heterogeneidade territorial:** a proporção de registros CFP localizados na RAIS varia substancialmente entre CRPs, refletindo diferenças na estrutura de inserção profissional (peso do consultório privado vs. emprego formal, dinamismo do mercado de trabalho local, presença de grandes empregadores).
- Relação registro-ocupação:** profissionais com registro ativo no CFP tendem a estar mais con-

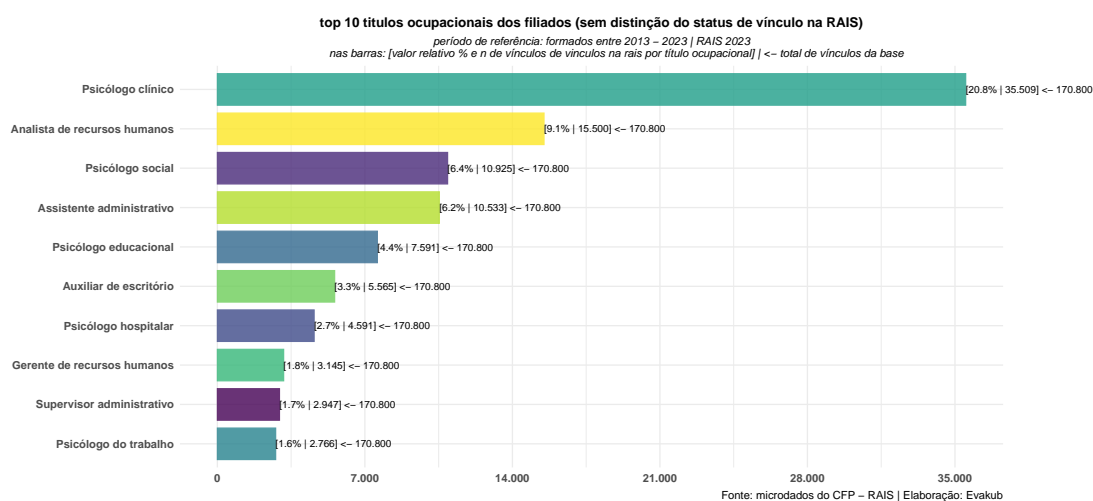


Figura 8.45 – Top 10 títulos ocupacionais entre registros do CFP localizados na RAIS: concentração em Psicólogo clínico e em ocupações adjacentes (ex.: recursos humanos e funções administrativas) — base CFP 2025, RAIS 2023

centrados em ocupações típicas da Psicologia, enquanto registros cancelados apresentam maior presença em ocupações atípicas — padrão compatível com a hipótese de que o afastamento do núcleo profissional regulado antecede ou acompanha o cancelamento do registro.

- Distribuição ocupacional:** mesmo entre registros ativos, há presença significativa de vínculos em ocupações adjacentes (recursos humanos, funções pedagógicas, gestão), sinalizando que o mercado de trabalho formal para profissionais da Psicologia vai além do núcleo estritamente clínico-assistencial.
- Vínculos ativos vs. histórico:** a distinção entre “vínculo ativo em 31/12” e “qualquer vínculo na RAIS” é relevante para estimar a inserção corrente versus a trajetória ocupacional ao longo do tempo.
- Concentração ocupacional:** o ranking de ocupações revela que “Psicólogo clínico” lidera com folga, seguido por funções adjacentes que absorvem profissionais em trajetórias híbridas ou de transição.

Implicações para o Sistema Conselhos

O linkage CFP-RAIS oferece evidências inéditas para fundamentar três agendas prioritárias:

- Planejamento de fiscalização:** identificar setores e empregadores que concentram profissionais registrados permite direcionar esforços de orientação e monitoramento de condições de trabalho.
- Estratégias de comunicação e retenção:** compreender onde estão os profissionais que cancelam registro (ocupações atípicas, regiões específicas) orienta ações de aproximação e de redução de barreiras para manutenção do vínculo com o Sistema Conselhos.
- Incidência política:** dados robustos sobre a inserção de psicólogas e psicólogos no mercado formal

— por setor, ocupação, região e condições de trabalho — fortalecem a capacidade de negociação do CFP junto a gestores públicos, empregadores e outras instâncias de regulação profissional.

Essa integração de bases administrativas deve ser mantida e aprimorada em futuras edições do Observatório, incorporando atualizações anuais da RAIS e refinamentos no cadastro do CFP/CRP.

8.9.3 Diferencial salarial por sexo por CRP (2023)

A análise do diferencial salarial por sexo por CRP revela heterogeneidade territorial significativa. Enquanto alguns conselhos apresentam razões salariais próximas da paridade (valores ao redor de 1,0), outros evidenciam disparidades mais acentuadas. A Figura 8.46 compara essas razões, ordenando os conselhos regionais do maior ao menor diferencial.

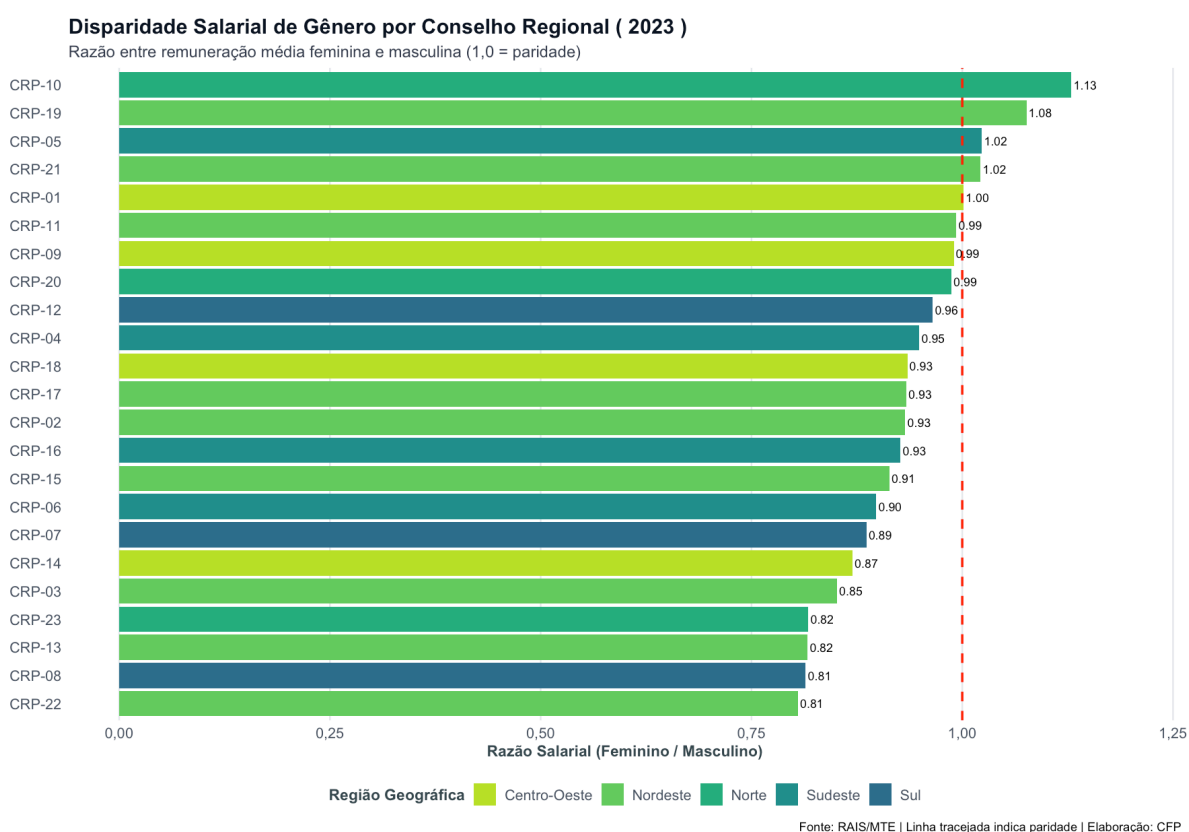


Figura 8.46 – Diferencial salarial por sexo (registro administrativo) por CRP — razão entre remuneração mediana feminina e masculina (valores abaixo de 1,0 indicam desvantagem feminina), RAIS 2023

O ranking por CRP revela que a desigualdade por sexo é **territorialmente heterogênea**. A maior parte dos conselhos fica abaixo da linha de paridade (1,0), com razões na faixa de ~0,81 a ~0,99 — indicando que, em muitos territórios, a remuneração típica feminina segue inferior à masculina. Ao mesmo tempo, aparecem exceções relevantes acima da paridade (por exemplo, CRP-10 e CRP-19), sugerindo que composição setorial, estrutura ocupacional e formas locais de contratação podem inverter (ou ao menos reduzir) o padrão geral.

Para planejamento institucional, essa variação é útil porque transforma o indicador nacional em um mapa de prioridades: onde o indicador está mais baixo, a pauta de valorização pode se concentrar em

negociação com grandes empregadores locais e em monitoramento de carreiras/cargos; onde o indicador se aproxima (ou supera) 1,0, vale investigar quais arranjos (setor público, concursos, carreiras estruturadas, presença sindical, etc.) estão associados a melhores resultados e podem ser referência para outras jurisdições.

Para CRPs, isso é um insumo direto para **priorização de agendas de valorização**. Onde a razão é muito inferior a 1,0, o indicador sugere que o mercado local pode estar (i) mais segmentado por ocupações/cargos, (ii) com maior presença de vínculos precarizados em segmentos feminizados, ou (iii) com mecanismos de progressão e remuneração menos transparentes. Ações recomendáveis incluem: (i) **pactuar com grandes empregadores** (secretarias, organizações sociais, redes privadas) a adoção de faixas salariais e critérios de progressão explícitos; (ii) produzir **boletins territoriais** para dar visibilidade ao problema e orientar denúncias/negociação; e (iii) complementar este indicador com recortes por setor e jornada, para localizar onde o diferencial se concentra (por exemplo, diferenças de jornada contratada, funções de coordenação/supervisão, etc.).

8.9.4 Composição Racial por CRP (2023)

A composição racial do mercado formal varia significativamente entre os CRPs, refletindo tanto a diversidade demográfica regional quanto possíveis barreiras de acesso diferenciadas. A Figura 8.47 sintetiza a participação relativa de cada grupo racial por conselho, permitindo identificar padrões territoriais de composição.

O gráfico explicita que a composição racial do mercado formal acompanha a demografia regional, mas com implicações institucionais claras. Em vários CRPs do **Norte e Nordeste**, a participação de **pardos e pretos** é maior (com o grupo pardo frequentemente ocupando parcela relevante da barra), enquanto CRPs do **Sul** exibem maior concentração de vínculos entre **brancos**. Essa variação territorial é importante porque o diferencial racial não se manifesta em abstrato: ele ocorre em mercados com composições distintas e, portanto, com diferentes perfis de vulnerabilidade e prioridades de ação.

Para o CFP/CRPs, isso reforça duas agendas complementares: (i) **monitoramento territorializado** de desigualdades (não basta o indicador nacional; é preciso acompanhar por jurisdição), e (ii) políticas de inserção e valorização que considerem que a diversificação racial pode estar ocorrendo em segmentos ocupacionais e setoriais com condições desiguais. Em especial, onde a participação negra é maior, a combinação entre composição e estrutura salarial local tende a definir o “peso material” do diferencial.

Do ponto de vista de ação, o gráfico também orienta **onde** e **como** operar políticas antirracistas no mundo do trabalho. Em CRPs com maior participação de profissionais pretos e pardos, o foco pode ser duplo: (i) **reduzir barreiras de progressão** (acesso a cargos de coordenação, concursos e especializações valorizadas) e (ii) **qualificar a inserção** (condições de trabalho, jornada, remuneração e suporte institucional). Em CRPs com mercado mais “branco”, por sua vez, é crucial não confundir baixa diversidade com “ausência de problema”: a prioridade tende a ser **mapear barreiras de entrada** (redes de recrutamento, segmentação setorial, estágios) e articular ações de ampliação de oportunidades

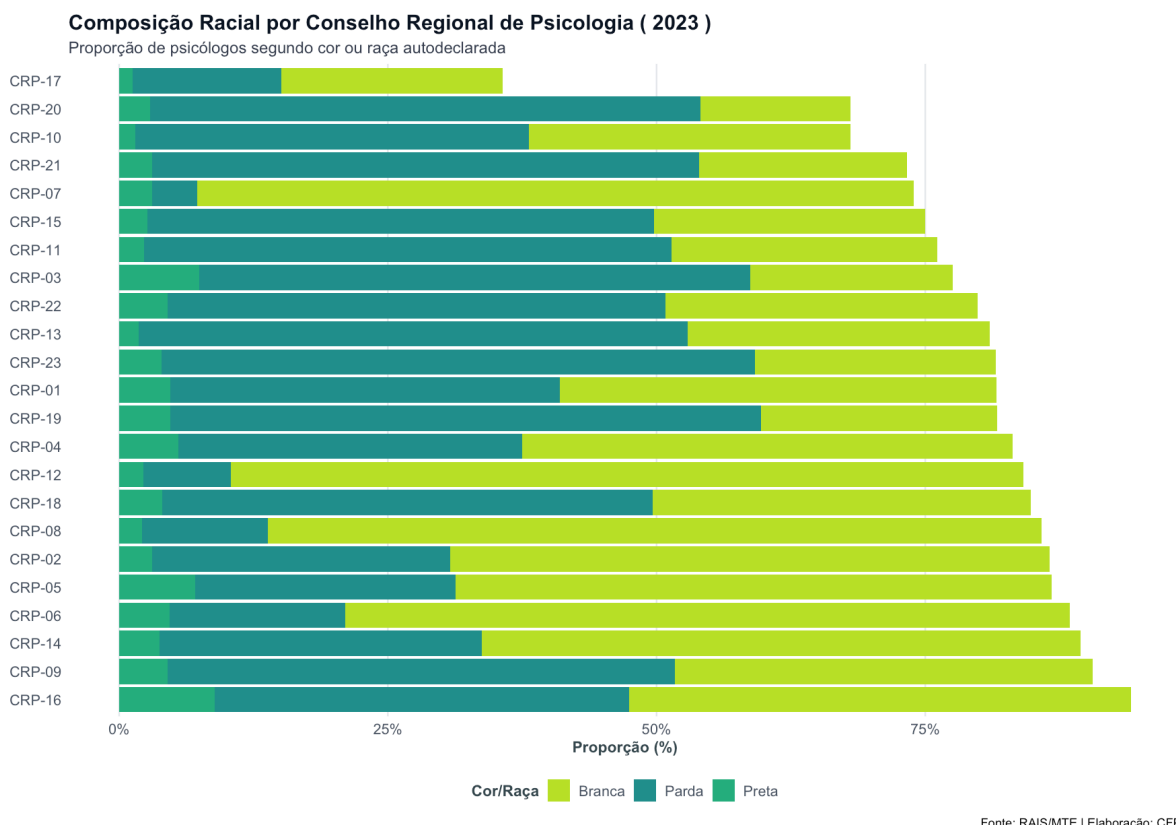


Figura 8.47 – Composição racial do mercado de Psicologia por CRP — proporção de vínculos por cor/raça autodeclarada (RAIS 2023)

e acolhimento (por exemplo, comissões temáticas, orientação para empregadores e parcerias com IES e serviços públicos).

8.9.5 Fluxo Formação → Trabalho por CRP

Complementando o retrato estático, a Figura 8.48 sintetiza se cada Conselho Regional tende a ser emissor ou receptor líquido de profissionais, comparando a participação relativa na formação (ENADE 2015) e no emprego formal (RAIS 2023).

CRPs classificados como “receptores líquidos” concentram proporção de vínculos formais superior à sua participação na formação (ex.: CRP-10 e CRP-02, com superávit >2 p.p.), indicando atração de profissionais formados em outras jurisdições. Já os “emissores líquidos” (ex.: CRP-05, CRP-08, CRP-04) formam mais do que absorvem (déficit de ~1,5–2 p.p.), sugerindo necessidade de estratégias de retenção, valorização local e articulação com redes de serviços.

Esses contrastes ajudam a distinguir mercados mais consolidados — grandes CRPs do Sudeste, Sul e Distrito Federal, com elevada densidade de vínculos, medianas salariais mais altas e forte capacidade de atração — de mercados emergentes, em CRPs do Norte, Nordeste e interior do Centro-Oeste, onde a presença de profissionais cresce rapidamente, mas nem sempre acompanhada de remuneração e estabilidade. Para o Sistema Conselhos, essa leitura territorial sugere agendas diferenciadas: em mercados consolidados, fortalecer fiscalização, regulação de condições de trabalho e diálogo com grandes empre-

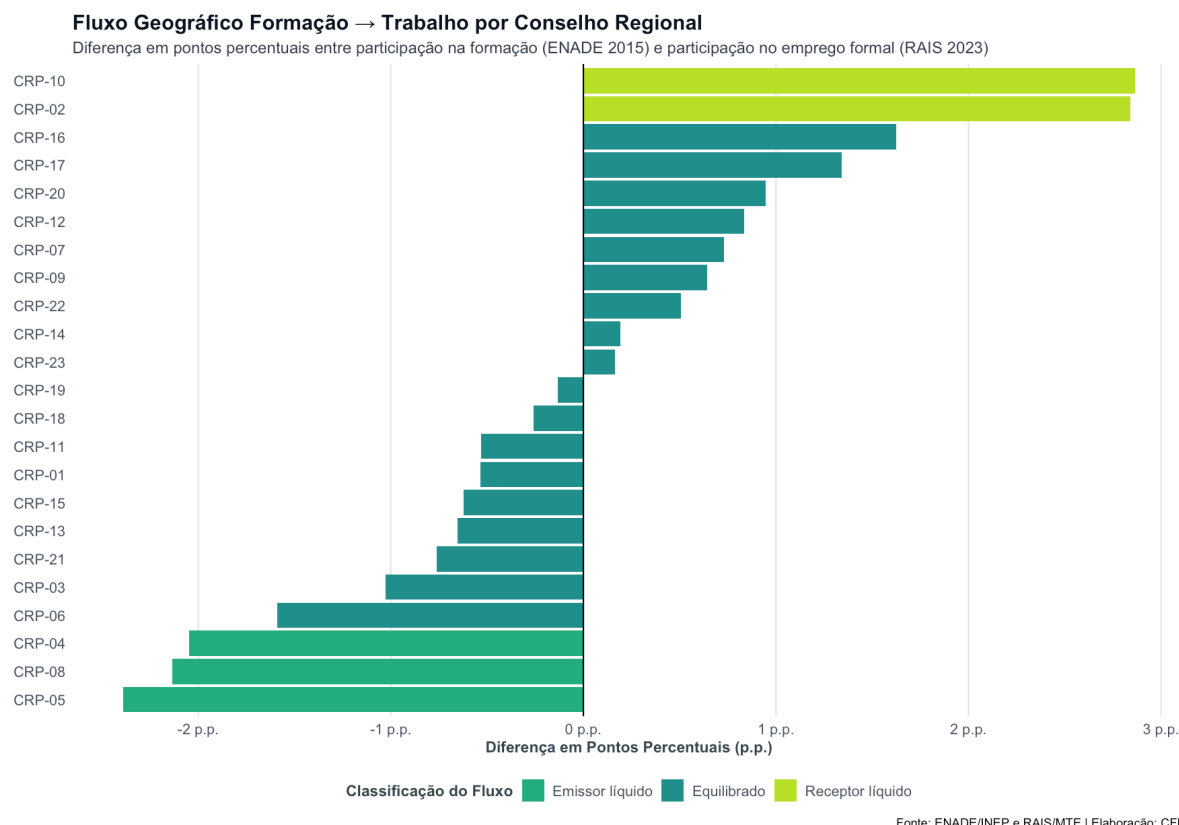


Figura 8.48 – Fluxo geográfico formação-trabalho por Conselho Regional de Psicologia — diferença em pontos percentuais entre participação na formação (ENADE 2015) e no emprego formal (RAIS 2023)

gadores; em mercados emergentes, combinar interiorização, apoio a recém-formados e articulação com gestores locais para estruturar carreiras, serviços e redes de proteção profissional.

Há ainda uma implicação prática pouco visível quando se olha apenas “estoque”: **mobilidade inter-CRPs** exige coordenação entre jurisdições. CRPs receptores tendem a enfrentar maior pressão de **acolhimento, orientação e regularização** (incluindo demanda por informação sobre regras locais e inserção em redes de trabalho), enquanto CRPs emissores precisam lidar com o “vazamento” de capital humano, frequentemente associado a ausência de carreiras estruturadas e oportunidades locais. Isso aponta para dois tipos de ação: (i) **protocolos de acolhimento e integração** em CRPs receptores (orientação, ética e condições de trabalho, canais de denúncia, mapeamento de empregadores); e (ii) **estratégias de retenção** em CRPs emissores (incidência por concursos, carreiras no SUS/SUAS/educação, e pactos locais para melhorar remuneração/jornada).

8.10 Fluxo Geográfico: Formação versus Mercado de Trabalho

Uma questão central para o planejamento do Sistema Conselhos é compreender se os profissionais tendem a trabalhar nas mesmas regiões onde se formaram ou se há migração significativa entre UFs. Esta análise compara a distribuição geográfica dos formandos (ENADE 2015) com a distribuição dos vínculos formais (RAIS 2023), identificando estados “emissores” e “receptores” líquidos de profissionais.

8.10.1 Fluxo Formação → Trabalho por UF

A Figura 8.49 compara a proporção de formandos e de vínculos por UF, classificando os estados como emissores ou receptores líquidos de profissionais.

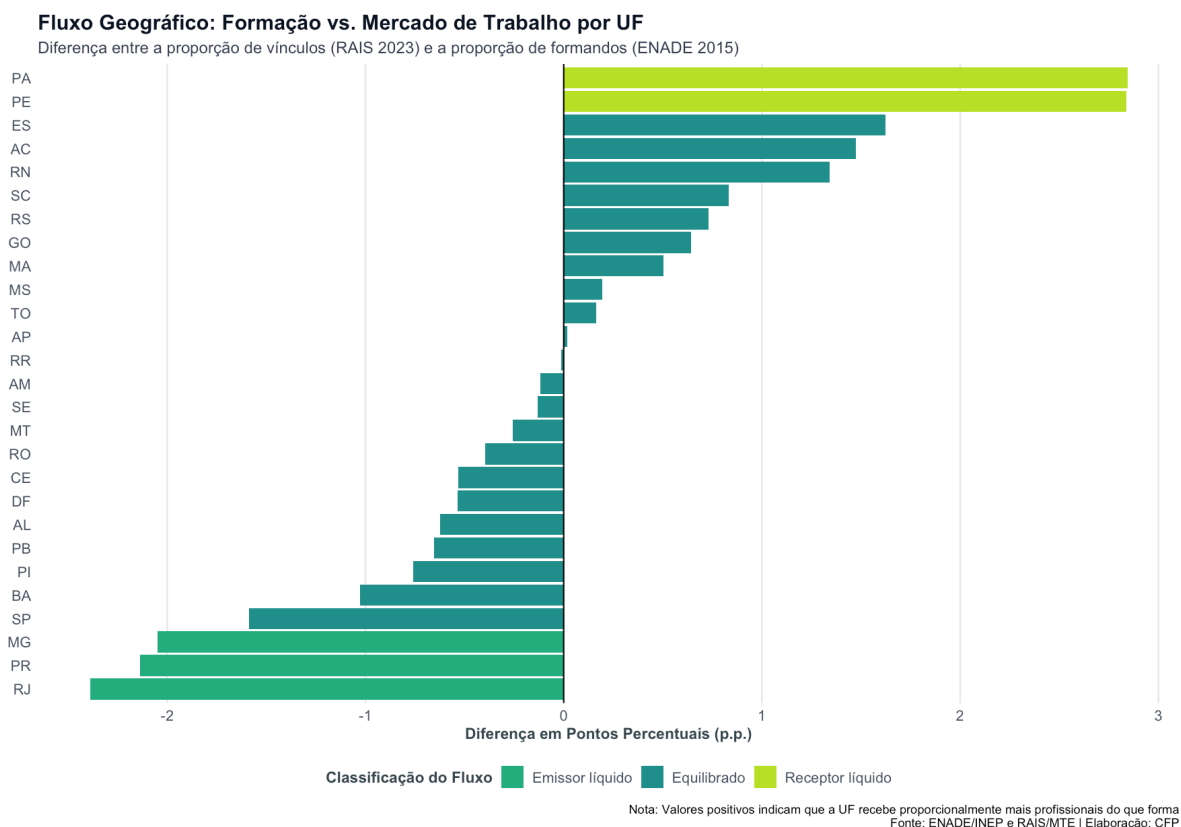


Figura 8.49 – Fluxo geográfico formação-trabalho por UF — diferença entre proporção de vínculos (RAIS 2023) e proporção de formandos (ENADE 2015). Valores positivos indicam UFs receptoras líquidas; negativos indicam emissoras

Os estados classificados como “receptores líquidos” (PA, PE, ES, AC, RN) apresentam proporção de vínculos formais superior à sua participação na formação, sugerindo atração de profissionais formados em outras UFs. Por outro lado, “emissores líquidos” (RJ, PR, BA, MG, SP) formam mais profissionais do que absorvem no mercado formal local — parte desses egressos migra para outras regiões ou atua no mercado informal/autônomo.

Para os CRPs, essa evidência reforça que planejamento não pode se basear apenas em “quantos se formam” na jurisdição. Em UFs emissoras, a diferença pode indicar tanto migração quanto deslocamento para vínculos não captados pela RAIS (autônomos/informalidade), o que exige complementar diagnósticos com dados do próprio Sistema Conselhos e pesquisas locais. Em UFs receptoras, a prioridade tende a ser garantir **condições de inserção** (evitar contratação precarizada em expansão rápida) e fortalecer a articulação com empregadores públicos e privados para absorção sustentável.

8.10.2 Relação Formação-Trabalho: Visão Comparativa

A Figura 8.50 coloca os dois indicadores no mesmo plano — proporção de formandos e proporção de vínculos por UF —, facilitando a leitura de equilíbrio ou desequilíbrio territorial.

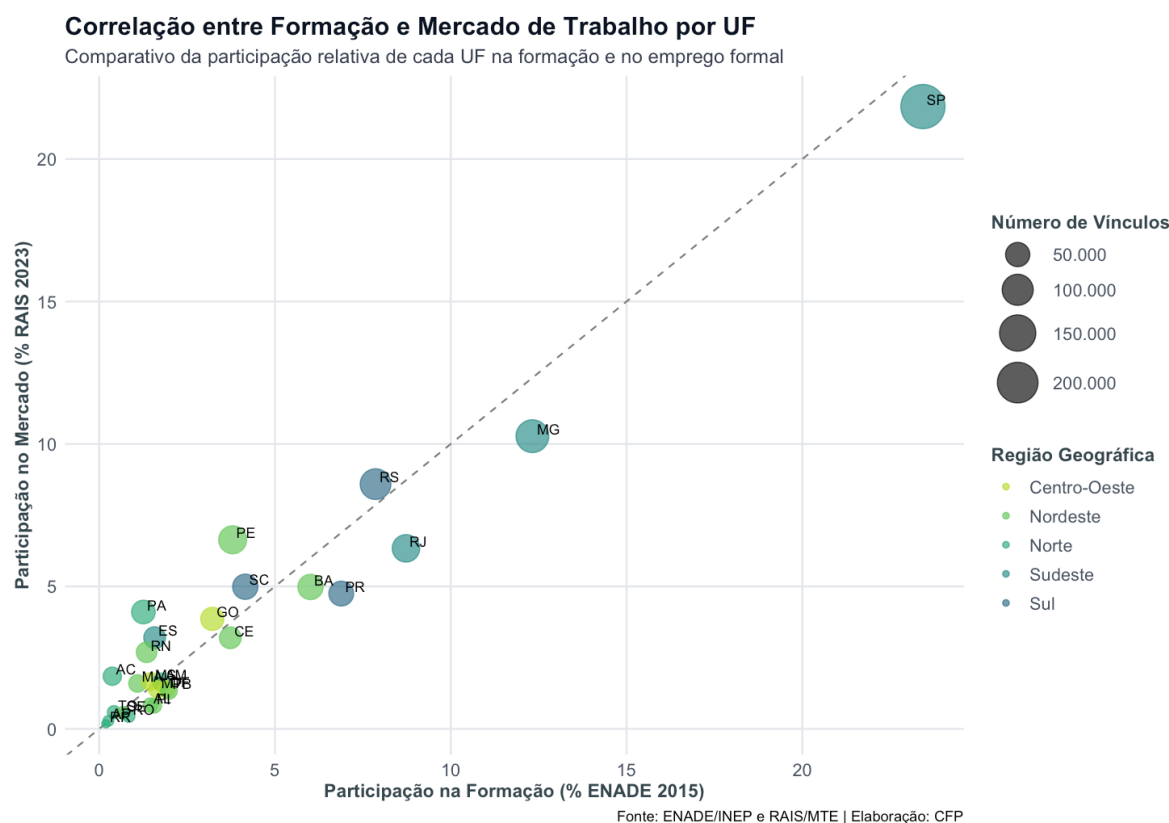


Figura 8.50 – Relação entre proporção de formandos e proporção de vínculos por UF — pontos acima da diagonal indicam UFs receptoras líquidas de profissionais (ENADE 2015 vs. RAIS 2023)

O gráfico de dispersão permite visualizar a relação entre formação e mercado de forma integrada. A linha diagonal representa equilíbrio perfeito (onde se forma, se trabalha). Pontos significativamente acima da linha (como PA, PE, ES) indicam mercados que atraem profissionais de fora; pontos abaixo (como RJ, PR) sugerem mercados que não absorvem toda a produção local de formandos.

Essa análise tem implicações diretas para o Sistema Conselhos: CRPs em regiões receptoras podem enfrentar desafios de fiscalização e acolhimento de profissionais recém-chegados, enquanto CRPs em regiões emissoras podem precisar de estratégias de retenção e valorização profissional local.

Operacionalmente, o scatter ajuda a “ler” três grupos de UFs: (i) **equilíbrio** (próximas da diagonal), onde a principal agenda é qualificar condições do estoque existente; (ii) **receptoras** (acima), onde a agenda é absorção com qualidade — pactos de condições de trabalho, fiscalização de jornadas e suporte a recém-chegadas/os; e (iii) **emissoras** (abaixo), onde a agenda combina valorização e retenção com monitoramento do “destino” dos egressos (migração versus informalidade). Como este retrato usa formação do ENADE 2015, ele deve ser lido como **sinal estrutural** e não como medida anual; ainda assim, é suficiente para orientar onde vale aprofundar diagnósticos locais e construir planos de ação territorializados.

8.11 Perfil Socioeconômico dos Formandos (ENADE 2015)

O questionário socioeconômico do ENADE permite caracterizar o perfil dos estudantes que concluem a graduação em Psicologia, oferecendo indicadores sobre origem social, trajetória educacional e condições de vida. Esses dados são fundamentais para compreender quem acessa a formação e quais barreiras podem estar presentes.

8.11.1 Renda Familiar dos Formandos

A Figura 8.51 apresenta a distribuição das faixas de renda familiar dos concluintes de Psicologia no ENADE 2015, permitindo caracterizar a origem socioeconômica de quem acessa a profissão.

Perfil Socioeconômico: Renda Familiar dos Formandos (2015)

Distribuição percentual por faixa de renda em salários mínimos

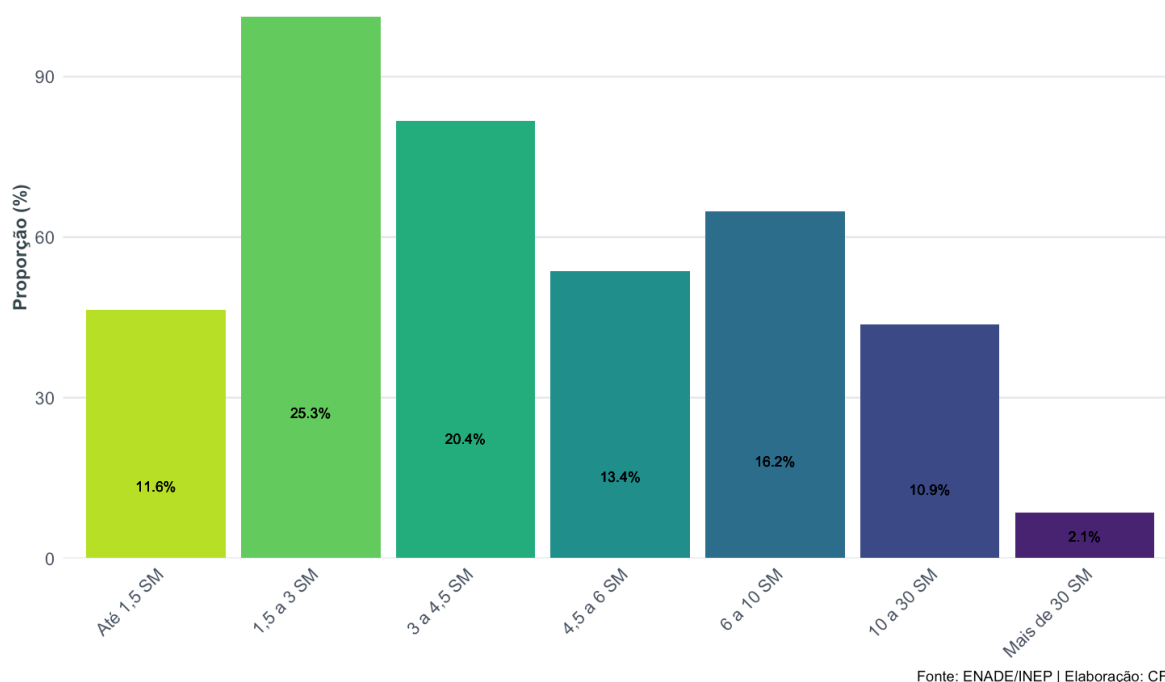


Figura 8.51 – Distribuição de renda familiar dos formandos em Psicologia — faixas em salários mínimos (ENADE 2015)

Distribuição de 2015: 25,3% entre 1,5–3 SM, 20,4% entre 3–4,5 SM, 13,4% entre 4,5–6 SM e 16,2% entre 6–10 SM. Até 1,5 SM responde por 11,6%; 10–30 SM por 10,9%; acima de 30 SM por 2,1%. Ou seja, predomínio das faixas intermediárias (1,5–10 SM), com presença relevante de baixa renda e minoria de alta renda.

8.11.2 Escolaridade da Mãe: Indicador de Mobilidade Intergeracional

A escolaridade da mãe é um proxy clássico de capital cultural familiar e de mobilidade educacional intergeracional. A Figura 8.52 apresenta o gradiente de escolaridade materna entre os formandos em

Psicologia.

Perfil Socioeconômico: Escolaridade Materna dos Formandos (2015)

Nível de escolaridade da mãe como indicador de origem social

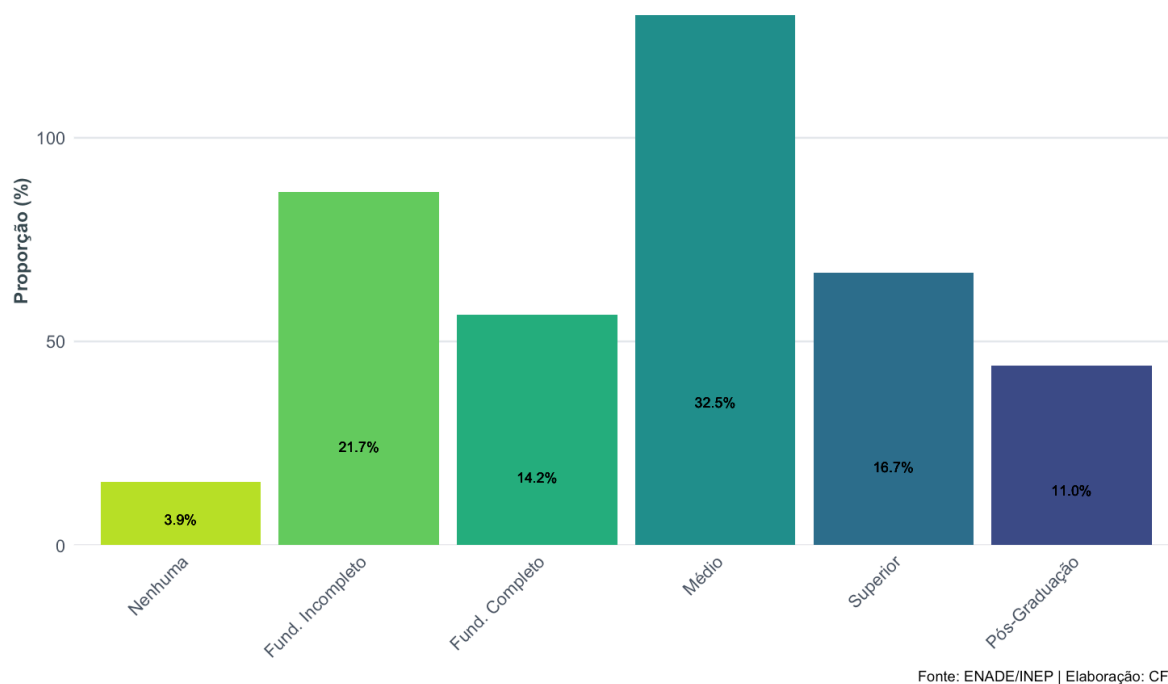


Figura 8.52 – Escolaridade da mãe dos formandos em Psicologia — indicador de mobilidade educacional intergeracional (ENADE 2015)

Os dados mostram que parcela significativa dos formandos são “primeira geração” no ensino superior — suas mães têm, no máximo, ensino fundamental. Esse achado reforça o papel da Psicologia como vetor de mobilidade social ascendente e coloca desafios específicos para o acolhimento institucional e a permanência desses estudantes ao longo do curso.

8.12 Impacto da Pandemia COVID-19 no Mercado de Trabalho (2019-2023)

Em março de 2020, a pandemia de COVID-19 impôs interrupção abrupta a rotinas de trabalho e atendimento, com impactos significativos sobre vínculos e serviços. Ao mesmo tempo, houve aumento da demanda por cuidado em saúde mental e expansão de modalidades como a telepsicologia.

Para a Psicologia, área com forte inserção em serviços de saúde mental, o período trouxe tanto desafios (interrupção de atendimentos presenciais, demissões) quanto oportunidades (expansão da telepsicologia, aumento da demanda por saúde mental). Esta seção explora como esses movimentos se refletiram no mercado formal captado pela RAIS.

8.12.1 Evolução do Emprego Formal Durante a Pandemia

A Figura 8.53 apresenta a variação do estoque de vínculos formais durante a pandemia e o período de recuperação subsequente, permitindo identificar as diferentes fases de resposta do mercado.

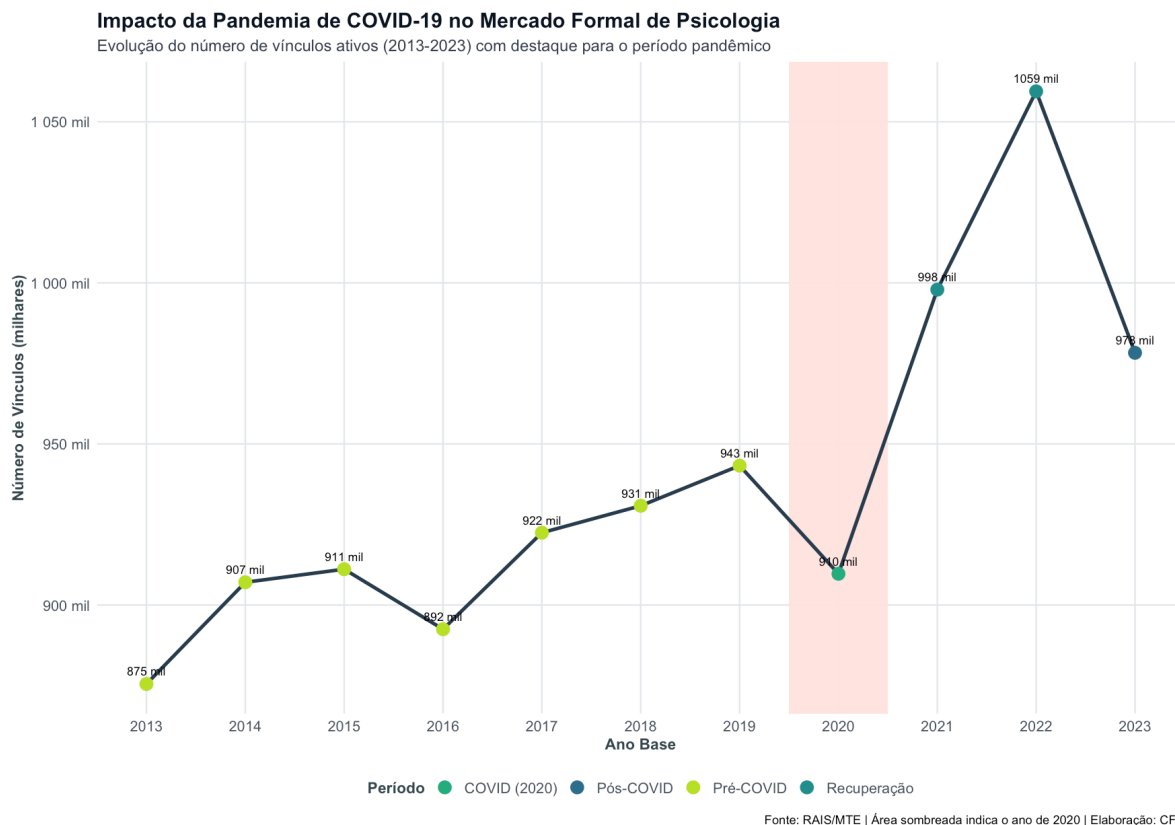


Figura 8.53 – Impacto da COVID-19 no mercado formal de Psicologia — queda de 4% em 2020 seguida de recuperação acelerada de 18% até 2022 (RAIS 2013–2023)

Os dados revelam uma dinâmica em três fases:

1. **Contração (2020):** Queda de aproximadamente 4% no número total de vínculos em relação a 2019, refletindo o impacto inicial da pandemia. Notavelmente, a taxa de atividade (proporção de vínculos ativos em 31/12) aumentou para 78,7% — o maior valor da série — sugerindo que as demissões concentraram-se em vínculos já instáveis.
2. **Recuperação acelerada (2021-2022):** Crescimento de 9,4% em 2021 e 7,9% em 2022, ultrapassando os níveis pré-pandemia e atingindo novo recorde de 1,1 milhão de vínculos.
3. **Estabilização (2023):** Crescimento mais moderado de 2,4%, indicando retorno a um padrão de expansão sustentável.

8.12.2 Impacto Diferenciado por Setor

A Figura 8.54 detalha o impacto da pandemia por natureza do empregador, utilizando um índice com base 100 em 2019 para facilitar a comparação entre setores.

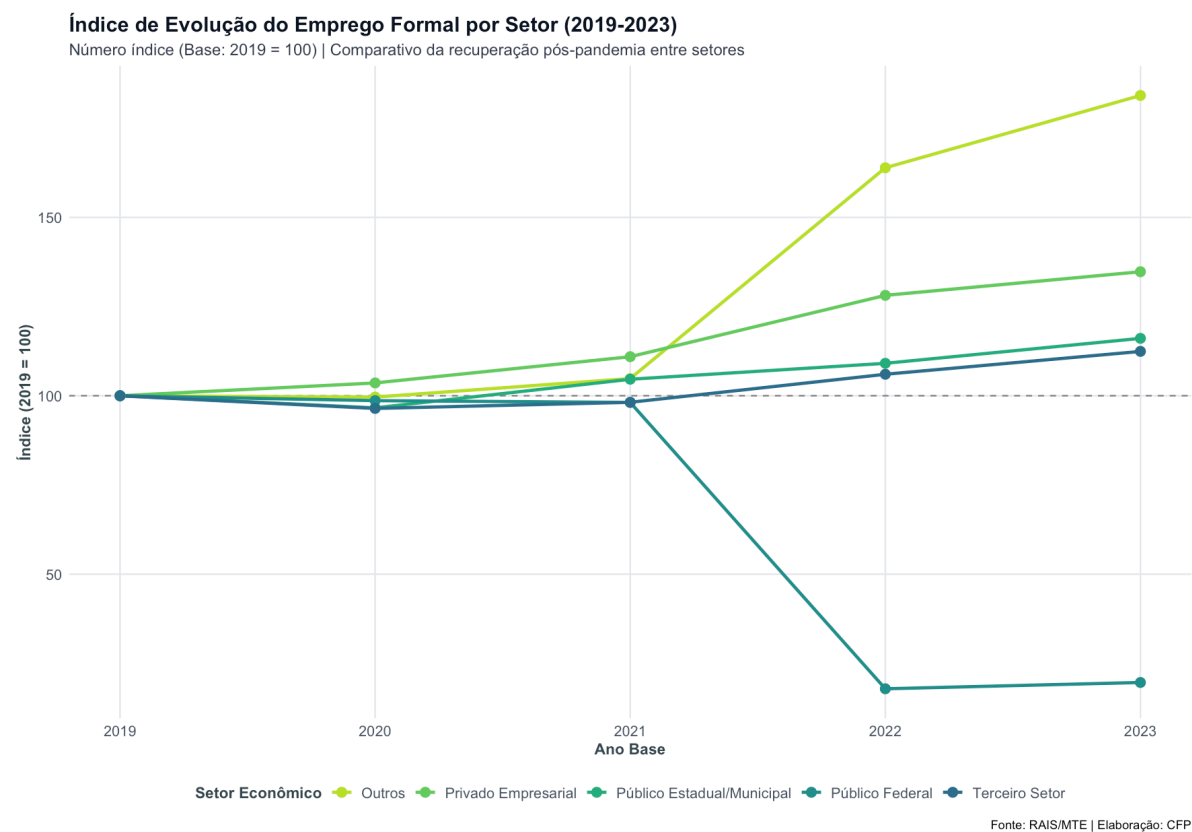


Figura 8.54 – Evolução do emprego por setor durante a pandemia — recuperação desigual entre setores público e privado (índice base 100 = 2019)

A figura usa o total de vínculos ativos em 31/12 para cada setor (sem excluir remuneração zero), pois os microdados RAIS/eSocial de 2022-2023 trazem volume relevante de vínculos públicos com salário zerado (sobretudo naturezas 1023, 1244 e 1147). As estatísticas salariais continuam calculadas apenas sobre remuneração positiva.

Para sistematizar esses achados, a Tabela 8.1 resume o impacto da pandemia por setor, indicando a queda máxima em relação a 2019, o ano em que o nível pré-pandemia foi recuperado (quando aplicável) e o índice de 2023 em relação a 2019.

Tabela 8.1 – Resumo do impacto da pandemia de COVID-19 por setor — queda máxima, ano de recuperação e nível de 2023 em relação a 2019

Setor	Vínculos em 2019	Queda máx. (pct)	Ano da queda máx.	Índice 2023 (2019=100)	Ano de recuperação
Outros	809	-0.4	2020	184.2	2019
Privado Empresarial	233160	0.0	2019	134.8	2019
Público Estadual/Municipal	364730	-3.4	2020	116.1	2019
Público Federal	45216	-82.1	2022	19.6	2019
Terceiro Setor	97962	-3.6	2020	112.4	2019

Fonte: RAIS 2013-2023 | Elaboração: CFP

- A análise setorial revela dinâmicas distintas:
- **Setor público (federal, estadual, municipal):** Maior estabilidade durante 2020, refletindo a proteção do vínculo estatutário, seguida de crescimento moderado nos anos subsequentes.
 - **Setor privado empresarial:** Maior contração em 2020, mas também recuperação mais vigorosa em 2021-2022, impulsionada pela expansão de clínicas e serviços privados de saúde mental.

- **Terceiro setor:** Comportamento intermediário, com contração em 2020 e recuperação gradual.

A pandemia acelerou tendências pré-existentes, como a digitalização dos serviços (telepsicologia) e a crescente demanda por saúde mental, criando um novo patamar de inserção formal que se manteve após a normalização sanitária.

8.13 Síntese e transição

Esta seção apresentou a estrutura do mercado de trabalho em Psicologia: quem trabalha, onde, por quanto tempo, e como a pandemia reconfigurou esse cenário. Os principais achados incluem:

1. **Pirâmide etária:** feminização estrutural em todas as faixas, com concentração entre 30 e 44 anos e sinais de envelhecimento da força de trabalho.
2. **Concentração setorial:** a Administração Pública e o complexo educação/saúde absorvem a maior parte dos vínculos formais.
3. **Heterogeneidade por CRP:** mercados muito distintos em escala, composição e dinâmica, exigindo estratégias de governança diferenciadas.
4. **Linkage CFP-RAIS:** entre 35% e 55% dos registros do CFP aparecem na RAIS, indicando que parcela significativa da categoria atua fora do mercado formal.
5. **Resiliência pós-pandemia:** o emprego formal se recuperou rapidamente, com crescimento acelerado a partir de 2021.

A próxima seção aprofunda as análises avançadas — absorção regional, rotatividade, diferenciais salariais ajustados e curvas idade-rendimentos — para completar o diagnóstico do mercado de trabalho antes do confronto sistemático das desigualdades estruturais no Capítulo 9.

8.14 Análises Avançadas do Mercado de Trabalho

As seções anteriores mostraram *o que* acontece no mercado de trabalho em Psicologia — evolução de vínculos, rendimentos, composição por setor e região. Esta seção aprofunda a análise para compreender *o como* e *o por quê*: quanto tempo duram os vínculos? O que explica as diferenças salariais? Como a idade molda a trajetória de rendimentos? As respostas revelam um mercado mais complexo — e mais desigual — do que os números agregados sugerem.

As análises aqui apresentadas são metodologicamente sofisticadas e oferecem perspectivas complementares sobre absorção regional, rotatividade, diferenciais salariais (brutos e ajustados), estrutura de jornada e curvas idade-rendimentos. Ao final, discutimos as limitações metodológicas e propomos uma tipologia ocupacional que pode orientar futuras edições do Observatório.

8.14.1 Taxa de Absorção Regional

A taxa de absorção mede a relação entre formados e vínculos formais por região, indicando a capacidade do mercado de trabalho de absorver os egressos em diferentes territórios. A Figura 8.55 apresenta esse indicador comparativo entre as macrorregiões brasileiras.

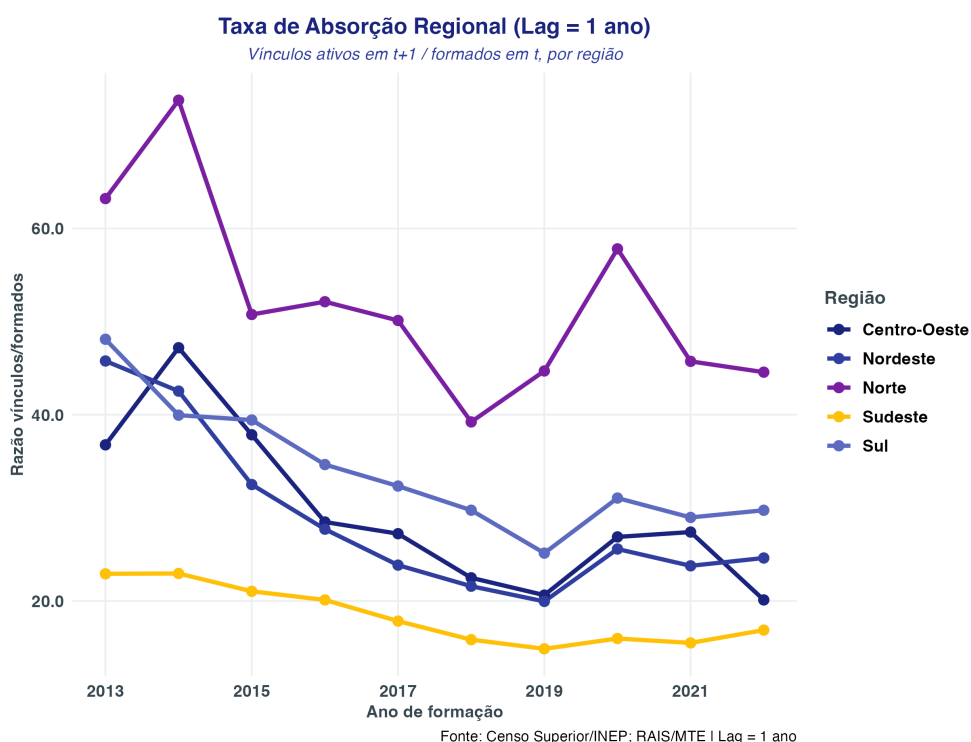


Figura 8.55 – Taxa de absorção de formados pelo mercado formal por região geográfica — razão entre vínculos e formados indica capacidade de absorção do mercado regional

A análise revela desigualdades significativas na capacidade de absorção entre regiões. Enquanto algumas regiões conseguem absorver a maior parte de seus formados no mercado formal, outras apresentam “excedente” de formados sobre vagas — dinâmica que pode levar à migração profissional, à atuação autônoma/informal ou à subocupação. Esse padrão dialoga com os achados do Capítulo 7 sobre taxas de inserção por coorte.

8.14.2 Análise de Rotatividade Avançada

A análise de rotatividade combina taxas de admissão e desligamento para identificar a dinâmica de criação e destruição de postos de trabalho ao longo do tempo. As curvas reforçam o padrão já observado nas seções anteriores: rotatividade em torno de 30%, queda acentuada em 2020 e picos em 2022–2023. Para a gestão do Sistema Conselhos, isso sinaliza a necessidade de acompanhar a qualidade dos vínculos criados na retomada pós-pandemia. A Figura 8.56 detalha a trajetória das taxas de admissão, desligamento e rotatividade líquida.

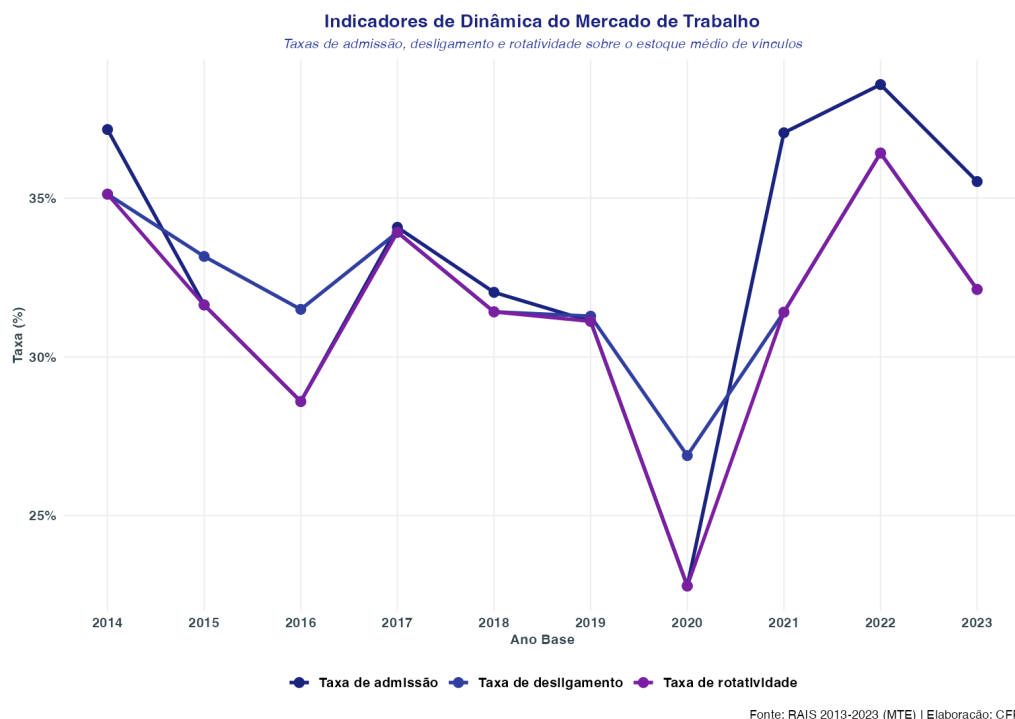


Figura 8.56 – Análise de rotatividade do mercado formal de Psicologia — taxas de admissão, desligamento e rotatividade líquida por ano

O desenho das curvas torna visível um “choque” de 2020: as taxas caem para o menor patamar da série, coerente com congelamento de contratações, incerteza e interrupções institucionais durante a fase aguda da pandemia. A partir de 2021, a dinâmica se reverte com **reaceleração** e pico em 2022, quando admissões e desligamentos sobem simultaneamente — sinal típico de recomposição do emprego via maior circulação de vínculos (muitos entrando e saindo).

Em termos de qualidade do trabalho, esse padrão importa porque crescimento do estoque pode vir acompanhado de vínculos mais curtos. Para o observatório do CFP/CRPs, a leitura operacional é: quando a rotatividade sobe, vale cruzar com **setor, tipo ocupacional e jornada** para identificar onde a expansão está ocorrendo (carreiras estruturadas vs. postos mais instáveis) e orientar prioridades de fiscalização e negociação de condições.

8.14.3 Distribuição do Tempo de Emprego Avançada

A análise detalhada do tempo de emprego permite identificar padrões de estabilidade e precarização por setor e região. A Figura 8.57 compara as distribuições por faixa de permanência no vínculo.

A leitura dessa figura ajuda a diferenciar segmentos: vínculos mais longos concentram-se em Administração Pública/estatais, enquanto faixas curtas predominam em setores empresariais/terceiro setor. Essa dualidade de estabilidade deve orientar pautas de fiscalização e valorização específicas por natureza jurídica.

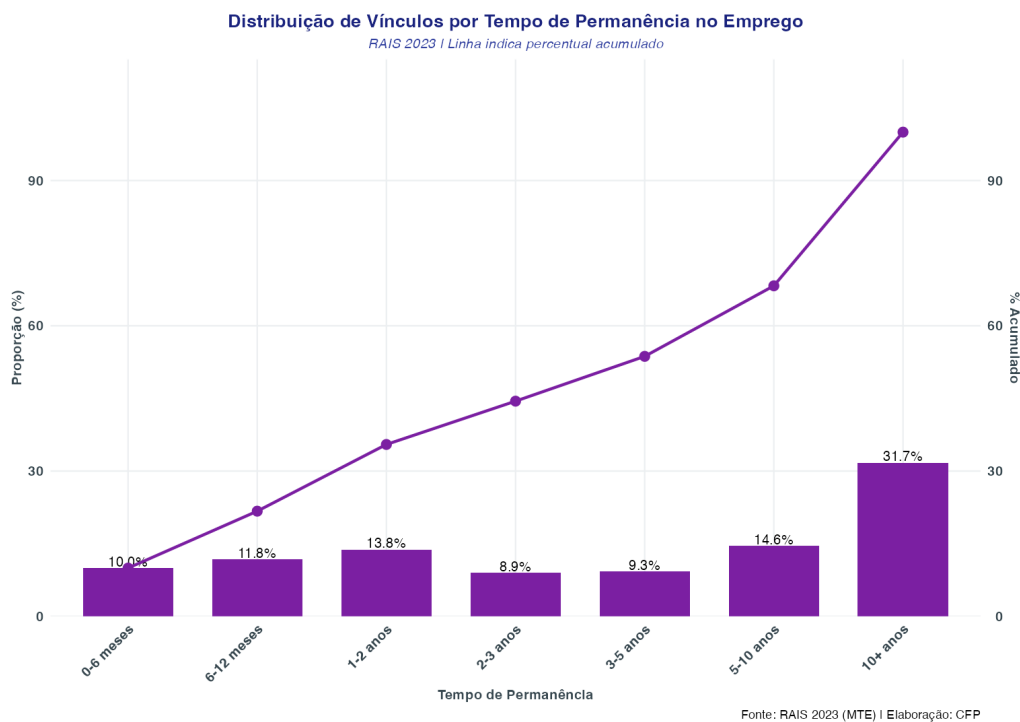


Figura 8.57 – Distribuição do tempo de emprego por faixa — concentração por setor e tipo de vínculo

8.14.4 Diferenciais salariais (razões de remuneração típica)

As séries a seguir apresentam um diagnóstico simples e comunicável do diferencial salarial: a razão entre remunerações típicas (mulheres/homens; negros/brancos) ao longo do tempo. Valores abaixo de 1 indicam desvantagem do grupo no numerador, enquanto a linha tracejada marca paridade. A Figura 8.58 mostra a evolução do diferencial por sexo, enquanto a Figura 8.59 apresenta o mesmo indicador para raça/cor, incluindo também a diferença absoluta em reais.

O gráfico reforça um padrão de longa duração: ao longo da maior parte da década, a razão permanece próxima de 0,85–0,88 (mulheres recebendo ~12%–15% a menos, em termos típicos). O período mais recente, porém, mostra aproximação acelerada: 2022 e 2023 sobem para ~0,94 e ~0,97. Isso indica **redução do diferencial**, mas ainda sem alcançar paridade — e sugere que mudanças de composição setorial/ocupacional e arranjos de contratação podem ter contribuído para encurtar a distância.

Na dimensão racial, a razão negros/brancos oscila em torno de ~0,83–0,89 e permanece **bem distante de 1,0** em toda a série. Além disso, a leitura conjunta com o painel inferior (diferença absoluta em R) *mostra um ponto crítico: mesmo quando a razão muda drasticamente, a distância em reais pode crescer muito. Em 2022 — 2023, a diferença absoluta ultrapassa R 750*, evidenciando que a recuperação do mercado e/ou a dinâmica salarial recente beneficiou mais o grupo branco do que o grupo negro, agravando a desigualdade material no fim da série.

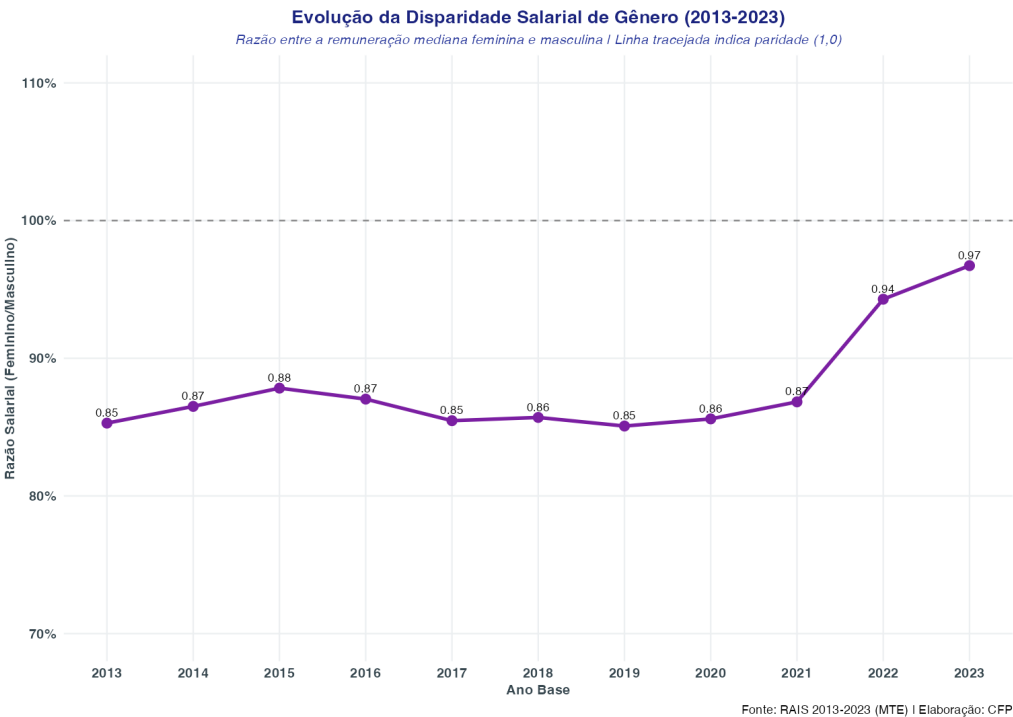


Figura 8.58 – Evolução do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) — razão entre remuneração típica feminina e masculina (linha tracejada = paridade), RAIS 2013–2023

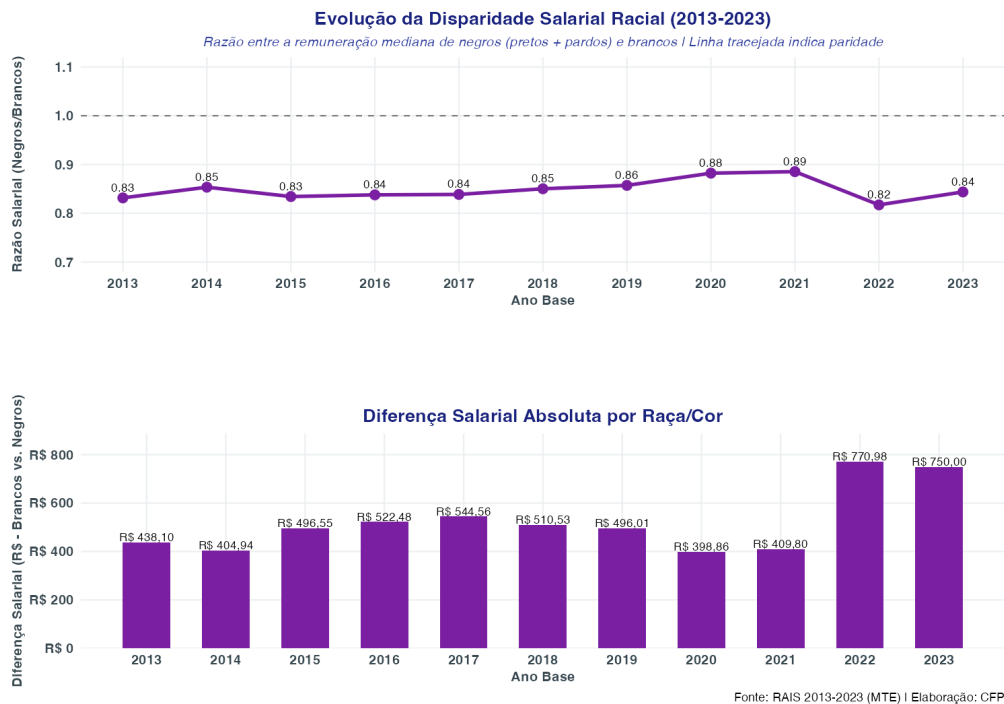


Figura 8.59 – Diferencial salarial racial ajustado — diferença persistente mesmo após controles por características observáveis

8.15 Estrutura do Mercado de Trabalho: Jornada, Setores e Rotatividade

Quantas horas trabalha uma pessoa psicóloga? Onde trabalha — no setor público, em empresas, em ONGs? Quanto tempo permanece no mesmo emprego? Essas perguntas aparentemente simples revelam a arquitetura real do mercado de trabalho e ajudam a distinguir segmentos de maior estabilidade daqueles marcados por precariedade.

Esta seção explora dimensões complementares: distribuição por jornada de trabalho, setores econômicos que mais empregam psicólogos, padrões de rotatividade e a relação entre idade e rendimentos.

8.15.1 Jornada de Trabalho: Parcial vs. Integral

A carga horária contratada é um determinante importante da remuneração e das condições de trabalho. A RAIS permite identificar quatro categorias de jornada: parcial (até 20 horas), reduzida (21–30 horas), integral (31–40 horas) e extensa (acima de 40 horas). A Figura 8.60 mostra a distribuição das jornadas ao longo da década 2013–2023.

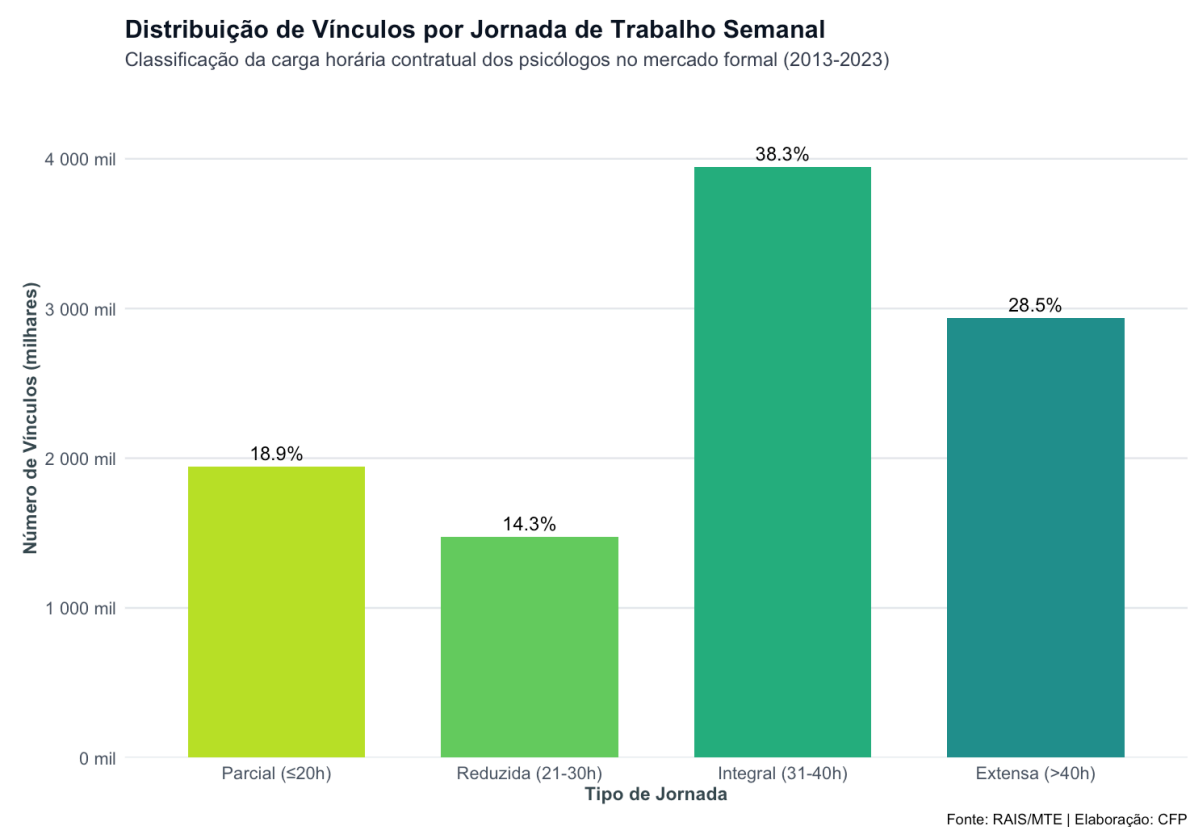


Figura 8.60 – Distribuição de vínculos por tipo de jornada — aproximadamente 10% dos vínculos em regime parcial (RAIS 2013–2023)

A maioria dos vínculos formais em Psicologia é de jornada integral (31-40h semanais), padrão típico do emprego celetista brasileiro. A parcela de vínculos em jornada parcial (≤ 20h), embora minoritária (~10%), merece atenção por dois motivos: (i) pode representar segundos empregos ou complementação de renda; (ii) apresenta características salariais distintas.

8.15.2 Valor-Hora por Tipo de Jornada

Uma forma de comparar rendimentos entre diferentes cargas horárias é calcular o valor-hora trabalhada, métrica que revela dinâmicas ocultas nas comparações de salário nominal. A Figura 8.61 compara o valor-hora médio entre os tipos de jornada ao longo do período analisado.

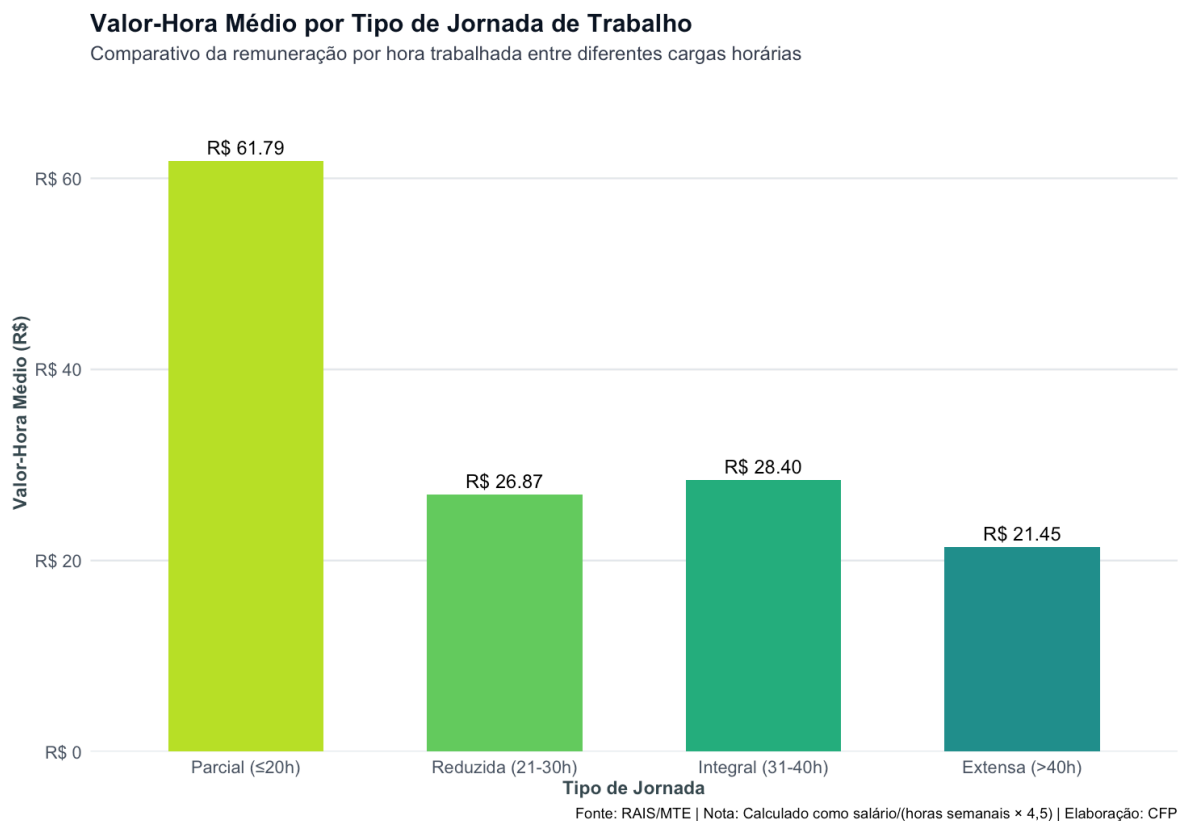


Figura 8.61 – Valor-hora médio por tipo de jornada — jornada parcial apresenta maior valor-hora, sugerindo seletividade ou segundo emprego (RAIS 2013–2023)

Os dados revelam que vínculos em jornada parcial apresentam maior valor-hora médio do que os de jornada integral. Esse achado, aparentemente contra-intuitivo, pode refletir: (i) seletividade — profissionais mais experientes ou especializados optando por carga horária reduzida; (ii) múltiplos vínculos — psicólogos que complementam renda com consultórios próprios; (iii) posições de consultoria ou supervisão, tipicamente remuneradas por hora.

8.15.3 Setores Empregadores (Classificação CNAE)

A classificação CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) permite identificar os setores da economia que mais empregam psicólogos, informação fundamental para compreender onde a profissão se insere e quais são as oportunidades de expansão. A Figura 8.62 apresenta o ranking dos principais setores empregadores no período 2013–2023.

A Administração Pública (federal, estadual e municipal) lidera com 47,8% dos vínculos formais; Educação vem em seguida (26,5%). O bloco “Outros” (12,3%) agrega setores difusos; indústria (4,1%)

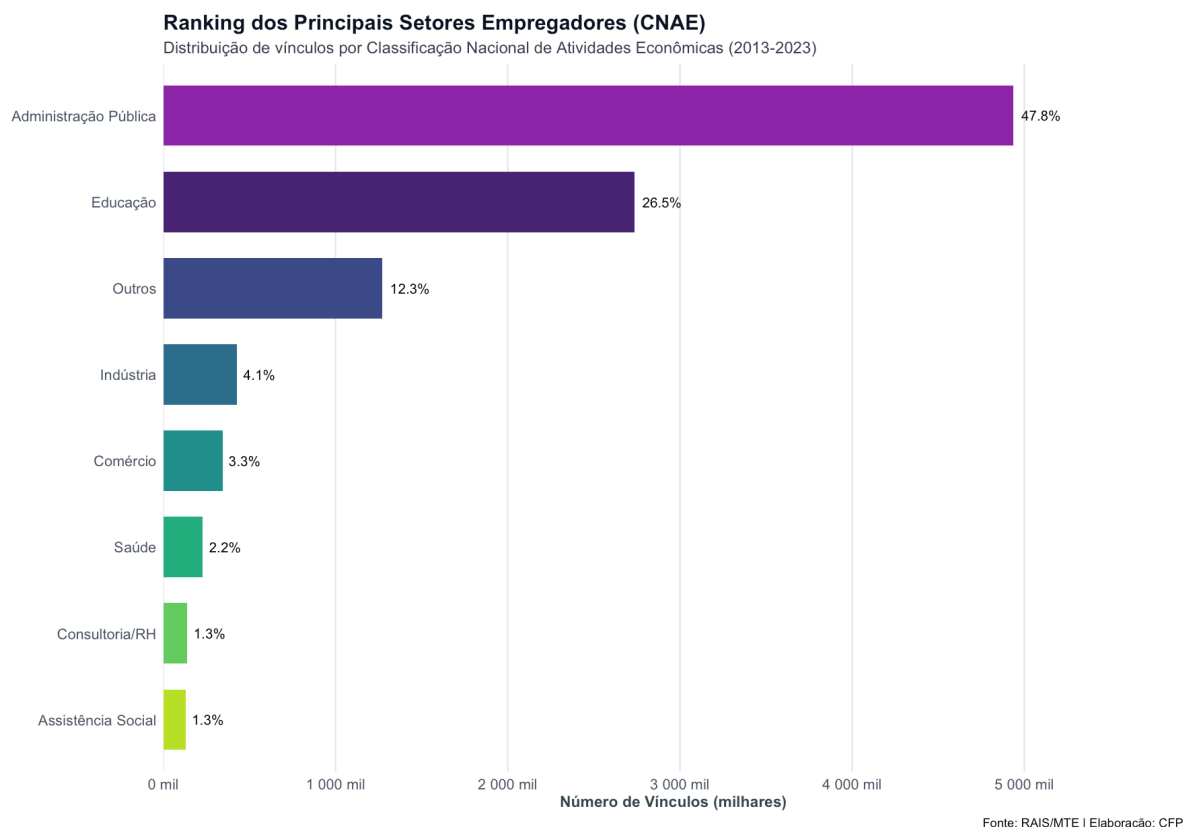


Figura 8.62 – Principais setores empregadores de profissionais da Psicologia — Administração Pública lidera, seguida por Saúde e Educação (RAIS 2013–2023)

e comércio (3,3%) aparecem como nichos menores, assim como saúde privada (2,2%), consultoria/RH (1,3%) e assistência social (1,3%). Essa distribuição reforça o peso das políticas públicas (educação, saúde, assistência) na absorção da categoria e indica onde estão os principais públicos de fiscalização e diálogo.

8.15.4 Evolução dos Setores ao Longo do Tempo

A Figura 8.63 acompanha como a composição setorial do emprego em Psicologia mudou entre 2013 e 2023, permitindo identificar tendências de concentração ou diversificação.

A composição setorial do emprego em Psicologia se mantém relativamente estável ao longo da década, com Administração Pública e entidades empresariais como blocos principais. Há leve ganho de peso do setor empresarial e recente avanço do segmento de pessoa física/MEI pós-2021, sugerindo diversificação de formas de vínculo (inclusive autônomo formalizado) além do setor público/terceiro setor.

8.15.5 Rotatividade e Motivos de Desligamento

A rotatividade no mercado de trabalho é um indicador de estabilidade e qualidade do emprego. A análise dos principais motivos de desligamento e da distribuição do tempo de permanência no vínculo permite qualificar o tipo de rotatividade observada. A Figura 8.64 resume os motivos de desligamento registrados entre 2013 e 2023.

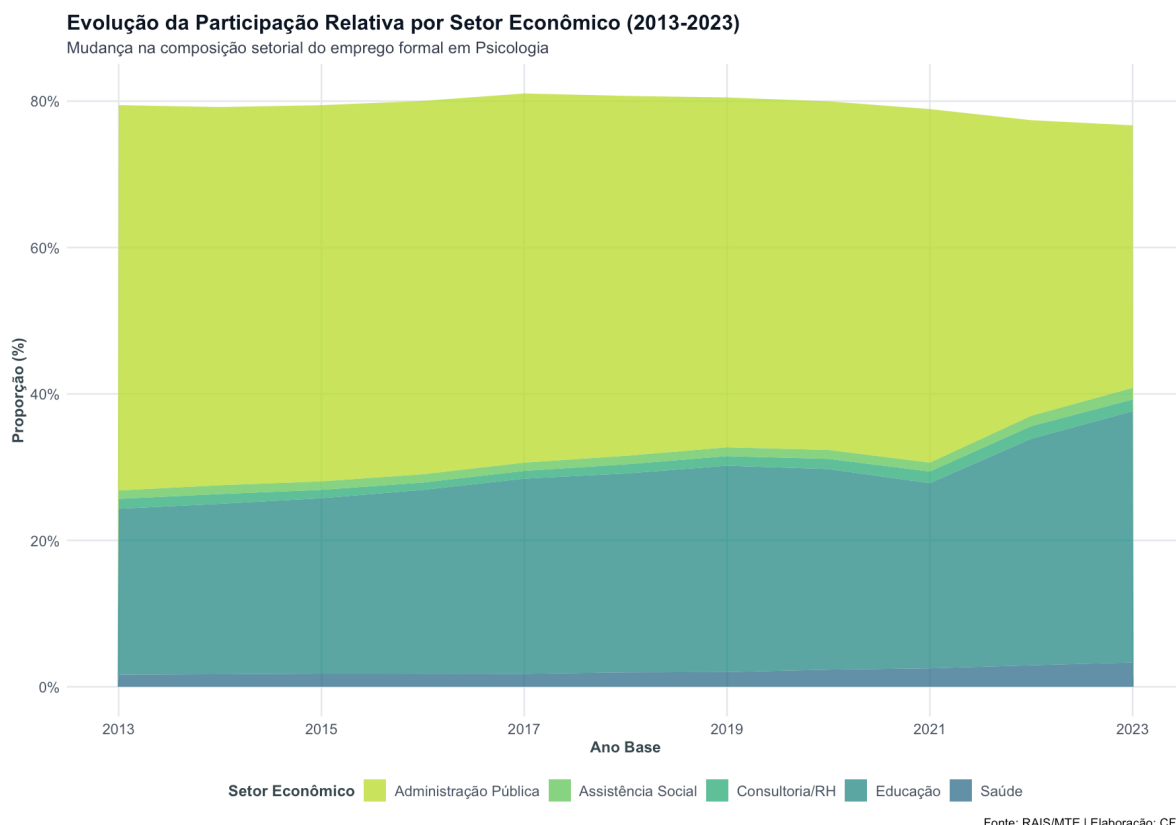


Figura 8.63 – Evolução da participação setorial no emprego em Psicologia — estabilidade na composição com leve crescimento do setor público (2013–2023)

Leitura: em 2023, “rescisão sem justa causa” responde por 45,6% dos desligamentos (122 mil casos) e “término de contrato” por 25,1% (67 mil); “culpa recíproca” soma 22,3% (60 mil). Pedidos de demissão não aparecem destacados nesta classificação. A predominância de desligamentos por iniciativa do empregador/contratos sugere fragilidade de vínculos em parte do mercado; “transferência sem ônus” (5,1%) indica mobilidade dentro do setor público/estatais.

8.15.6 Distribuição por Tempo de Emprego

A Figura 8.65 mostra como os vínculos se distribuem por faixas de permanência ao longo da década, permitindo identificar padrões de estabilidade e rotatividade no mercado formal.

A distribuição de 2023 mostra 29,7% dos vínculos com menos de 1 ano, 14,8% entre 1–2 anos, 17,5% entre 2–5 anos e 25,4% acima de 10 anos. O mercado combina alta presença de vínculos recentes com um bloco robusto de vínculos muito longos, sinalizando dualidade entre segmentos precários e carreiras estáveis (público/estatais).

8.15.7 Sazonalidade das Contratações

O padrão mensal de contratações pode revelar dinâmicas importantes do mercado, como a influência do calendário escolar ou de concursos públicos. A Figura 8.66 ilustra essa sazonalidade ao longo do período 2013–2023.

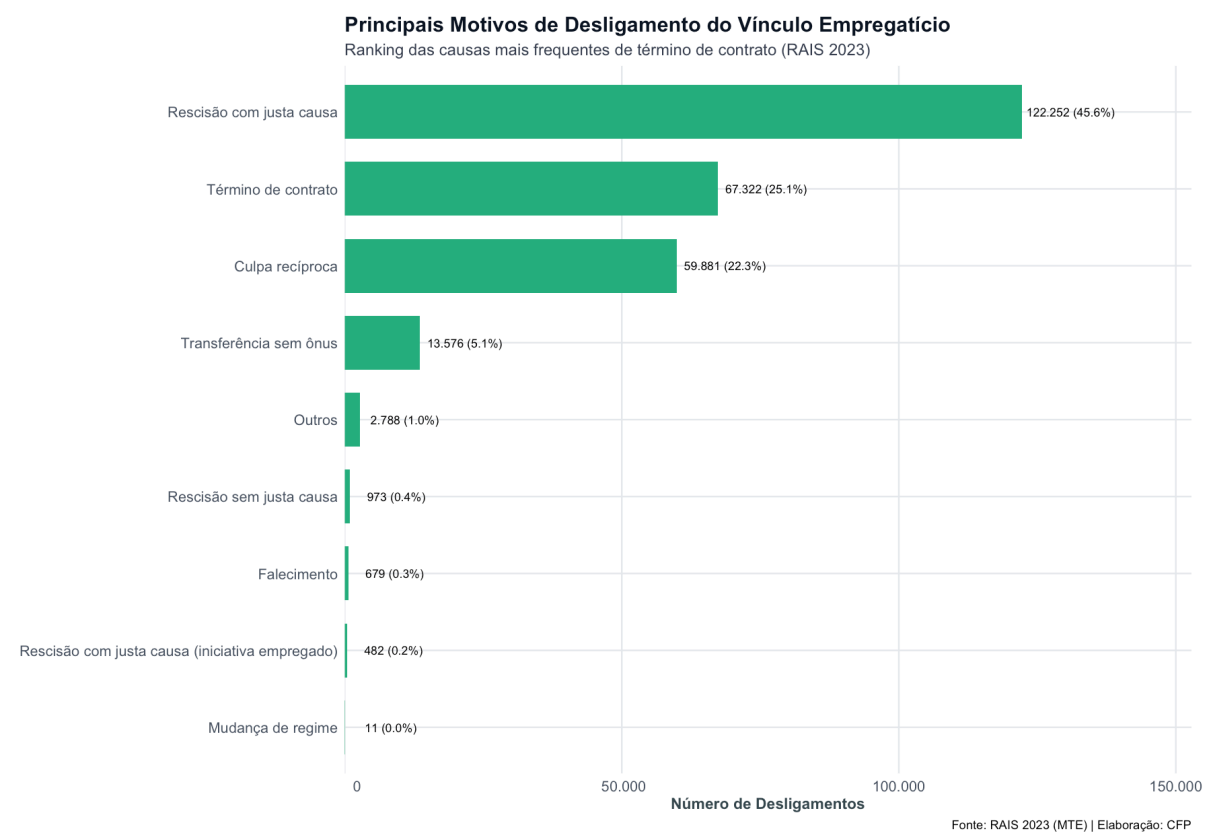


Figura 8.64 – Principais motivos de desligamento — rescisão sem justa causa e pedido de demissão lideram os desligamentos (RAIS 2013–2023)

O padrão sazonal de 2023 mostra picos em fevereiro (~50 mil) e março (~38 mil), coincidindo com início do ano letivo e novos orçamentos no setor público; há um segundo salto em agosto (~30 mil). Dezembro tem o menor volume (~9,5 mil), típico do encerramento de contratos e pausa institucional.

8.15.8 Curva Idade-Rendimentos

Quanto vale a experiência na Psicologia? O que acontece com o salário à medida que a carreira avança? E — pergunta crucial — essa trajetória é igual para homens e mulheres?

A relação entre idade e rendimentos é um indicador clássico do retorno à experiência profissional. A “curva idade-rendimentos” típica apresenta formato côncavo, com salários crescentes até a meia-carreira e estabilização ou declínio no final. A Figura 8.67 apresenta essa curva para a Psicologia, incluindo o intervalo interquartil que evidencia a dispersão em cada faixa etária.

A curva idade-rendimentos em Psicologia apresenta trajetória ascendente: a mediana sai de ~R\$ 1,8 mil (20–24) e chega a ~R\$ 4,3 mil (65–70), com inflexão mais suave a partir dos 50 anos. A faixa interquartil (área sombreada) se alarga nas idades altas, indicando heterogeneidade crescente — combina carreiras consolidadas e rendas mais baixas nas faixas finais.

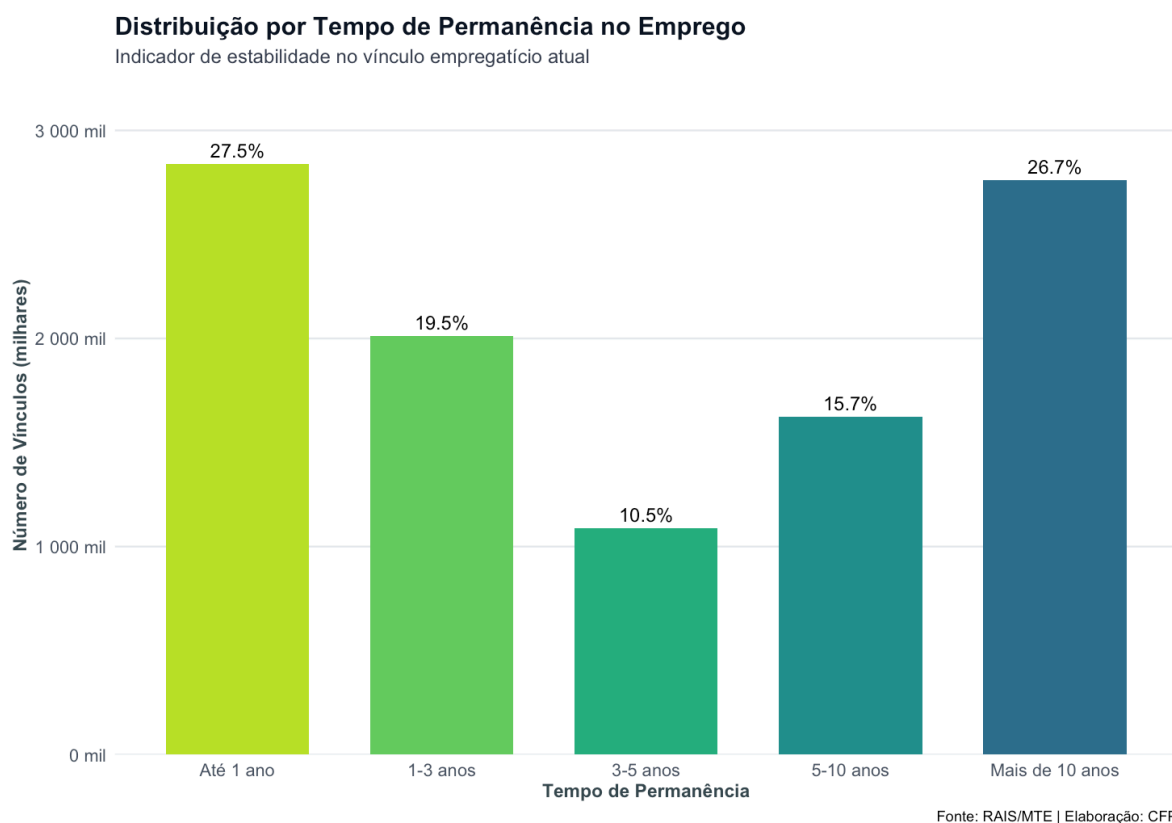


Figura 8.65 – Distribuição de vínculos por tempo de permanência no emprego — concentração nas faixas de 1 a 5 anos (RAIS 2013–2023)

8.15.9 Curva idade-rendimentos por sexo

A Figura 8.68 desagrega a curva idade-rendimentos por sexo, permitindo avaliar se a trajetória salarial ao longo da carreira difere entre homens e mulheres.

A desagregação por sexo revela um achado importante: o diferencial salarial entre homens e mulheres aumenta com a idade. Enquanto nas faixas mais jovens a diferença é relativamente pequena, a partir dos 35 anos observa-se ampliação progressiva da distância. Esse padrão, comum em várias profissões, pode refletir: (i) impacto da maternidade nas trajetórias femininas; (ii) barreiras de acesso a posições de liderança; (iii) diferenças na acumulação de capital profissional.

8.15.10 Diferencial por sexo por faixa etária

A Figura 8.69 quantifica a diferença percentual de remuneração entre homens e mulheres por faixa etária, permitindo identificar em que momento da carreira a desigualdade se intensifica.

O gráfico de diferencial percentual quantifica a desigualdade: homens ganham consistentemente mais em todas as faixas etárias, com a vantagem aumentando de cerca de 5% nas faixas jovens para mais de 15% nas faixas maduras. Esse achado demanda atenção do Sistema Conselhos para políticas de equidade que considerem a dimensão geracional da desigualdade por sexo.

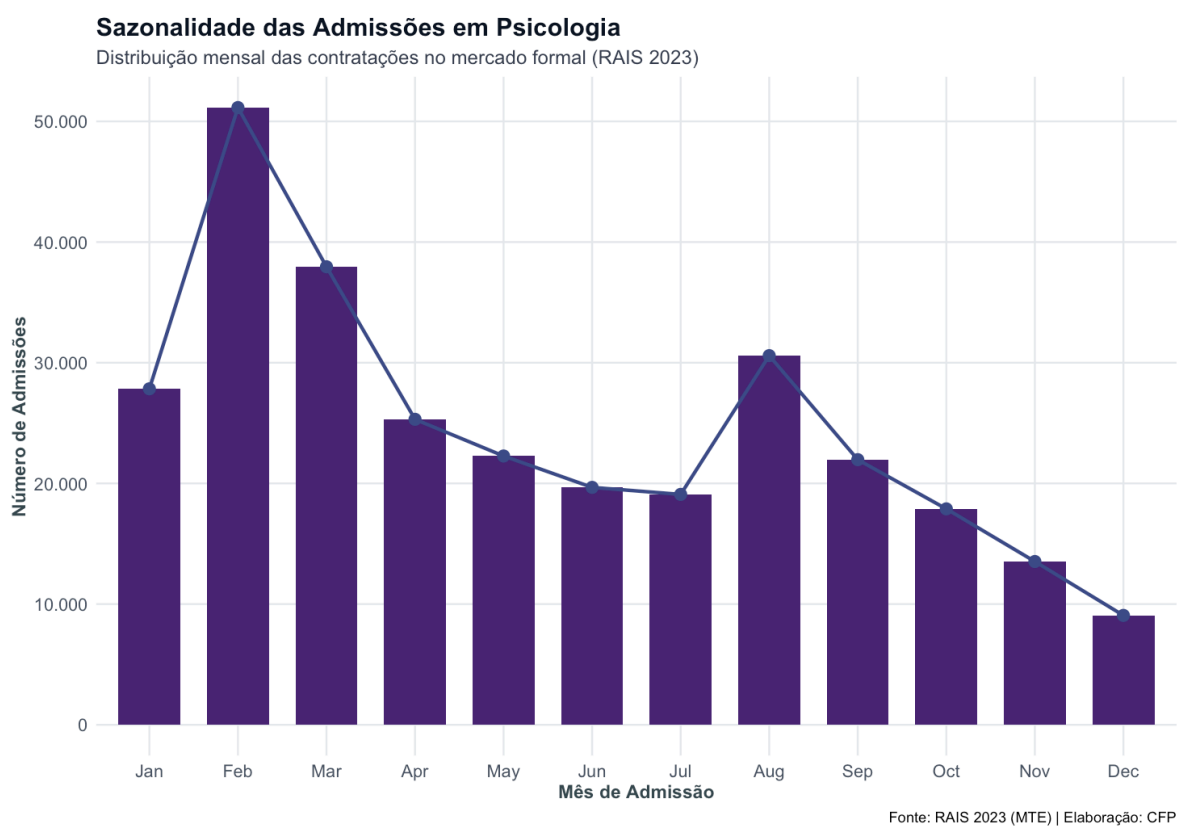


Figura 8.66 – Sazonalidade das contratações em Psicologia — picos em fevereiro/março (início do ano letivo) e queda em dezembro (RAIS 2013–2023)

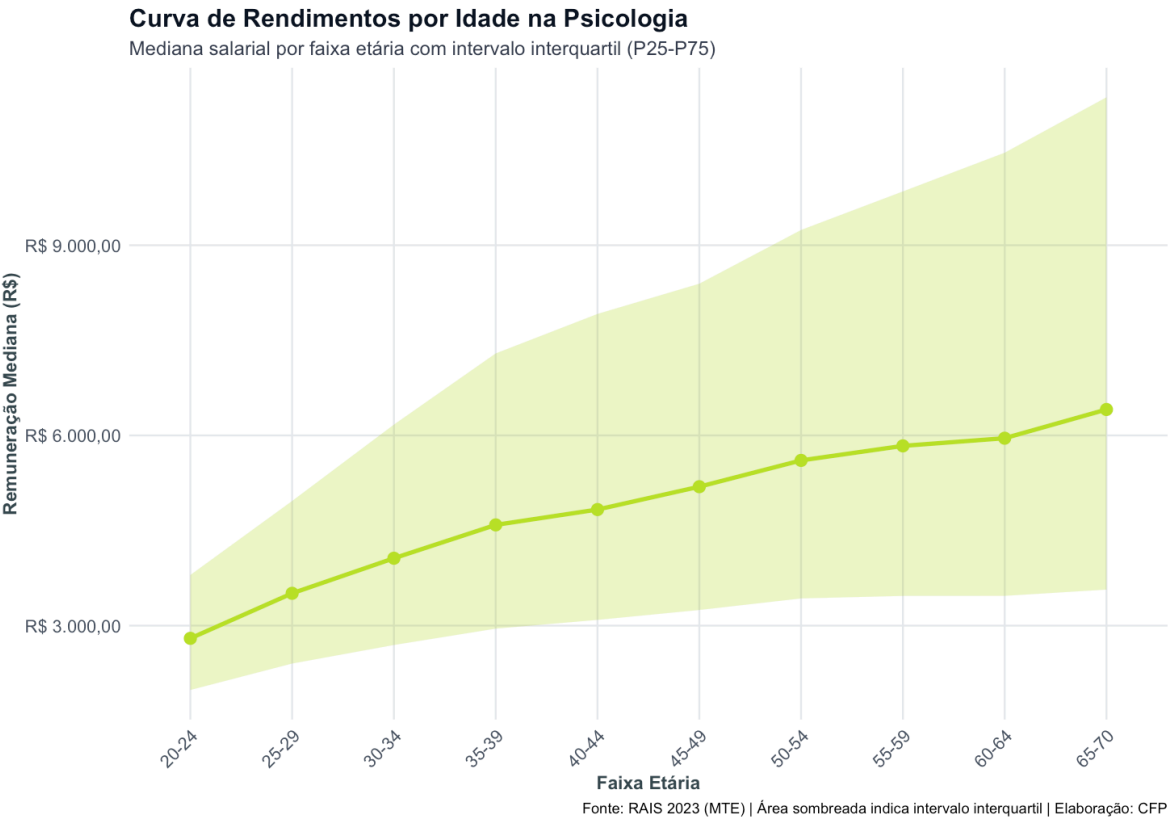


Figura 8.67 – Curva idade-rendimentos em Psicologia — pico salarial na faixa 45-54 anos, seguido de estabilização (RAIS 2013–2023)

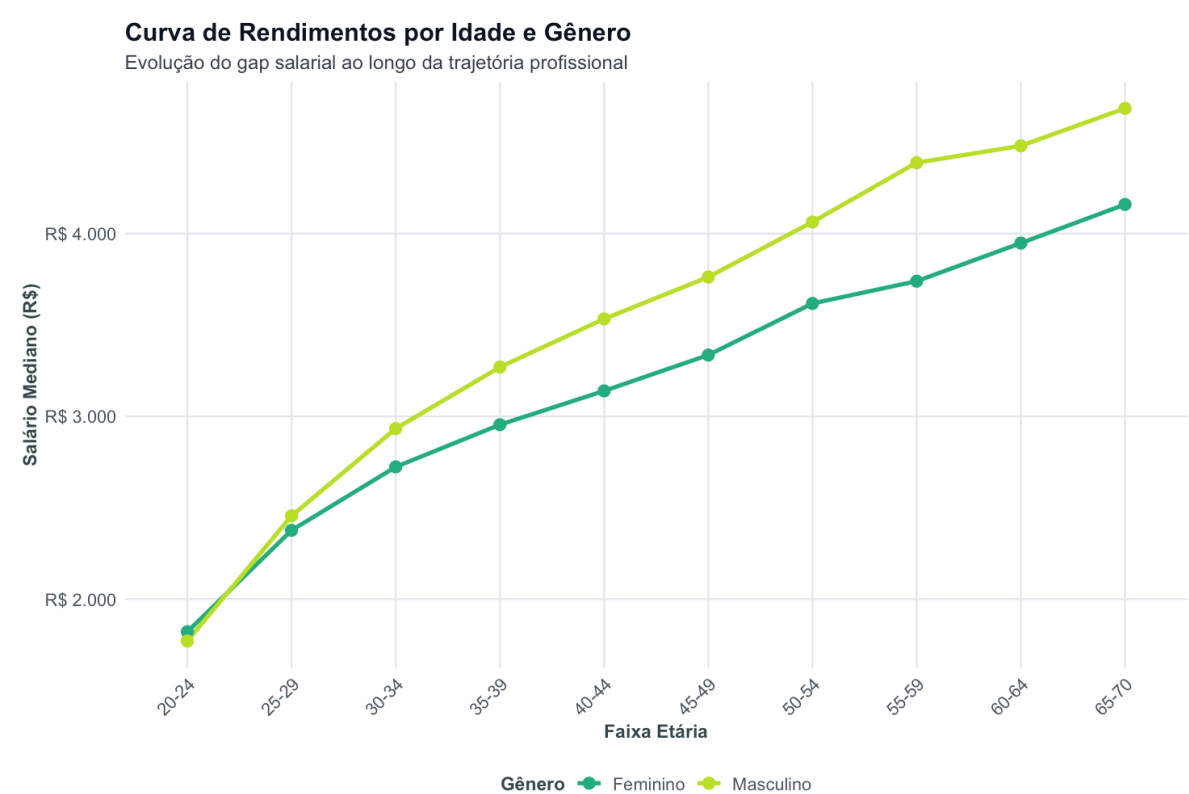


Figura 8.68 – Curva idade-rendimentos por sexo (registro administrativo) — diferencial salarial aumenta com a idade (RAIS 2013–2023)

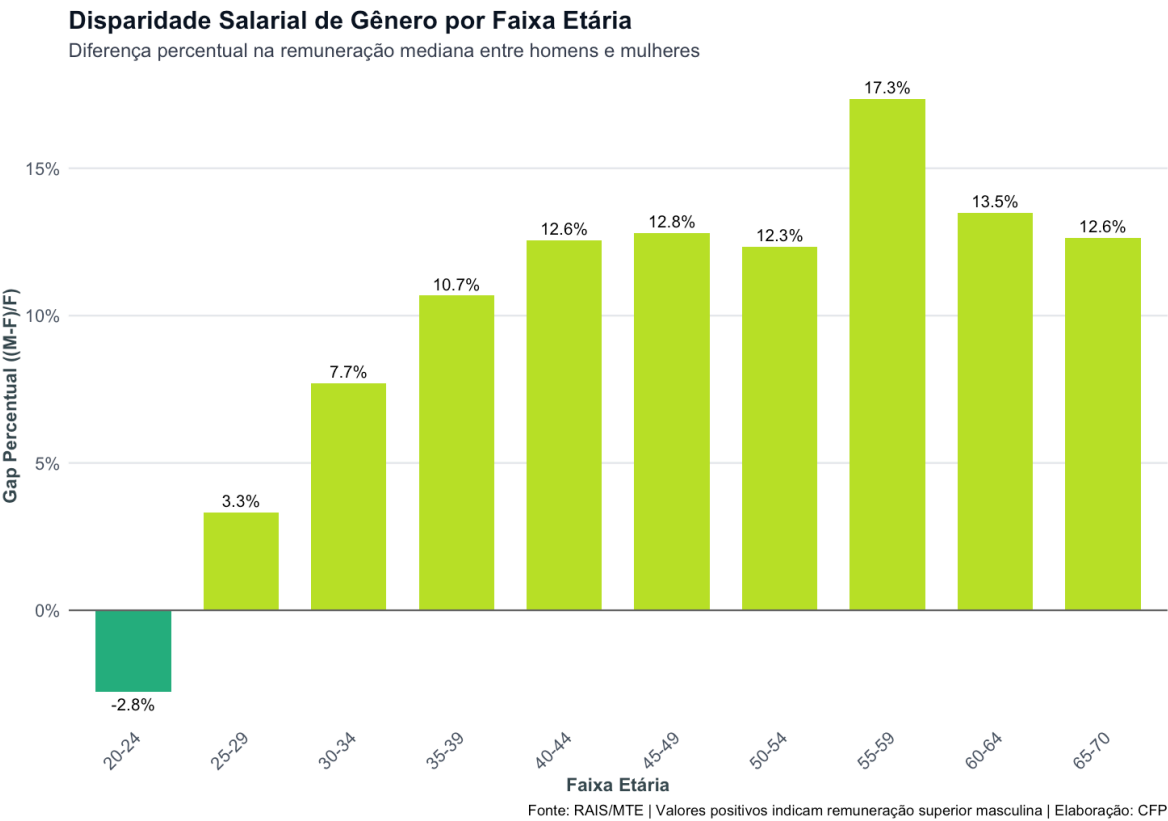


Figura 8.69 – Diferencial salarial por sexo (registro administrativo) por faixa etária — ampliação da desigualdade ao longo da carreira (RAIS 2013–2023)

8.16 Limitações e cuidados de leitura

- As estatísticas baseiam-se exclusivamente na **RAIS**, que capta vínculos formais (CLT e estatutários); atividades autônomas, trabalho informal, MEIs sem vínculo e múltiplas fontes de renda não declaradas não aparecem, o que implica sub-representação de segmentos importantes da atuação em Psicologia.
- A transição do **GD-RAIS para o eSocial** e ajustes sucessivos nos layouts criam quebras de série, especialmente em 2019–2022; comparações temporais devem considerar essas mudanças de cobertura e priorizar tendências robustas em vez de variações pontuais.
- Muitas análises utilizam o status em **31/12 de cada ano** como estoque de vínculos; vínculos de curta duração ao longo do ano, contratos temporários e sazonalidade podem ser subestimados nesse recorte.
- A classificação entre **ocupações típicas/atípicas** e entre **ocupações moles/duras** depende de mapeamentos CBO e regras analíticas descritas nos capítulos metodológicos; embora consistentes internamente, essas tipologias não substituem o julgamento profissional e podem evoluir em futuras edições do relatório.

8.17 Apontamentos técnicos: tipologia ocupacional

As diferenças observadas nos valores absolutos (número de vínculos) e relativos (proporções e distribuição por quartis/medianas) entre ocupações moles e duras indicam que a categoria “ocupação típica em Psicologia” é heterogênea e depende de interpretações que variam por fonte (CBO/CINE/RAIS) e por contexto institucional (SUS, SUAS, escolas, setor privado). Sem uma tipologia precisa e estável, os indicadores de “exercício na área” e de base potencial de filiados tendem a oscilar, dificultando diagnósticos e planejamento.

Essa heterogeneidade impõe desafios institucionais concretos: a construção de um vocabulário tipológico preciso, que separe ocupações adjacentes que absorvem egressos sem exigir formalmente o diploma em Psicologia; o diálogo com órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego para correção de eventuais obsolescências na lista de classificação; e a criação de um Comitê de Tipologia Ocupacional (CFP + CRPs + especialistas) para publicar resolução técnica com o dicionário CBO/CINE e as regras de vínculo. A manutenção de um repositório versionado com histórico de mudanças garantiria estabilidade longitudinal e transparência, enquanto a integração da tipologia aos processos de linkage usados neste relatório (RAIS–Censup–CFP–ENADE) permitiria que painéis e relatórios futuros herdassem automaticamente a mesma classificação.

Uma tipologia ocupacional com alto poder descritivo importa para o CFP por várias razões. Primeiro, possibilita a mensuração da base de potenciais filiados com menor erro de classificação, separando claramente quem atua em funções nucleares da Psicologia, quem está em trajetos adjacentes e quem está fora da área. Segundo, apoia a previsão de demanda regulatória — fiscalização, ética, formação continuada — por território e tipo de empregador, subsidiando decisões de interiorização e dimensionamento dos

CRPs. Terceiro, com tipologia estável, projeções de arrecadação e sustentabilidade tornam-se mais confiáveis, pois as estimativas de ingresso e saída de filiados ganham precisão. Por fim, números comparáveis fortalecem as pautas de valorização e carreira nas negociações intersetoriais com SUS, SUAS, Educação e setor privado.

Em síntese, uma tipologia ocupacional oficial — precisa, pública e estável — permitirá ao Conselho compreender com mais nitidez a base de potenciais filiados, qualificar o debate sobre exercício profissional e planejar políticas de valorização e presença territorial com evidência comparável no tempo.

8.18 Síntese e transição

Este capítulo encerra a análise do mercado de trabalho formal em Psicologia. Os principais achados podem ser organizados em cinco eixos:

1. **Absorção regional desigual:** algumas regiões absorvem a maior parte dos formados no mercado formal, enquanto outras apresentam “excedente” que pressiona para migração ou atuação autônoma/informal.
2. **Rotatividade concentrada:** taxas de rotatividade em torno de 30% ao ano, com queda durante a pandemia e retomada acelerada em 2022-2023.
3. **Diferenciais salariais persistentes:** gaps por sexo e raça permanecem ao longo de toda a série, com mulheres recebendo 85-97% da mediana masculina e pessoas negras recebendo 83-89% da mediana de pessoas brancas.
4. **Ampliação da desigualdade ao longo da carreira:** o diferencial salarial por sexo aumenta com a idade, indicando barreiras cumulativas de progressão.
5. **Segmentação por jornada e setor:** vínculos em jornada parcial apresentam maior valor-hora (sugerindo seletividade ou múltiplos vínculos), enquanto o setor público ancora maior estabilidade.

8.18.1 Implicações para diferentes públicos

Para o **CFP e CRPs**, os dados permitem identificar territórios emissores e receptores de profissionais, apoiar decisões sobre estratégias de interiorização e incorporar esses indicadores à rotina do Observatório. O monitoramento de diferenciais salariais e segmentação ocupacional subsidia agendas de valorização profissional e negociação com SUS, SUAS, Educação e setor privado.

Para **instituições formadoras**, os achados permitem conectar os perfis de egressos e a oferta de cursos com a estrutura efetiva do mercado formal em cada território, revisando expectativas de empregabilidade à luz de evidências sobre setores, ocupações e remuneração.

Para **pesquisa e incidência**, o capítulo oferece base para desenvolver estudos sobre precarização, segmentação ocupacional, feminização e desigualdades salariais em Psicologia, ancorando campanhas públicas em dados robustos.

Os padrões documentados neste capítulo preparam o terreno para o Capítulo 9, onde as desigualdades por sexo, raça, território e ocupação serão confrontadas de forma sistemática e articulada, com análises econométricas avançadas e perspectiva interseccional.

9

Desigualdades estruturais por sexo, raça, território e ocupação

Orientações de leitura: Este capítulo quantifica e documenta desigualdades estruturais na Psicologia brasileira. Abrange diferenciais salariais por sexo e raça (brutos e ajustados), indicadores de concentração (Gini, percentis), dinâmica setorial e regional, além de modelagens econométricas e análises espaciais. Para navegação eficiente, consulte a estrutura temática ao final desta introdução.

Os capítulos anteriores mostraram *quem* se forma, *onde* trabalha e *quanto* ganha. Este capítulo faz uma pergunta diferente: *para quem* o mercado funciona melhor? A resposta é incômoda, porém inequívoca: profissionais do sexo feminino ganham menos que seus pares masculinos, mesmo representando mais de 79% da categoria; pessoas negras recebem remuneração inferior à de brancas em posições equivalentes; e desigualdades de origem — socioeconômicas, territoriais, raciais — transformam-se em desigualdades de trajetória que se acumulam ao longo de décadas de vida profissional.

Esses padrões não são meras flutuações estatísticas. São evidências de injustiça social estrutural que transcendem a Psicologia e refletem dinâmicas profundas da sociedade brasileira — mas que, precisamente por isso, interpelam uma profissão comprometida com direitos humanos e com a transformação social.

A constatação de que **mulheres ganham menos** e **pessoas negras ganham menos** não deve ser lida apenas como dado econométrico, mas como **denúncia de injustiça social** que convoca o Sistema Conselhos a posicionar-se ativamente pela transformação dessas estruturas. A feminização numérica da profissão não blindou a categoria das desigualdades de gênero típicas do mercado de trabalho brasileiro. Da mesma forma, a inserção crescente da população negra no mercado formal ocorre em condições desiguais de remuneração. Esses achados convocam o CFP e os CRPs a intensificar ações de valorização profissional que considerem a **interseccionalidade de gênero e raça** como determinantes das condições de vida e trabalho da categoria.

Conhecer essas estruturas é condição primeira para orientar respostas institucionais e políticas públicas eficazes. As análises aqui apresentadas — que incluem decomposições econométricas, modelos de sobrevivência, testes de convergência regional e análises espaciais — oferecem a base empírica que sustentará as recomendações estratégicas do Capítulo 10.

9.1 Em resumo

O capítulo aprofunda o diagnóstico das desigualdades na formação e no mercado de trabalho em Psicologia por meio de análises que vão além da estatística descritiva. A investigação abrange o período 2013–2023 para os dados da RAIS e os três ciclos do ENADE disponíveis (2015, 2018, 2022).

Três conjuntos de evidências estruturam o capítulo. O primeiro documenta a evolução longitu-

dinal do emprego formal e da remuneração real, identificando pontos de inflexão associados a choques macroeconômicos e mapeando diferenças regionais e setoriais. O segundo quantifica as desigualdades por sexo e raça mediante diferenciais salariais brutos e ajustados, utilizando modelos com controle por idade, região, setor e tipo de ocupação — demonstrando que as assimetrias são persistentes e, em grande parte, não explicadas por diferenças observáveis de perfil. O terceiro conjunto apresenta análises metodologicamente sofisticadas — decomposição Oaxaca-Blinder, modelos de sobrevivência, testes de convergência regional, análises espaciais e perspectiva interseccional — que permitem conectar desigualdades de origem, de percurso formativo e de inserção profissional em uma leitura integrada.

Os resultados alimentam diretamente a agenda de equidade e valorização profissional proposta no Capítulo 10.

9.1.1 Perguntas norteadoras

Este capítulo busca responder a cinco questões fundamentais:

1. **Evolução longitudinal:** como evoluíram, ao longo da década, o volume de vínculos formais e o poder de compra de psicólogos/os em diferentes regiões e setores?
2. **Diferenciais salariais:** em que medida as desigualdades por sexo e raça se explicam por diferenças de perfil (idade, região, setor, ocupação) e o que permanece como desigualdade “não explicada” após controle estatístico?
3. **Dinâmica do mercado:** que padrões de rotatividade, tempo de emprego e segmentação ocupacional caracterizam o mercado formal, e onde se concentram situações de maior precariedade?
4. **Conexão formação–trabalho:** como as desigualdades observadas no ENADE e na formação se desdobram em desigualdades de inserção e rendimento no mercado de trabalho?
5. **Interseccionalidade:** de que forma a combinação de múltiplas marcações sociais — gênero, raça, território — produz desvantagens acumuladas ao longo do ciclo de vida profissional?

9.1.2 Estrutura do capítulo

O capítulo está organizado em onze partes temáticas, agrupadas em três blocos. O primeiro bloco (Partes I–V) documenta a evolução longitudinal do mercado de trabalho, as desigualdades por sexo e raça, e a dinâmica setorial, regional e ocupacional. O segundo bloco (Partes VI–VIII) analisa o desempenho no ENADE, os fatores associados e a comparação entre ciclos e IES. O terceiro bloco (Partes IX–XI) apresenta análises metodologicamente sofisticadas: modelagem econométrica avançada, análises espaciais e de clusters, e perspectiva interseccional.

Escopo dos indicadores

As estatísticas de mercado ao longo deste capítulo derivam da RAIS e, portanto, descrevem apenas vínculos formais (CLT e estatutários); não representam a totalidade da categoria, que também atua como

autônoma ou em arranjos informais. Valores monetários são deflacionados para R\$ de dezembro/2023 (IPCA).

Parte I: Análises Longitudinais do Mercado de Trabalho

O Capítulo 8 apresentou o panorama geral do mercado de trabalho em Psicologia. Aqui, aprofundamos a análise longitudinal com foco específico nas desigualdades estruturais — como o crescimento do emprego e da remuneração se distribui de forma desigual entre grupos e territórios.

9.1.3 Evolução do emprego formal (2013–2023)

A série histórica do emprego formal revela tendências de longo prazo e o impacto de choques macroeconômicos sobre a categoria. O período analisado abrange momentos de expansão (2013–2014), recessão (2015–2016), recuperação lenta (2017–2019), pandemia de COVID-19 (2020–2021) e retomada recente (2022–2023).

A Figura 9.1 apresenta a evolução do emprego formal em Psicologia em números absolutos e em índice relativo (base 2013 = 100), permitindo visualizar o crescimento acumulado ao longo da década.

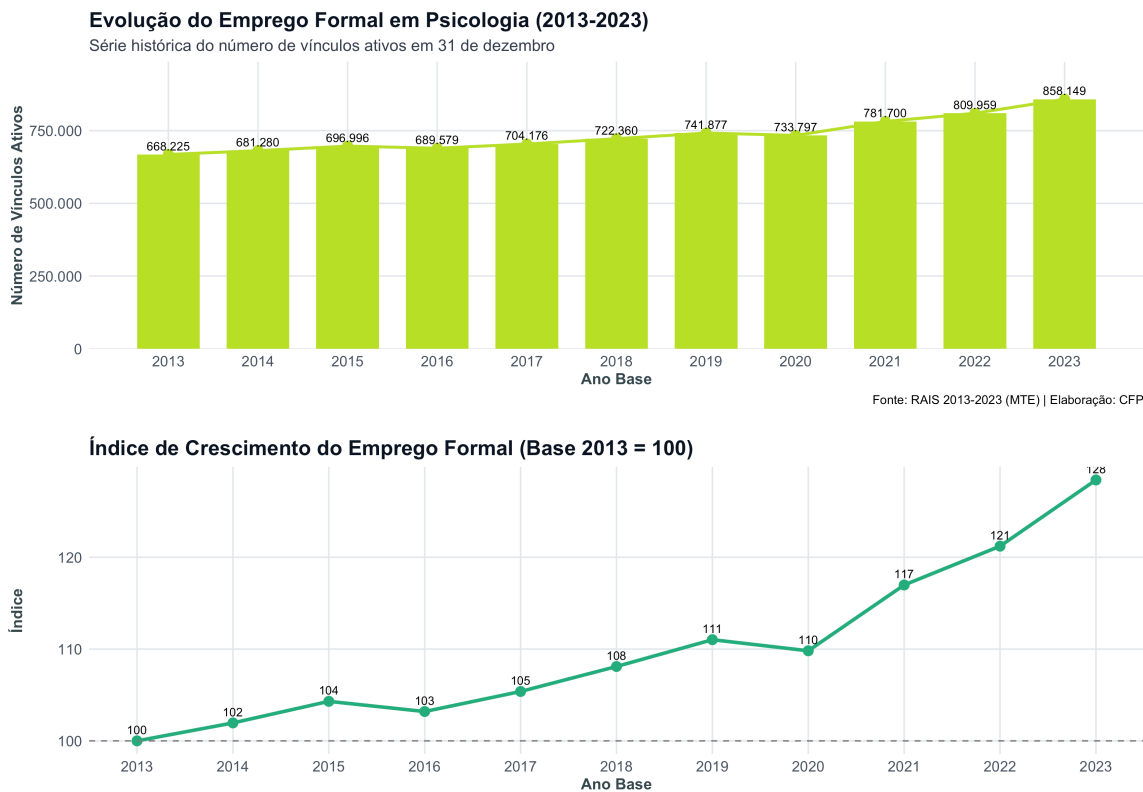


Figura 9.1 – Evolução do emprego formal em Psicologia: painel superior exibe o número absoluto de vínculos ativos em 31/12 de cada ano; painel inferior apresenta o índice de crescimento com base 2013=100, permitindo visualizar a trajetória de expansão do mercado

A série revela **crescimento sustentado do estoque de vínculos** ao longo da década, entreme-

ado por oscilações pontuais associadas a choques macroeconômicos — a recessão de 2015–2016, o impacto inicial da pandemia e a retomada pós-2021. O painel em índice (base 2013=100) torna explícito o ganho acumulado, permitindo comparações independentes do volume absoluto inicial.

Tabela 9.1 – Evolução do emprego formal em Psicologia (2013–2023) — série histórica completa

Ano	Vínculos ativos	Índice (2013=100)	Variação anual (pct)
2013	668225	100.0	NA
2014	681280	102.0	2.0
2015	696996	104.3	2.3
2016	689579	103.2	-1.1
2017	704176	105.4	2.1
2018	722360	108.1	2.6
2019	741877	111.0	2.7
2020	733797	109.8	-1.1
2021	781700	117.0	6.5
2022	809959	121.2	3.6
2023	858149	128.4	5.9

Fonte: RAIS 2013–2023 | Elaboração: CFP

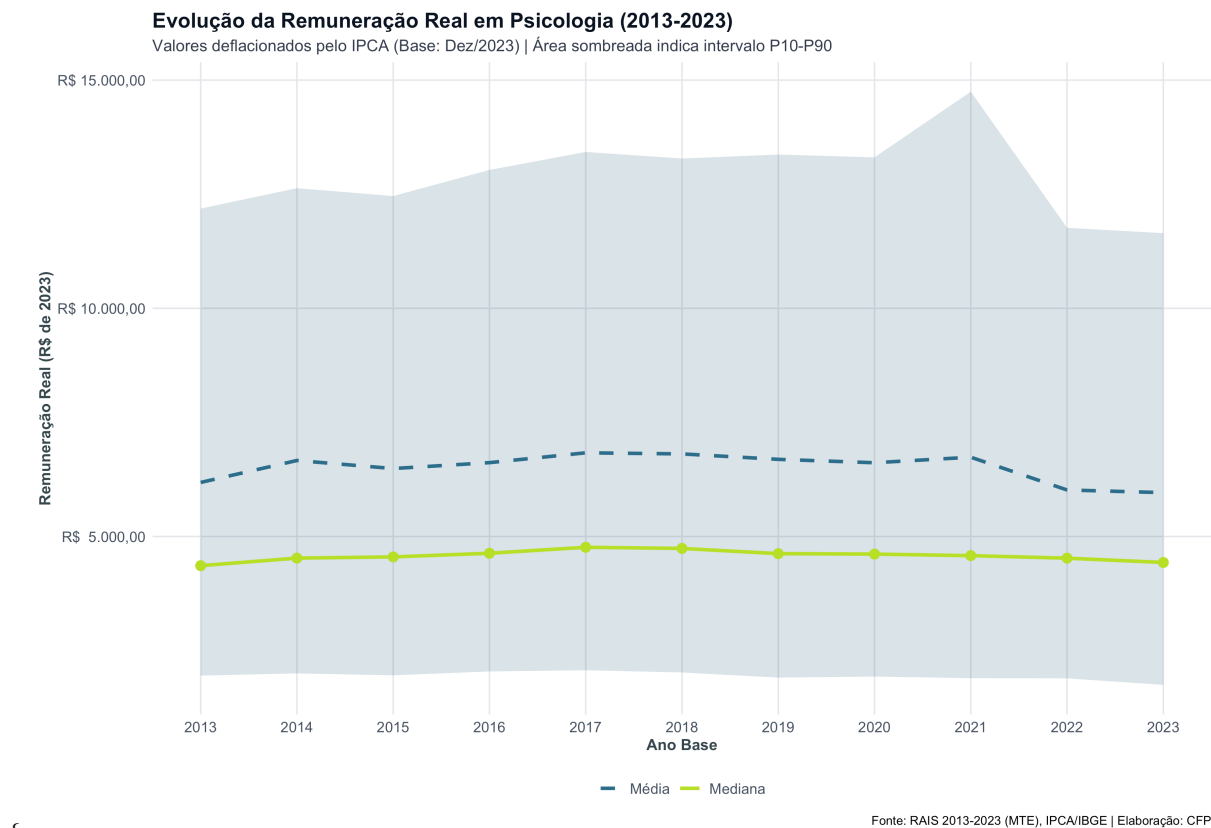
A Tabela 9.1 detalha os indicadores anuais, confirmando que o emprego formal em Psicologia cresceu de forma sustentada mesmo durante períodos de retração econômica geral. Esse padrão sugere que a demanda por serviços psicológicos apresenta certa resiliência a ciclos econômicos — possivelmente associada à essencialidade dos serviços em políticas públicas de saúde e assistência social, bem como à crescente valorização da saúde mental pela sociedade. O período pós-2020 merece destaque: a pandemia de COVID-19, ao contrário do que poderia se supor, não reduziu o emprego formal na área; ao contrário, observa-se aceleração do crescimento, possivelmente refletindo o aumento da demanda por serviços decorrente dos impactos psicossociais da crise sanitária (Brooks *et al.*, 2020).

9.1.4 Evolução da remuneração real

A análise da remuneração real — deflacionada pelo IPCA para valores de dezembro de 2023 — permite avaliar se os ganhos nominais se traduziram em aumento efetivo do poder de compra dos/as profissionais ao longo da década. Esta perspectiva é fundamental para além da análise de salários nominais, que podem mascarar perdas reais em períodos de inflação elevada.

A Figura 9.1.4 apresenta a evolução da mediana e da média salarial real, além do intervalo entre os percentis 10 e 90, que indica a dispersão da distribuição.

\begin{figure}



Evolução da remuneração real em Psicologia — valores deflacionados pelo IPCA para R\$ de dezembro/2023. A área sombreada representa o intervalo entre os percentis 10 e 90, evidenciando a dispersão salarial

O contraste entre a linha central (mediana/média) e a área sombreada (P10–P90) reforça que a desigualdade não está apenas “no topo”: há uma base que permanece em patamares muito inferiores, enquanto uma fração menor concentra salários bem acima da mediana. Mesmo quando a mediana real oscila pouco, a dispersão indica um mercado internamente segmentado. A Tabela 9.2, que detalha mediana e percentis para cada ano, confirma esse padrão.

Tabela 9.2 – Evolução da remuneração nominal e real em Psicologia (2013–2023)

Ano	N	Mediana nominal (Reais)	Mediana real (Reais 2023)	P10 real	P90 real
2013	648441	2457	4362	1953	12185
2014	662624	2714	4528	2002	12632
2015	676508	3021	4554	1960	12460
2016	666004	3267	4634	2045	13032
2017	682890	3459	4765	2071	13425
2018	701777	3569	4740	2022	13282
2019	707198	3633	4625	1910	13369
2020	696223	3789	4616	1932	13307
2021	748027	4139	4581	1897	14745
2022	767675	4326	4526	1894	11765
2023	631501	4432	4432	1751	11647

Fonte: RAIS 2013–2023 | Elaboração: CFP

Síntese interpretativa: A evolução da remuneração real revela trajetória distinta — e menos favorável — que a evolução do emprego. Enquanto o número de vínculos cresceu de forma consistente ao longo da década, a remuneração real apresentou comportamento mais volátil, com períodos de ganho seguidos de perdas de poder aquisitivo (especialmente durante a alta inflacionária de 2015–2016 e os impactos da pandemia). A amplitude persistente do intervalo P10–P90 evidencia heterogeneidade significativa dentro da categoria: os 10% mais bem remunerados alcançam salários substancialmente superiores à mediana, enquanto os 10% na base da distribuição enfrentam remunerações próximas ao piso da categoria ou ao salário mínimo. Esse padrão indica que o crescimento quantitativo do mercado de trabalho não se traduziu, necessariamente, em melhoria generalizada das condições de remuneração, e que uma fração expressiva da categoria atua em condições de baixa valorização salarial.

Parte II: Análise das Desigualdades Estruturais

9.1.5 Evolução do diferencial salarial por sexo (registro administrativo)

Há algo de paradoxal em uma profissão onde mais de 79% dos profissionais são mulheres — e, ainda assim, homens ganham mais. Esse diferencial, associado a desigualdades estruturais do mercado de trabalho que transcendem a categoria e permeiam a sociedade brasileira (Madalozzo; Martins; Shiratori, 2010), persiste de forma estável ao longo de toda a década analisada.

A Figura 9.2 apresenta a evolução da razão entre a mediana salarial feminina e masculina no período 2013–2023, permitindo avaliar se há tendência de redução ou persistência desse diferencial.

A curva permanece abaixo da linha de paridade em toda a série, sinalizando desvantagem feminina persistente mesmo em uma profissão cuja força de trabalho é composta majoritariamente por mulheres. Esse padrão contradiz a expectativa intuitiva de que a predominância numérica feminina se traduziria em equidade salarial — ao contrário, evidencia que a feminização de uma categoria profissional não a protege automaticamente das desigualdades de gênero vigentes no mercado de trabalho brasileiro.

Tabela 9.3 – Evolução do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) em Psicologia (2013–2023)

Ano	Pct Feminino	Razão mediana (F/M)	Razão média (F/M)
2013	73.11	0.85	0.77
2014	73.32	0.87	0.73
2015	73.01	0.88	0.76
2016	72.97	0.87	0.75
2017	72.75	0.85	0.75
2018	72.66	0.86	0.75
2019	72.53	0.85	0.75
2020	72.58	0.86	0.76
2021	72.84	0.87	0.79
2022	74.65	0.94	0.91
2023	74.84	0.97	0.90

Fonte: RAIS 2013–2023 | Elaboração: CFP

A Tabela 9.3 apresenta os valores anuais das razões, confirmando que o diferencial persiste ao

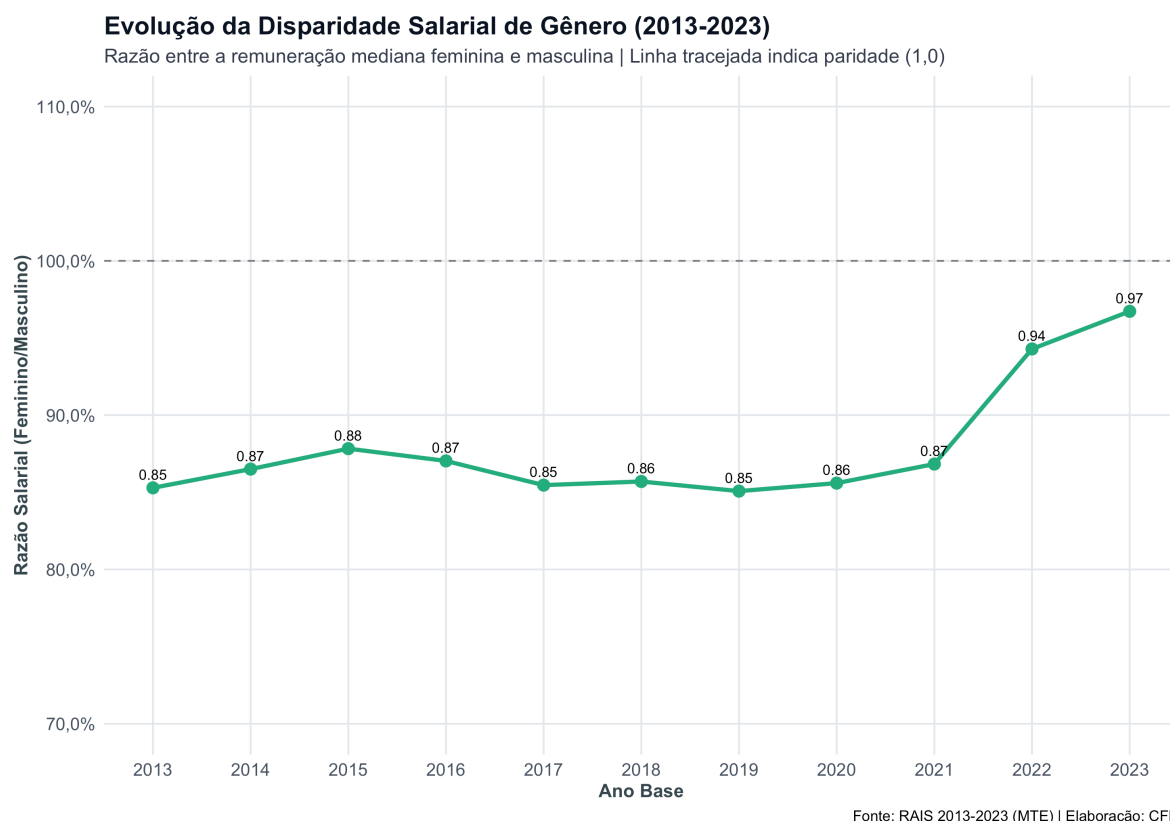


Figura 9.2 – Evolução do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) em Psicologia — razão entre mediana salarial feminina e masculina. Valores abaixo de 1 indicam que mulheres recebem menos; a linha tracejada representa a paridade salarial

longo de toda a série histórica. A razão F/M oscila em torno de 0,87–0,89, o que significa que a mediana salarial feminina corresponde a aproximadamente 87–89% da masculina, sem tendência clara de convergência em direção à paridade ao longo da década.

É importante ressaltar que esse é um diagnóstico descritivo: diferenças de idade, região, setor, tipo de ocupação e trajetória de carreira contribuem para o padrão observado. A subseção seguinte aborda o diferencial ajustado, que permite avaliar quanto da desigualdade permanece após controle estatístico por essas variáveis. A persistência do diferencial bruto ao longo de dez anos, sem tendência de redução, indica desigualdade estrutural que não se corrige espontaneamente.

Entre as possíveis explicações, a literatura aponta: (i) segregação ocupacional vertical, com homens sobre-representados em posições de maior remuneração; (ii) diferenças na jornada contratada, com mulheres mais presentes em jornadas parciais; e (iii) discriminação salarial direta (Madalozzo; Martins; Shiratori, 2010). A decomposição detalhada desses fatores constitui agenda importante para pesquisas futuras.

9.1.6 Evolução do diferencial salarial racial

Em uma sociedade cujas estruturas foram moldadas por séculos de escravização e racismo, seria ingênuo supor que a Psicologia estivesse imune a essas dinâmicas. A estratificação racial do mercado de trabalho brasileiro está amplamente documentada na literatura (Soares; Collares, 2000), e os dados deste

estudo confirmam que a profissão reproduz esses padrões: profissionais negros/as (pretos/as e pardos/as, conforme classificação do IBGE) ganham sistematicamente menos que brancos/as, e essa diferença não apresentou redução significativa ao longo da década.

A Figura 9.3 apresenta a evolução do diferencial racial em duas dimensões complementares: a razão salarial (indicador relativo) e a diferença absoluta em reais (indicador material), permitindo visualizar tanto a proporção quanto o impacto monetário concreto da desigualdade.



Figura 9.3 – Evolução do diferencial salarial racial em Psicologia — painel superior: razão entre mediana salarial de profissionais negros/as e brancos/as (valores abaixo de 1 indicam desvantagem para negros/as); painel inferior: diferença absoluta

A figura evidencia que a desigualdade racial é simultaneamente **relativa** (razão abaixo de 1) e **material** (diferença em reais), com mudanças no patamar absoluto ao longo do tempo mesmo quando a razão varia menos. A Tabela 9.4 detalha as medianas e a razão Negro/Branco por ano, confirmando esses padrões.

A persistência do diferencial racial ao longo de toda a série histórica constitui evidência de que essas desigualdades são estruturais e não se corrigem espontaneamente com o tempo ou com o aumento da participação de pessoas negras na profissão. A razão salarial Negra/Branca oscila em torno de 0,82–0,88, o que significa que profissionais negros/as recebem, tipicamente, entre 82% e 88% da remuneração de profissionais brancos/as.

Em valores absolutos, essa diferença representa centenas de reais mensais que, acumulados ao longo de uma carreira de 30 ou 40 anos, resultam em disparidades patrimoniais expressivas — afetando capacidade de poupança, previdência e transmissão intergeracional de recursos. O CFP tem papel fun-

Tabela 9.4 – Evolução do diferencial salarial racial em Psicologia (2013–2023)

Ano	N Branca	N Negra	Mediana Branca (Reais)	Mediana Negra (Reais)	Razão (N/B)	Diferença (R\$)
2013	214573	72409	2601	2163	0.83	438
2014	223734	79953	2764	2360	0.85	405
2015	220078	82592	2997	2500	0.83	497
2016	215351	81717	3220	2698	0.84	522
2017	215978	84914	3375	2830	0.84	545
2018	223833	90608	3410	2899	0.85	511
2019	221192	90519	3473	2977	0.86	496
2020	217154	90161	3387	2988	0.88	399
2021	238294	105788	3575	3165	0.89	410
2022	240465	118046	4219	3448	0.82	771
2023	337050	208044	4800	4050	0.84	750

Fonte: RAIS 2013–2023 | Elaboração: CFP

damental na denúncia dessas desigualdades e na proposição de políticas afirmativas de promoção da equidade racial na categoria, articulando ações de formação, fiscalização e incidência em políticas públicas.

9.1.7 Diferenciais brutos vs. ajustados (sexo e raça)

As análises anteriores quantificam os diferenciais salariais “brutos” — calculados diretamente pela razão entre medianas de grupos, sem controlar por diferenças de perfil. Uma pergunta fundamental é: em que medida as desigualdades persistem quando comparamos profissionais com características semelhantes? Parte do diferencial bruto pode decorrer de diferenças na composição dos grupos — por exemplo, se homens estão sobre-representados em regiões ou setores com salários mais altos —, e não necessariamente de tratamento desigual para perfis equivalentes.

Para responder a essa questão, utilizamos modelos de regressão log-linear que estimam o diferencial “ajustado”, controlando simultaneamente por idade (incluindo termo quadrático para capturar não-linearidades), região geográfica, setor econômico (natureza jurídica do empregador) e tipo de ocupação (típica vs. atípica). A comparação permite separar o que decorre de diferenças de composição (parte “explicada”) do que permanece como resíduo (parte “não explicada”, frequentemente interpretada como proxy de discriminação ou de fatores não observados).

As figuras a seguir apresentam essa comparação para o ano de 2023. A Figura 9.4 mostra que a desigualdade por sexo muda de magnitude quando comparamos grupos com perfis semelhantes. O **diferencial bruto** (razão entre medianas) é de **96,7%**: em 2023, a remuneração típica feminina fica cerca de 3,3% abaixo da masculina. Ao aplicar o modelo com controles (idade, região, setor e tipo de ocupação), o **diferencial ajustado** sobe para **99,7%**, ficando muito próximo da paridade.

Essa diferença entre bruto e ajustado sugere que uma parte relevante da desigualdade está associada a **segregação e composição**: mulheres e homens não estão distribuídos de forma idêntica por território, setor e tipo de ocupação, e essas diferenças carregam estrutura salarial própria. O mecanismo é indireto: mesmo que, “dentro” de perfis parecidos, a diferença de remuneração se reduza substancialmente, a desigualdade se reproduz quando a alocação setorial/ocupacional é desigual. Para o CFP e os CRPs, a implicação prática é que políticas de equidade não podem se limitar à comparação salário-a-

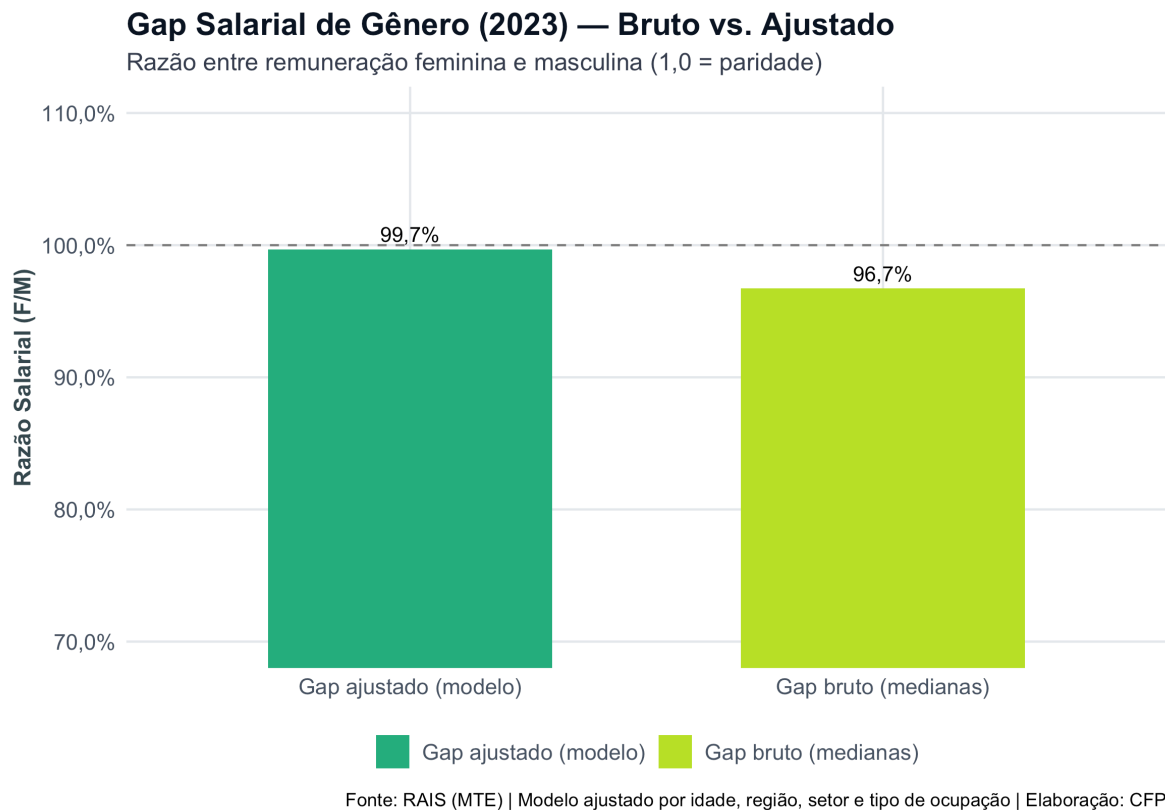


Figura 9.4 – Diferencial salarial por sexo (registro administrativo) bruto e ajustado por idade, região, setor e tipo de ocupação — valores menores que 1 indicam desvantagem para mulheres (RAIS 2023)

salário: é preciso atuar também sobre as **portas de entrada** e as **trajetórias** que empurram grupos para segmentos menos valorizados, bem como sobre transparência e regras de progressão em carreiras onde a composição por sexo é mais desequilibrada.

A Figura 9.5 apresenta o mesmo exercício para a dimensão racial. O **diferencial bruto** é de **84,4%**: em 2023, a remuneração típica de profissionais negros/as fica cerca de 15,6% abaixo da de brancos/as. Quando controlamos por idade, região, setor e tipo de ocupação, o **diferencial ajustado** sobe para **89,2%** — o diferencial diminui, mas permanece grande e substantivo (ainda ~10,8% abaixo da paridade).

Essa comparação indica que parte da desigualdade racial decorre de composição (concentração relativa em setores/ocupações/territórios com estrutura salarial mais baixa). Porém, o fato de o diferencial continuar distante de 1,0 mesmo após o ajuste sugere um componente persistente que pode estar ligado a **barreiras de acesso a posições e empregadores mais valorizados**, progressões mais lentas, redes de oportunidade assimétricas e/ou discriminação direta — mecanismos que não são plenamente capturados pelas variáveis observáveis da RAIS. Para a agenda do CFP e dos CRPs, a leitura é objetiva: reduzir o diferencial racial exige simultaneamente **políticas de inserção qualificada** e **mecanismos de transparência/monitoramento** dentro de organizações públicas e privadas.

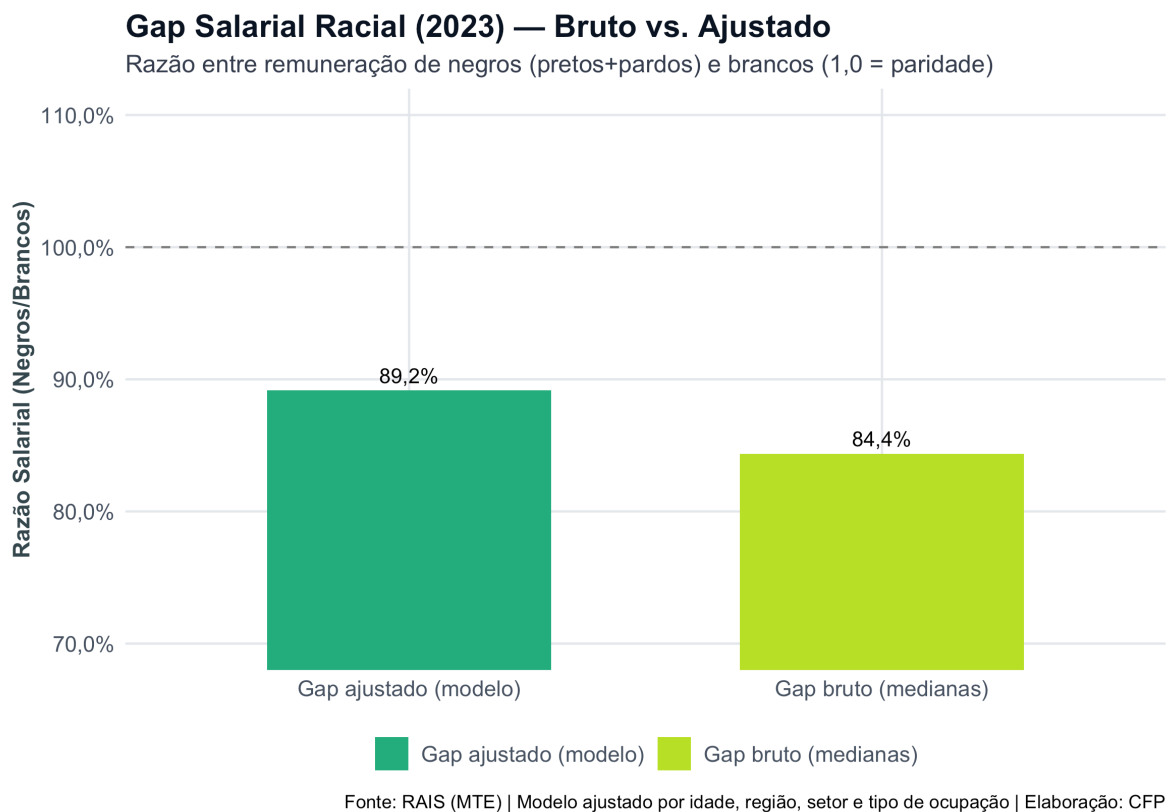


Figura 9.5 – Diferencial salarial racial bruto e ajustado por idade, região, setor e tipo de ocupação — valores menores que 1 indicam desvantagem para profissionais negros/as (RAIS 2023)

9.1.8 Onde o diferencial se materializa: títulos ocupacionais, composição e tempo de ocupação

As séries e os diferenciais respondem “quanto” de desigualdade existe. Mas para orientar ação institucional, precisamos enxergar também “onde” ela se produz: em quais títulos ocupacionais a profissão se concentra; como se distribuem, nesses títulos, sexo e cor/raça; e como as trajetórias salariais evoluem ao longo do tempo de ocupação.

A Figura 9.6 oferece um mapa sintético dessa distribuição. No eixo horizontal, a razão de sexo (M/F) em cada título ocupacional indica o grau de feminização — quanto menor, mais feminizada é a ocupação. No eixo vertical, a razão padronizada de cor/raça (brancos/negros) indica a composição racial — valores acima de 1 indicam predominância relativa de brancos. O tamanho do ponto representa o volume de vínculos. Este retrato não “explica” o salário, mas mostra o terreno onde o diferencial opera: **uma profissão muito feminizada, porém com títulos ocupacionais que variam fortemente no perfil racial.**

As Figuras 9.7 e 9.8 detalham o **diferencial salarial por título** nas ocupações típicas. A leitura é direta: a linha tracejada marca paridade (=1); pontos à esquerda indicam desvantagem relativa do grupo no numerador. Os rótulos explicitam o tamanho do grupo e o total observado por título, permitindo identificar quando diferenciais extremos estão associados a bases amostrais menores.

Por fim, a Figura 9.9 adiciona uma dimensão dinâmica: como o valor-hora evolui ao longo do **tempo de ocupação** (em meses) nos maiores grupos ocupacionais típicos, separando combinações de

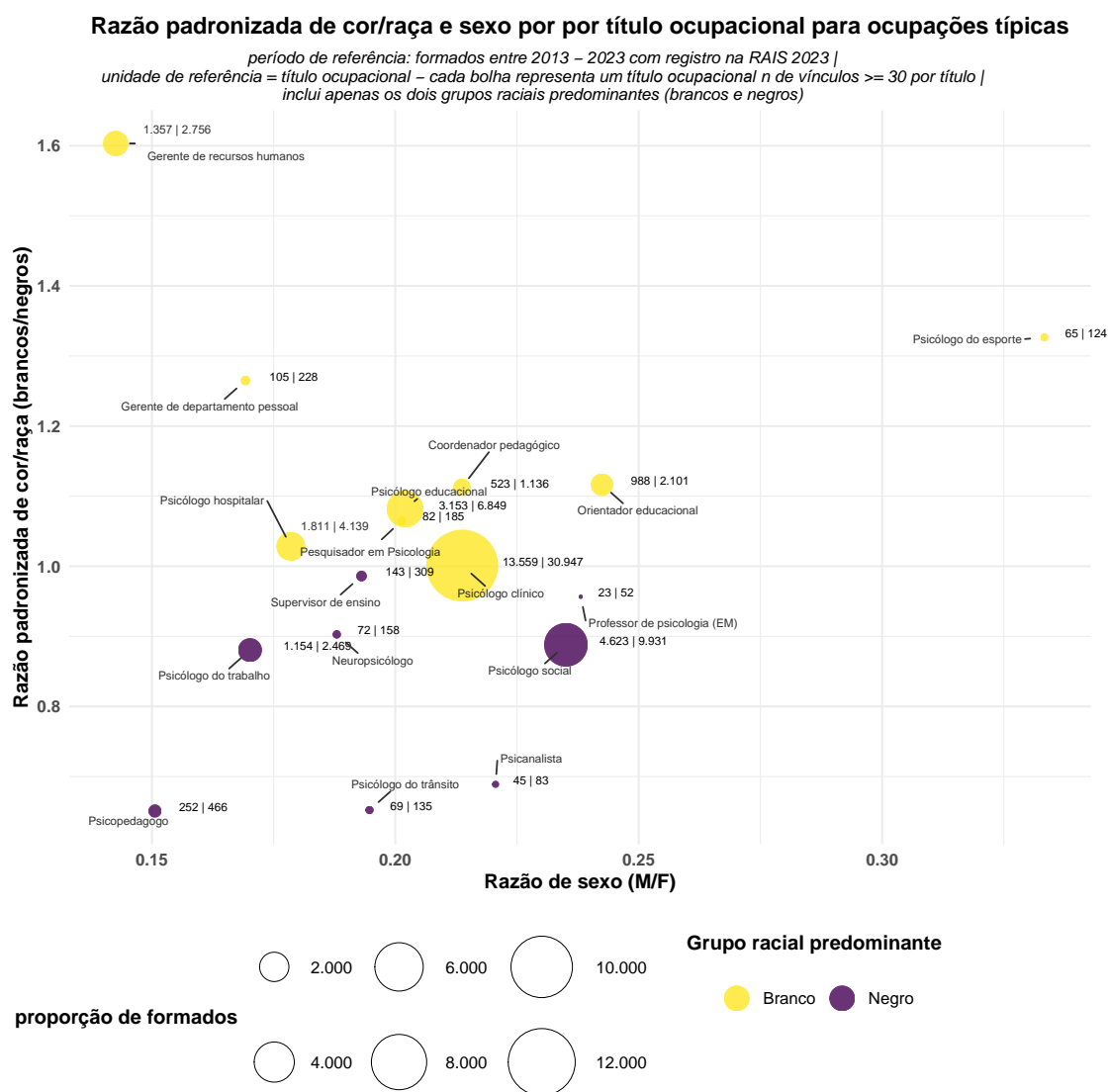


Figura 9.6 – Razão padronizada de cor/raça (brancos/negros) e razão de sexo (M/F) por título ocupacional típico: cada ponto representa um título; tamanho indica o volume de vínculos ($n \geq 30$ por título). Recorte considera os grupos raciais predominantes (brancos e negros) — RAIS 2023, formados 2013–2023

sexo e cor/raça. Aqui, a mensagem importante é que a desigualdade não está apenas no “ponto de entrada” do mercado: em vários títulos, as curvas se mantêm separadas ao longo do tempo, sugerindo trajetórias de progressão e valorização diferenciadas entre grupos.

Para aprofundar a leitura sobre desigualdades salariais no **núcleo regulado** da profissão, a Figura 9.10 focaliza as ocupações típicas “duras” — Psicólogo clínico, social, hospitalar, educacional e do trabalho.

Os painéis revelam que as desigualdades raciais **não se dissipam com o tempo de ocupação**: em praticamente todas as especialidades, profissionais brancos/as (masculino e feminino) mantêm trajetórias salariais superiores às de profissionais negros/as, mesmo após 30+ meses na ocupação. Em Psicólogo social, por exemplo, a diferença entre homem branco (R\$ 29,3/h após 36 meses) e mulher negra (R\$ 19,5/h) ultrapassa 50%. Em Psicólogo hospitalar, as curvas são menos separadas, mas ainda revelam

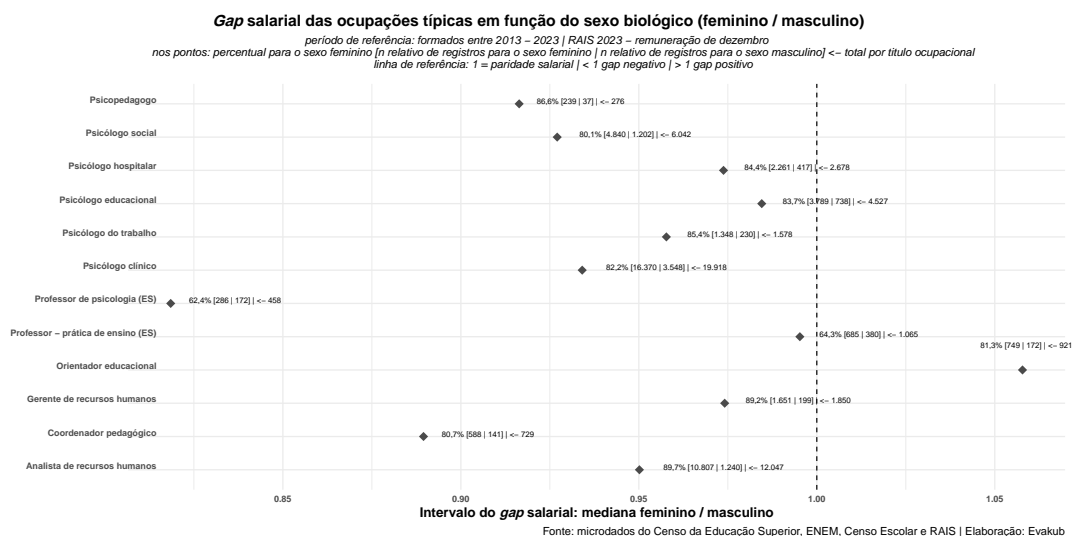


Figura 9.7 – Diferencial salarial por título ocupacional típico em função do sexo (registro administrativo): razão entre mediana feminina e masculina (F/M). Valores abaixo de 1 indicam desvantagem feminina; a linha tracejada marca paridade — RAIS 2023, remuneração de dezembro

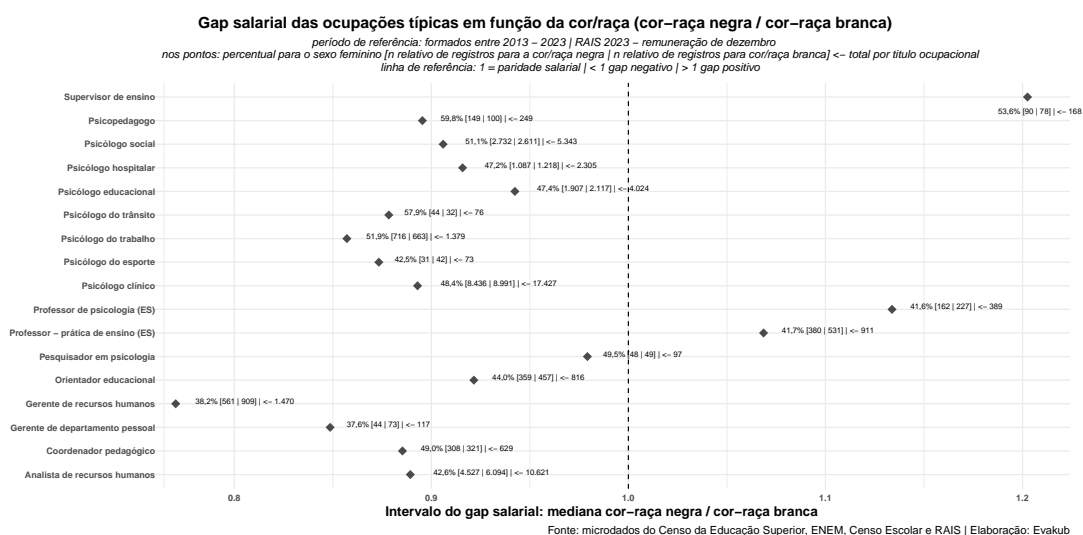


Figura 9.8 – Diferencial salarial por título ocupacional típico em função da cor/raça: razão entre mediana negra e branca (Negra/Branca). Valores abaixo de 1 indicam desvantagem racial; a linha tracejada marca paridade — RAIS 2023, remuneração de dezembro

hierarquia por grupo. Esses achados reforçam que a desigualdade racial não é apenas de “entrada” no mercado — ela se reproduz ao longo de toda a trajetória ocupacional.

9.1.9 Medidas de desigualdade: Coeficiente de Gini

O coeficiente de Gini sintetiza o grau de desigualdade na distribuição salarial em um único indicador, facilitando comparações temporais e com outras profissões. O índice varia de 0 (igualdade perfeita, todos recebem o mesmo) a 1 (desigualdade máxima, um indivíduo concentra toda a renda) (Hoffmann, 2006).

A Figura 9.11 apresenta a evolução do Gini salarial na Psicologia ao longo da década.

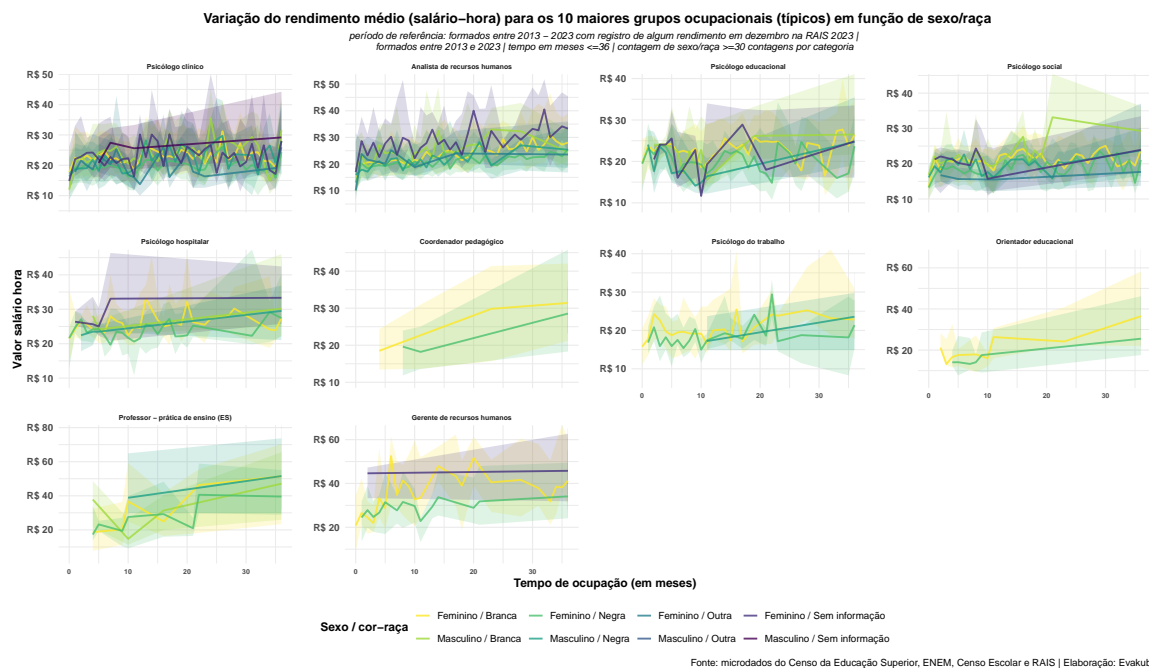


Figura 9.9 – Variação do rendimento médio (salário-hora) ao longo do tempo de ocupação para os maiores grupos ocupacionais típicos, por combinações de sexo (registro administrativo) e cor/raça. Bandas indicam incerteza/variabilidade e séries são mostradas apenas quando há contagens mínimas por categoria — RAIS 2023

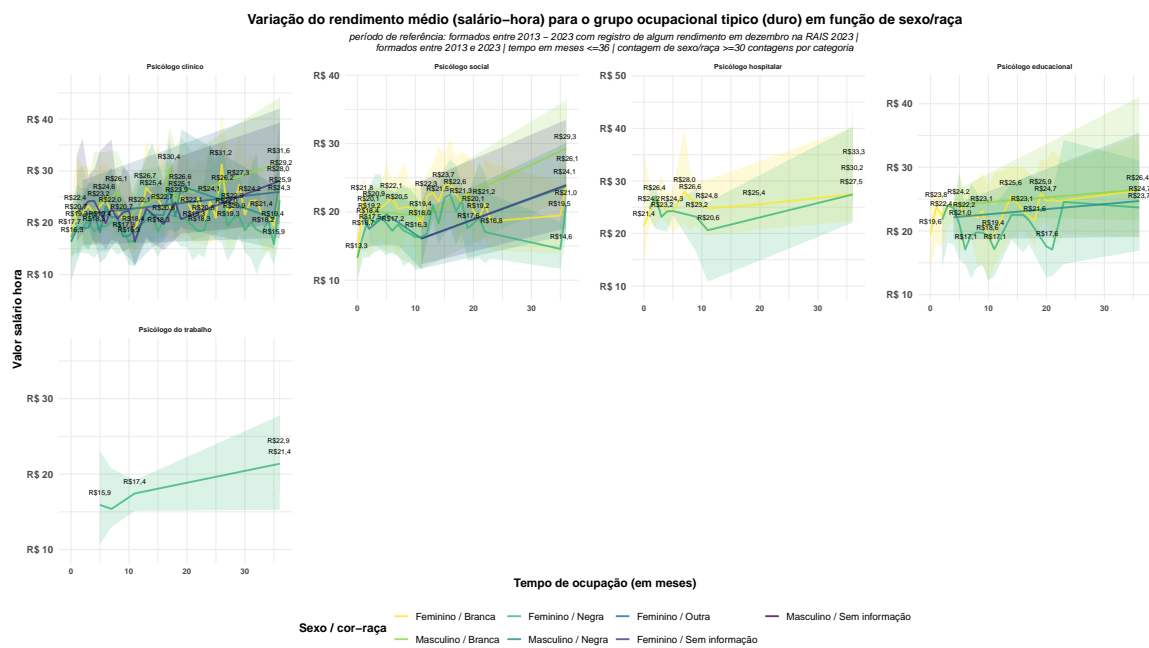


Figura 9.10 – Variação do rendimento médio (salário-hora) ao longo do tempo de ocupação para ocupações típicas duras (núcleo regulado), por combinações de sexo e cor/raça: desigualdades persistem ao longo da carreira em todas as especialidades — RAIS 2023

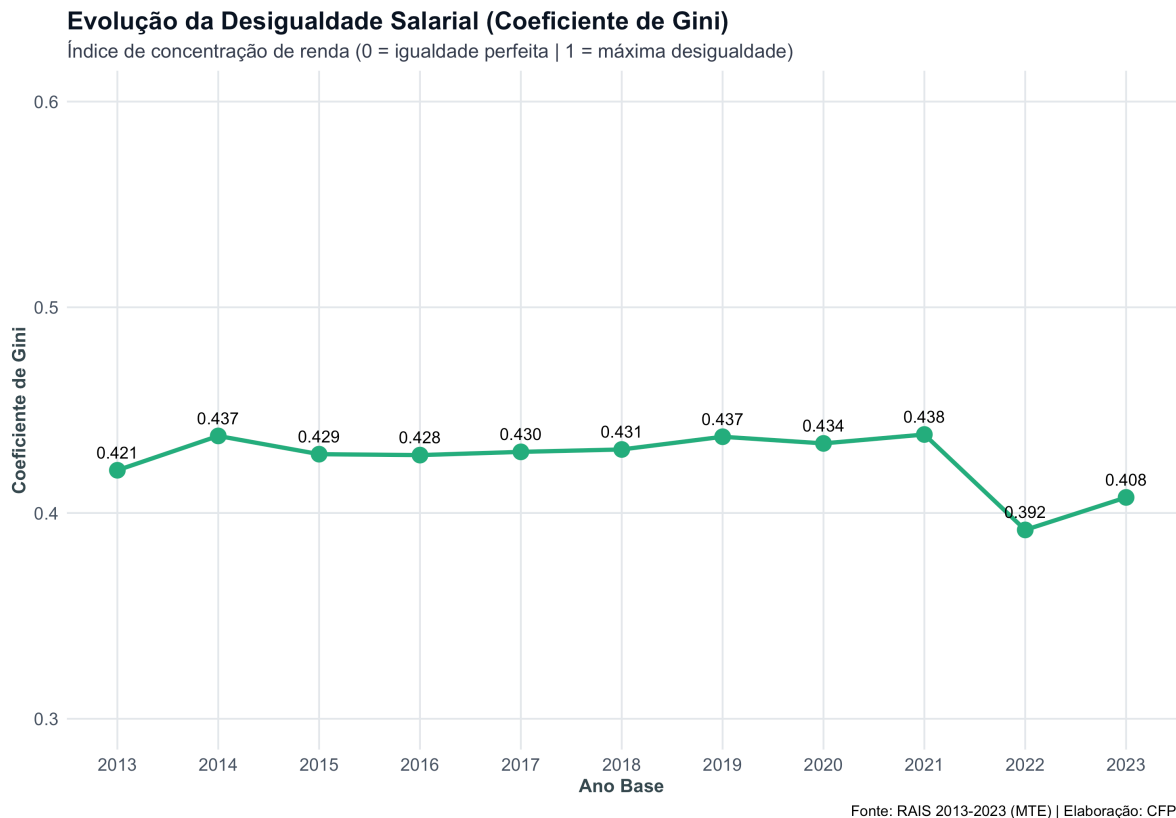


Figura 9.11 – Evolução do coeficiente de Gini da distribuição salarial em Psicologia — valores mais altos indicam maior desigualdade na distribuição de rendimentos

Os valores do coeficiente de Gini na Psicologia situam-se na faixa de 0,39 a 0,44 ao longo da década, indicando desigualdade moderada a alta na distribuição salarial dentro da categoria. Para efeito de comparação, o Gini da renda do trabalho no Brasil como um todo era de aproximadamente 0,50 em 2023 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2024a), o que significa que a Psicologia apresenta desigualdade interna inferior à média nacional do mercado de trabalho. Ainda assim, um Gini em torno de 0,40 não é desprezível: indica que a distribuição de rendimentos entre psicólogos/as está longe de ser homogênea, com concentração significativa nos estratos superiores. Esse diagnóstico reforça a importância de analisar não apenas médias ou medianas salariais, mas também a dispersão e a forma da distribuição, para compreender adequadamente as condições de trabalho na categoria.

9.1.10 Razão entre percentis da distribuição

Complementando o Gini, a análise da razão entre percentis permite visualizar a magnitude da dispersão em diferentes pontos da distribuição. A razão P90/P10 indica quantas vezes o salário do percentil 90 (os 10% mais bem pagos) supera o do percentil 10 (os 10% menos remunerados).

A Figura 9.12 apresenta essas razões ao longo da década.

A razão P90/P10 situa-se tipicamente acima de 4 ao longo de toda a série histórica, indicando que os 10% mais bem remunerados da categoria ganham mais de quatro vezes o salário dos 10% na base da distribuição. Essa amplitude expressiva — que se mantém relativamente estável ao longo da década

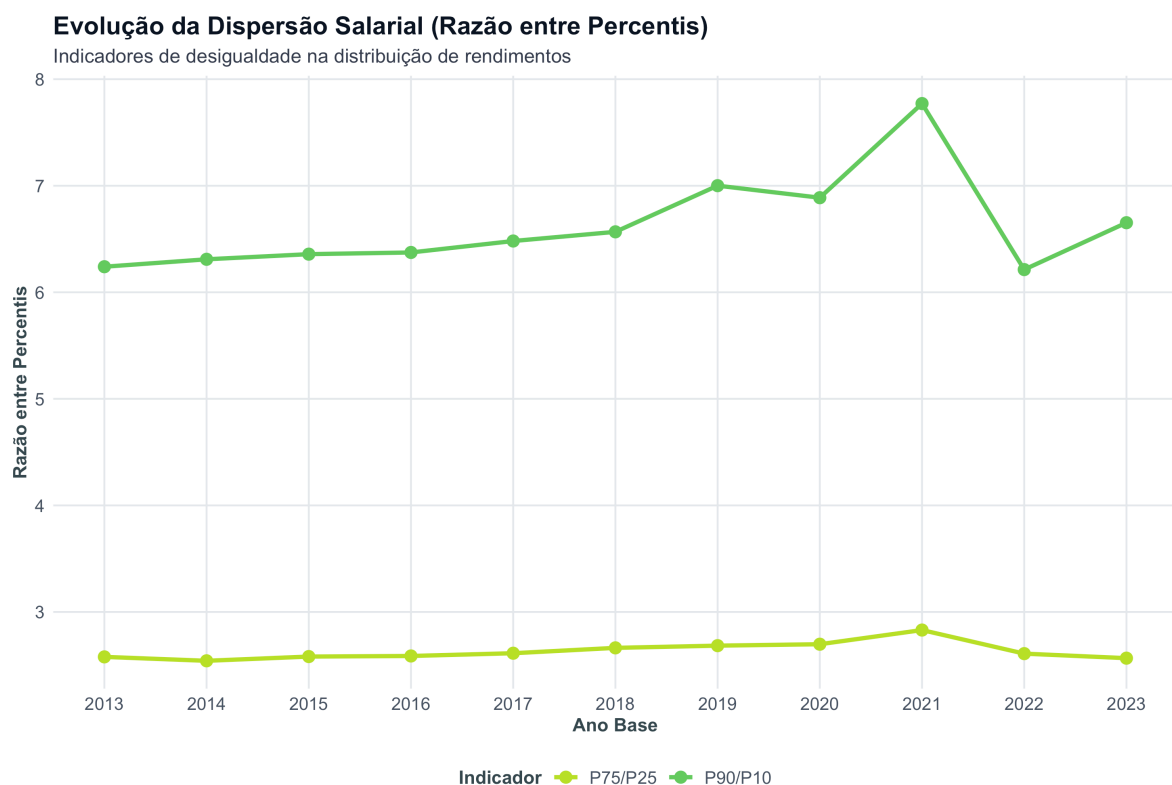


Figura 9.12 – Evolução da razão entre percentis da distribuição salarial — P90/P10 indica a amplitude total; P75/P25 indica a dispersão interquartil

— reflete a heterogeneidade de condições de trabalho, setores de atuação e tipos de vínculo presentes no mercado formal de Psicologia. Na prática, coexistem na mesma categoria profissionais com salários próximos ao mínimo e profissionais com remunerações que superam dez salários mínimos, configurando realidades de trabalho e de vida muito distintas sob um mesmo registro ocupacional.

Parte III: Dinâmica Setorial e Regional

As desigualdades documentadas nas seções anteriores não se distribuem uniformemente pelo território nem pelos setores empregadores. Esta parte examina como o emprego em Psicologia evoluiu em diferentes setores e regiões, revelando dinâmicas que amplificam ou atenuam as assimetrias por sexo e raça.

9.1.11 Evolução por setor de atividade

A composição setorial do emprego reflete tanto a estrutura do mercado de trabalho quanto o impacto de políticas públicas — a expansão do SUS, a implantação do SUAS e o crescimento da atenção primária em saúde mental. A Figura 9.13 compara a evolução absoluta e relativa por setor, permitindo identificar setores em expansão e em retração.

O painel de valores absolutos mostra crescimento em todos os setores ao longo da década, com des-

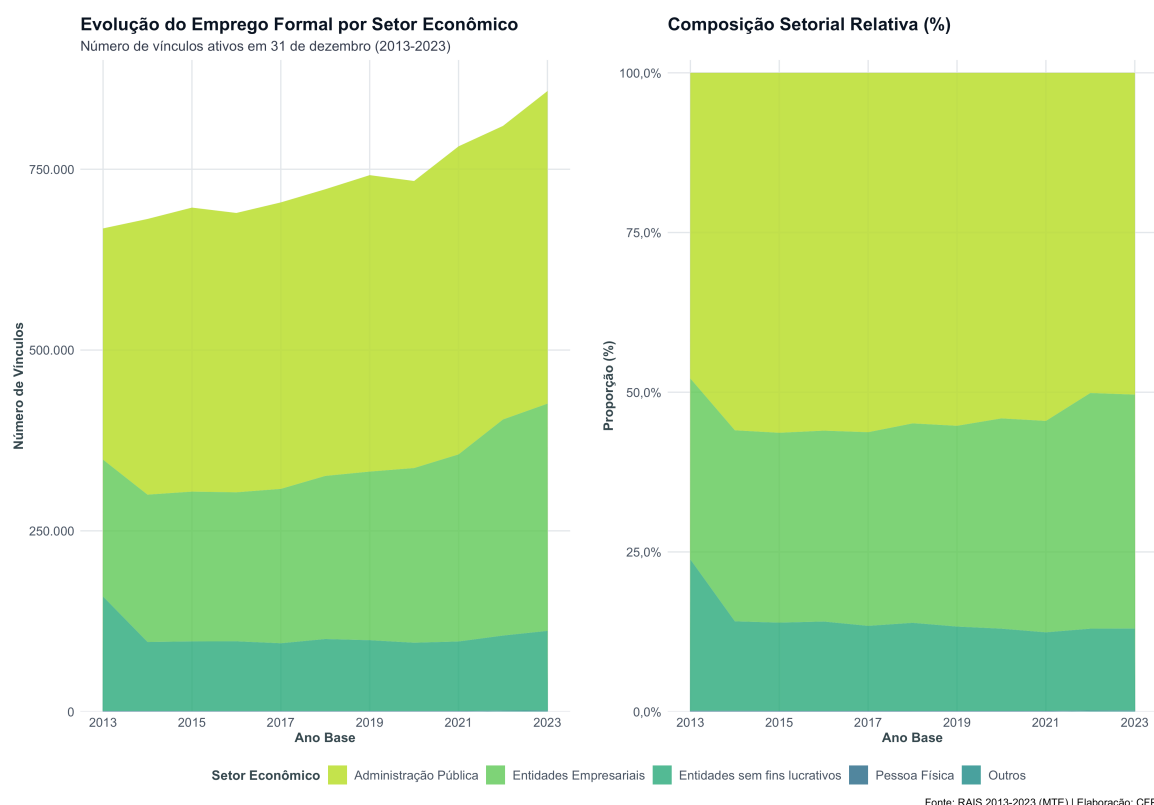


Figura 9.13 – Evolução do emprego por setor de atividade — painel esquerdo: valores absolutos; painel direito: composição percentual. Permite identificar mudanças estruturais na absorção de profissionais

taque para a forte expansão do bloco “Pessoa Física” (que inclui microempreendedores e MEI) após 2021, acompanhada de retomada das entidades empresariais no período pós-pandemia. O painel percentual revela que, apesar dessas dinâmicas, a composição setorial permanece relativamente estável: a Administração Pública segue como principal empregador formal da categoria, entidades empresariais apresentam crescimento gradual e o segmento de pessoa física ganha peso nos anos mais recentes. Esse padrão sugere uma diversificação de vínculos e modalidades de inserção — incluindo o empreendedorismo individual via MEI — sem que haja perda do protagonismo do setor público e do terceiro setor na absorção da força de trabalho em Psicologia.

9.1.12 Evolução regional

As desigualdades regionais históricas do Brasil tendem a se reproduzir na distribuição de profissionais de saúde mental (Amarante, 2010). A análise longitudinal permite identificar onde o mercado está se expandindo mais rapidamente e onde há estagnação, informando estratégias diferenciadas do Sistema Conselhos para cada território.

Os dados revelam trajetórias de crescimento significativamente diferenciadas entre as regiões brasileiras. Centro-Oeste e Norte lideram em crescimento relativo ao longo da década — chegando a índices superiores a 178 e 145, respectivamente, em 2022/23 (base 2013=100) —, resultado combinado de bases iniciais menores e expansão tardia de serviços de saúde e assistência social nessas regiões. O

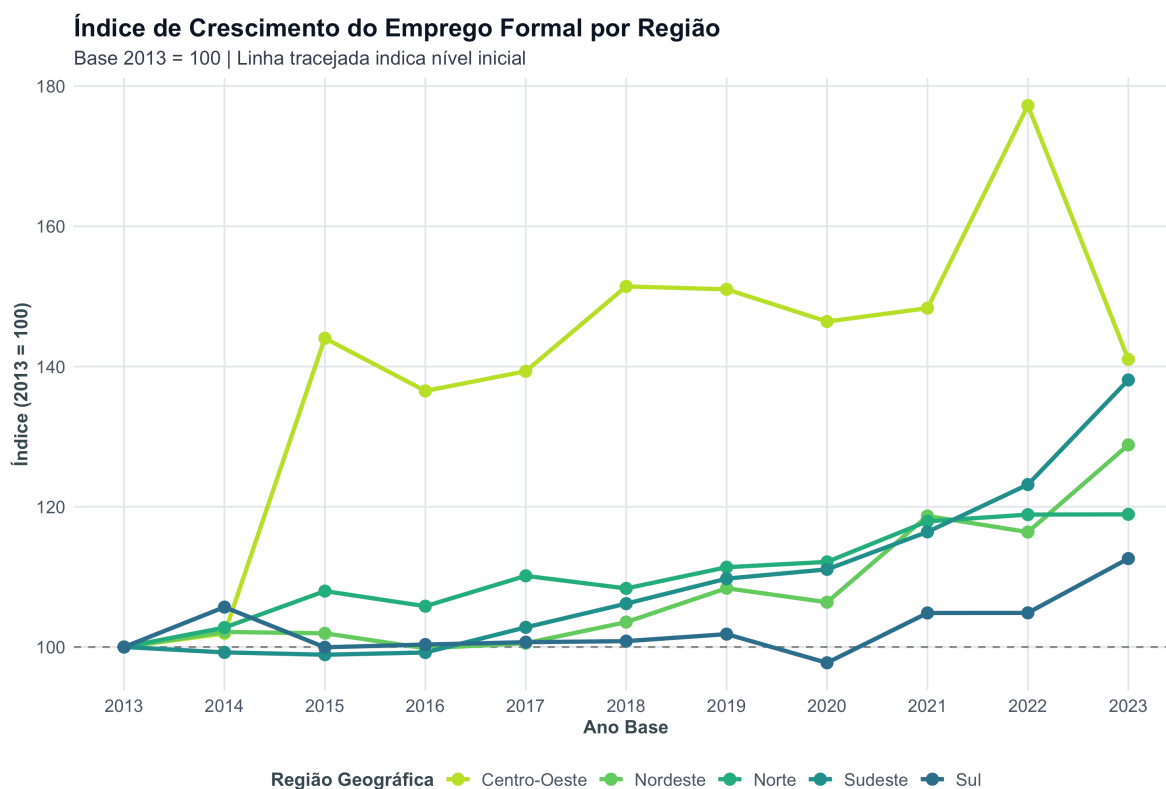


Figura 9.14 – Índice de crescimento do emprego formal por região geográfica (base 2013 = 100) — trajetórias diferenciadas evidenciam dinâmicas regionais distintas

Sudeste cresce de forma mais contida em termos relativos, mas mantém a maior massa absoluta de vínculos formais; o Nordeste avança em ritmo intermediário; e o Sul apresenta trajetória mais plana quando medida em termos de crescimento proporcional.

Essas dinâmicas regionais têm implicações diretas para o planejamento do Sistema Conselhos. Regiões em rápida expansão — como Norte e Centro-Oeste — enfrentam desafios de acolhimento de novos profissionais, estruturação de redes de supervisão e fiscalização em territórios extensos e com menor densidade institucional. Regiões com mercados mais maduros — como Sudeste e Sul — apresentam demandas distintas, voltadas para qualificação profissional, combate à precarização de vínculos e valorização da categoria em contextos de maior concorrência. A definição de estratégias diferenciadas por região é, portanto, condição para efetividade das ações do CFP e dos CRPs.

Parte IV: Dinâmica de Fluxos

A estabilidade do vínculo de trabalho é dimensão fundamental da qualidade do emprego. Mercados com alta rotatividade tendem a oferecer menor estabilidade e menores oportunidades de desenvolvimento profissional de longo prazo — afetando desproporcionalmente grupos já vulnerabilizados.

9.1.13 Rotatividade do mercado de trabalho

A Figura 9.15 apresenta a evolução das taxas de admissão, desligamento e rotatividade no mercado formal de Psicologia, indicando a dinâmica de criação e destruição de postos de trabalho ao longo da década.

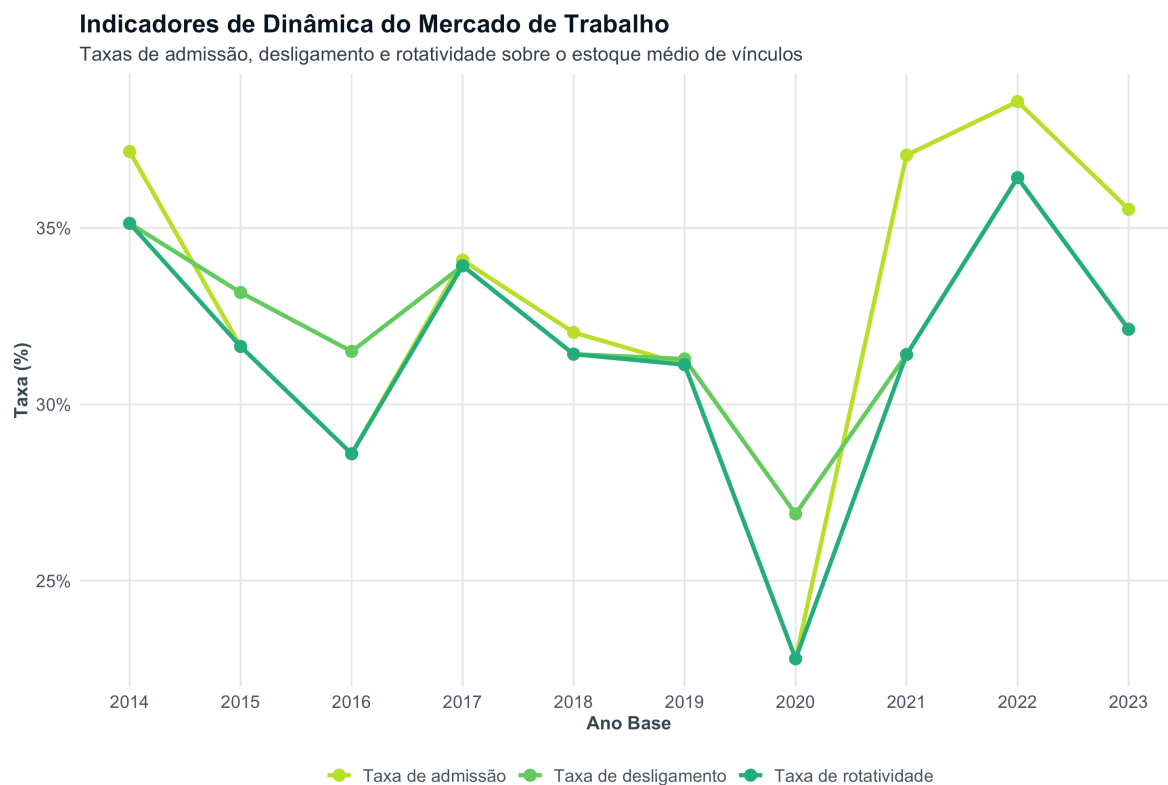


Figura 9.15 – Evolução das taxas de admissão, desligamento e rotatividade no mercado formal de Psicologia — taxas calculadas sobre o estoque médio de vínculos

As taxas de rotatividade giram em torno de 30% ao ano ao longo da maior parte da série, apresentam queda para aproximadamente 23–27% em 2020 — reflexo do choque inicial da pandemia, que reduziu tanto admissões quanto desligamentos — e voltam a subir para 31–38% em 2022–2023, no contexto de retomada econômica. A proximidade entre as curvas de admissão e desligamento indica que o crescimento líquido do estoque de empregos é moderado, ainda que positivo. Taxas de rotatividade acima de 30% representam giro elevado de vínculos, típico de segmentos com contratos temporários ou de alta substituição, e sinalizam a necessidade de atenção à qualidade e estabilidade das contratações no período pós-pandemia.

9.1.14 Distribuição por tempo de emprego

A distribuição dos vínculos por tempo de emprego oferece retrato da estabilidade acumulada na categoria. A predominância de vínculos recentes pode indicar mercado em expansão (com muitas contratações novas) ou mercado precário (com alta rotatividade e poucos vínculos duradouros).

A Figura 9.16 mostra essa distribuição e sua curva acumulada.

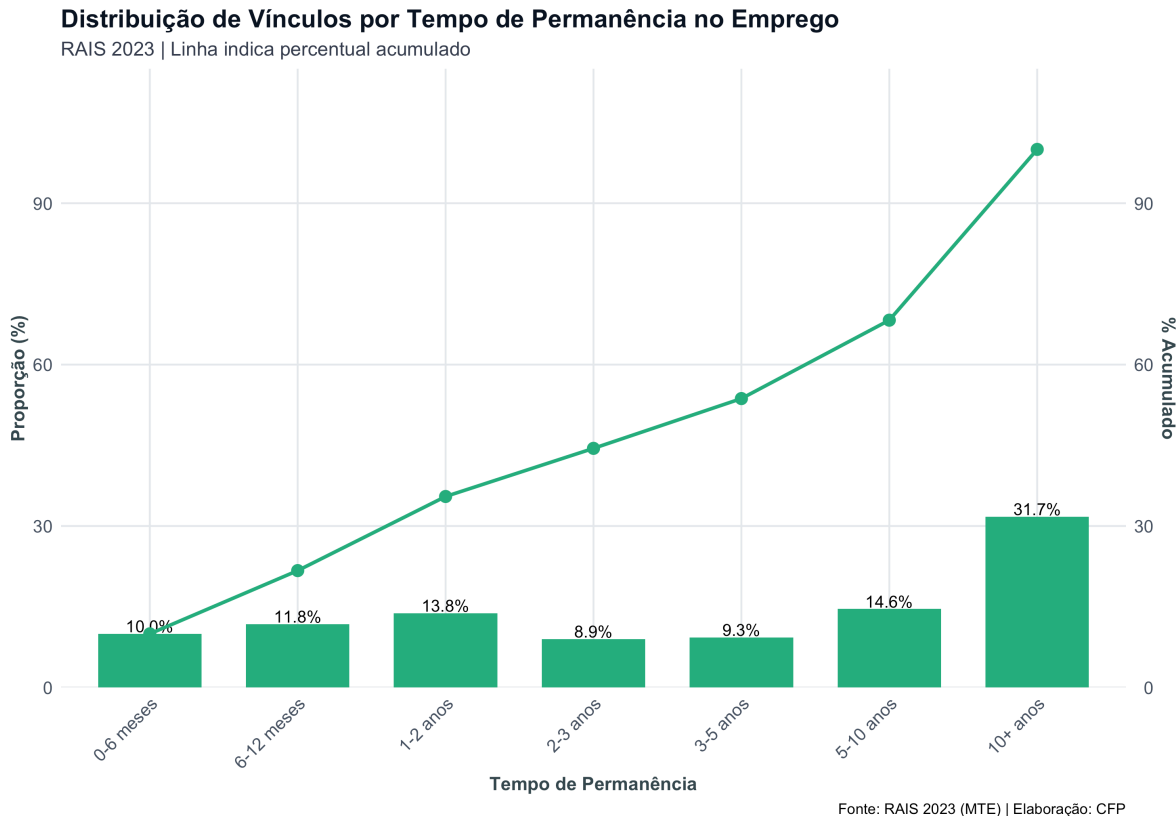


Figura 9.16 – Distribuição dos vínculos por tempo de emprego — percentual por faixa e curva acumulada. Permite avaliar o perfil de estabilidade da categoria

A análise revela composição mista: há parcela significativa de vínculos recentes (até 2 anos de duração) ao lado de bloco relevante de vínculos com mais de 5 anos. Esse padrão sugere a coexistência de segmentos com diferentes graus de estabilidade — o setor público e as estatais tendendo a ancorar vínculos de longa duração, enquanto o setor privado e o terceiro setor concentram vínculos de menor permanência. A curva acumulada indica que aproximadamente metade dos vínculos formais em Psicologia tem até 3–4 anos de duração, configurando um mercado com estabilidade intermediária quando comparado a outras profissões regulamentadas.

Parte V: Ocupações e Setores

9.1.15 Matriz ocupação × setor de atividade

A análise cruzada entre grupo ocupacional e setor de atividade revela os padrões de alocação dos/as profissionais no mercado de trabalho. Esta matriz permite identificar quais ocupações são mais prevalentes em cada setor e vice-versa.

A Figura 9.17 sintetiza esses cruzamentos por percentual interno a cada grupo ocupacional.

A matriz revela padrões que, embora esperados, são importantes para documentar empiricamente. As ocupações típicas de psicólogo/a (CBO 2515) concentram-se majoritariamente nos setores de

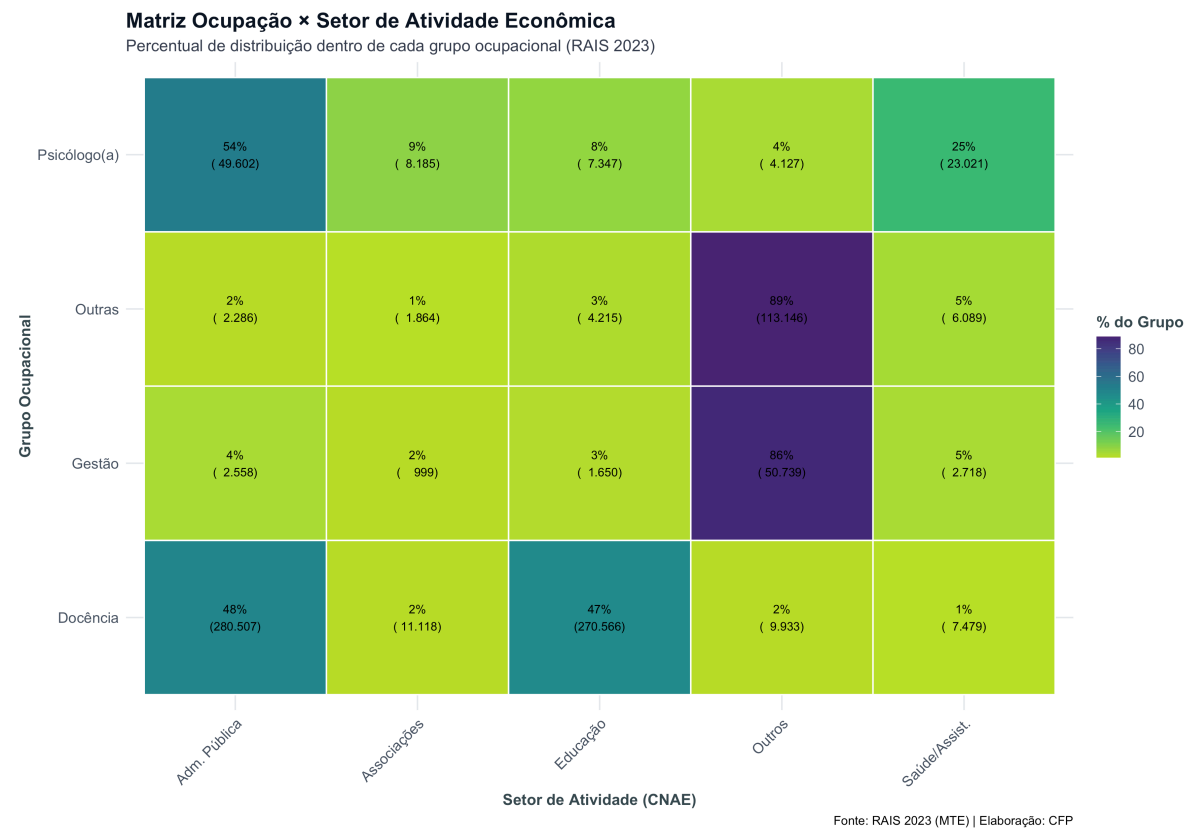


Figura 9.17 – Matriz de cruzamento entre grupo ocupacional e setor de atividade — percentuais calculados dentro de cada grupo ocupacional, indicando a distribuição setorial de cada tipo de ocupação

saúde, assistência social e administração pública — refletindo o peso das políticas públicas (SUS, SUAS, educação) como empregadoras da categoria. Ocupações de docência aparecem concentradas no setor educacional, como seria esperado. Já a categoria “outras ocupações” — que inclui profissionais formados em Psicologia atuando em funções fora do núcleo típico — apresenta distribuição mais dispersa entre setores, indicando a diversidade de inserções possíveis para egressos do curso em áreas como gestão de pessoas, consultoria, pesquisa de mercado e outras atividades que, embora não regulamentadas como exercício da Psicologia, absorvem parcela da força de trabalho formada na área.

9.1.16 Evolução das ocupações típicas versus atípicas

A proporção de profissionais em ocupações típicas (CBO 2515 - Psicólogos/as) versus atípicas (outras ocupações exercidas por psicólogos/as formados/as) indica o grau de aderência entre formação e atuação profissional.

A Figura 9.18 acompanha essa composição e as medianas salariais por tipo.

Os dados permitem análise relevante para compreender a dinâmica de inserção profissional: além de acompanhar a proporção de profissionais em cada tipo de ocupação ao longo do tempo, é possível comparar a remuneração mediana entre os grupos. Diferenças salariais expressivas entre ocupações típicas e atípicas podem indicar dois fenômenos distintos. Por um lado, se ocupações atípicas oferecem salários mais altos, parte dos/as profissionais pode buscar inserção fora do núcleo regulamentado em busca de

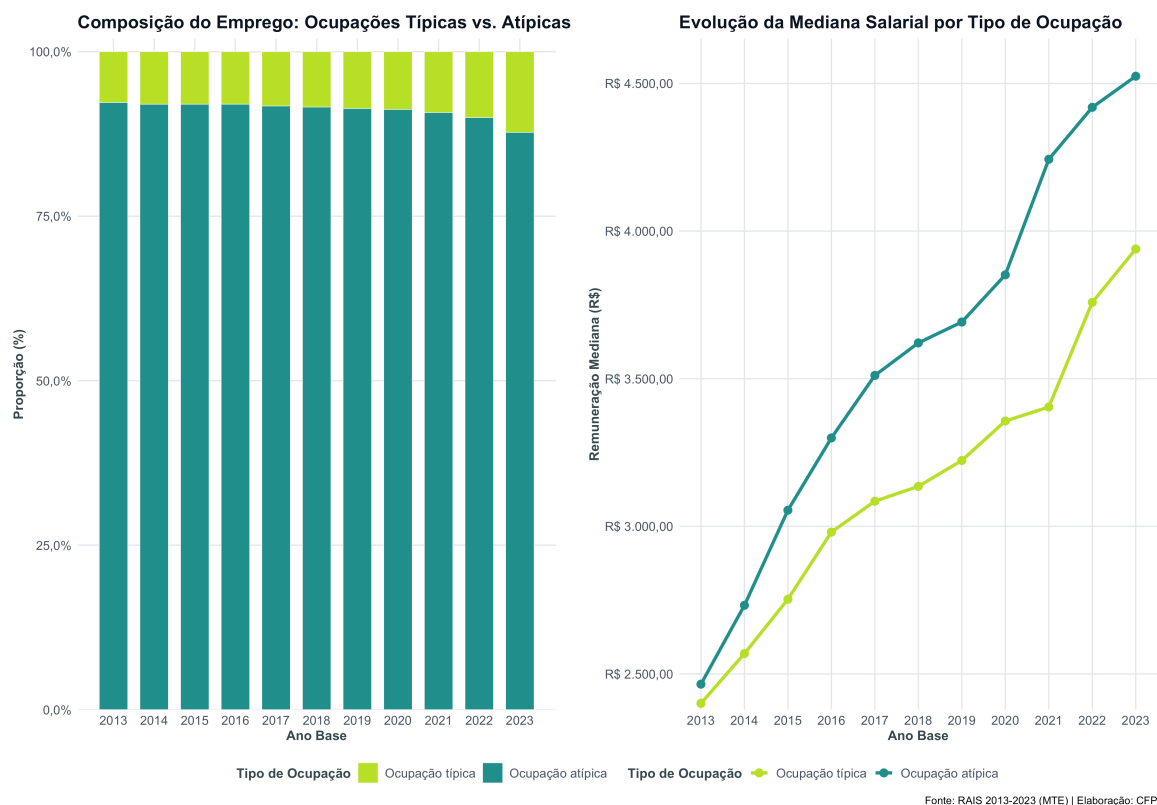


Figura 9.18 – Evolução da composição ocupacional (típica vs. atípica) e mediana salarial por tipo de ocupação — permite avaliar tanto a proporção quanto a valorização diferenciada entre os tipos

melhores condições de remuneração — o que representaria uma forma de “evasão” da profissão. Por outro lado, se as ocupações típicas apresentam vantagem salarial, isso indicaria que o exercício regulamentado da profissão oferece melhores condições e atrai profissionais qualificados. A distinção entre esses cenários é relevante para a formulação de políticas de valorização profissional pelo Sistema Conselhos.

Parte VI: Análises Avançadas do ENADE

As desigualdades documentadas no mercado de trabalho têm raízes na formação. Esta parte aprofunda a análise do ENADE, complementando o Capítulo 6 com perspectiva focada nos determinantes das desigualdades educacionais.

9.1.17 Fatores associados ao desempenho

A análise multivariada dos fatores socioeconômicos associados ao desempenho no ENADE — utilizando dados de 2018, que oferece o questionário socioeconômico mais completo — permite identificar os determinantes das desigualdades na formação em Psicologia. A Figura 9.19 apresenta o desempenho no Componente Específico estratificado simultaneamente por faixa de renda familiar e tipo de escola no Ensino Médio, visualizando a interação entre estes fatores.

Os resultados revelam gradientes socioeconômicos pronunciados: tanto a renda familiar quanto

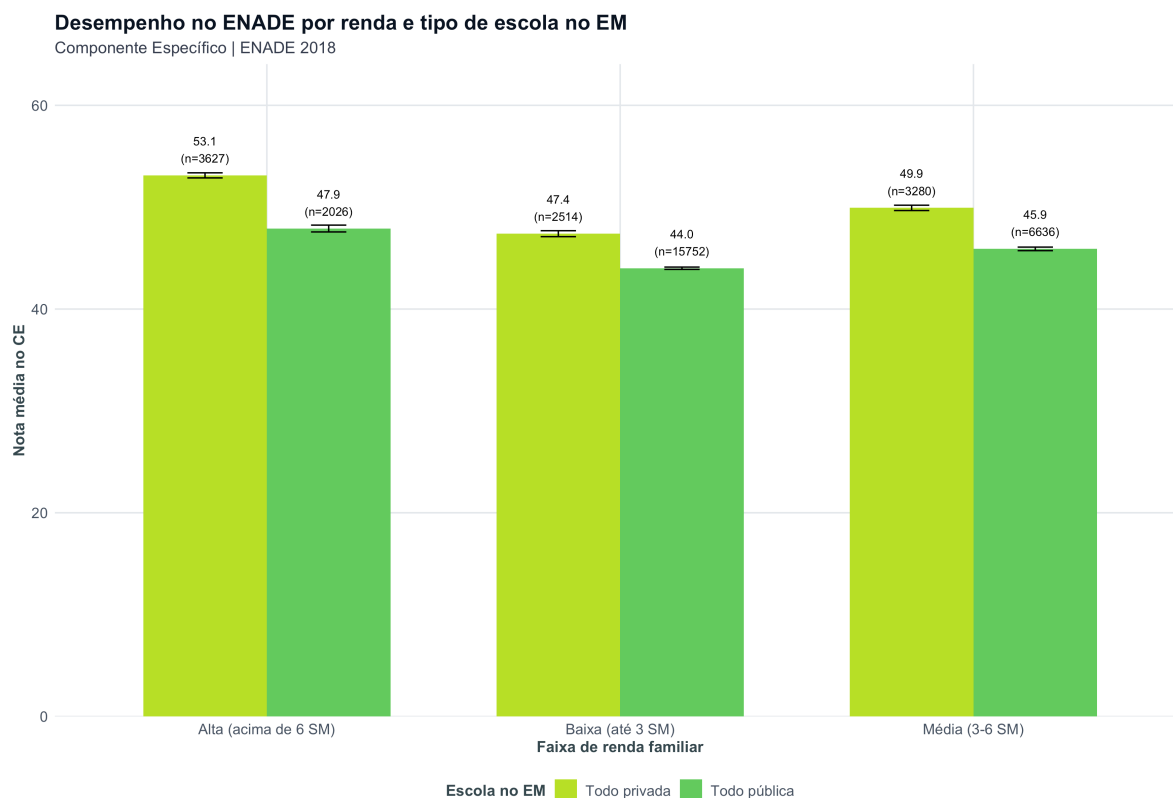


Figura 9.19 – Desempenho no ENADE por renda familiar e tipo de escola no Ensino Médio — interação entre fatores socioeconômicos, com barras de erro indicando erro padrão

a origem escolar estão fortemente associadas ao desempenho acadêmico. A interação entre os fatores produz um padrão hierárquico claro: estudantes de alta renda oriundos de escola privada apresentam as melhores notas, enquanto estudantes de baixa renda oriundos de escola pública apresentam as piores. Esse padrão reproduz na educação superior as desigualdades estruturadas na educação básica, indicando que a formação universitária não consegue equalizar completamente as diferenças de origem socioeconômica. Trata-se de evidência que reforça a necessidade de políticas robustas de permanência estudantil, apoio pedagógico diferenciado e acompanhamento de trajetórias acadêmicas de grupos vulneráveis.

9.1.18 Impacto da escolaridade materna

A escolaridade da mãe é um dos principais preditores de desempenho educacional, refletindo o capital cultural familiar e os recursos disponíveis para apoio à trajetória escolar dos filhos (Bourdieu; Passeron, 1998). A Figura 9.20 apresenta o gradiente educacional intergeracional no desempenho no ENADE.

O gradiente é inequívoco: filhos/as de mães com pós-graduação apresentam notas substancialmente superiores às de filhos/as de mães sem escolaridade ou com apenas ensino fundamental. A magnitude da diferença — que pode chegar a 10 pontos ou mais na escala do ENADE — evidencia a força do capital cultural familiar como determinante de trajetórias educacionais. Este resultado reforça a importância de considerar a origem socioeconômica na interpretação de indicadores de desempenho

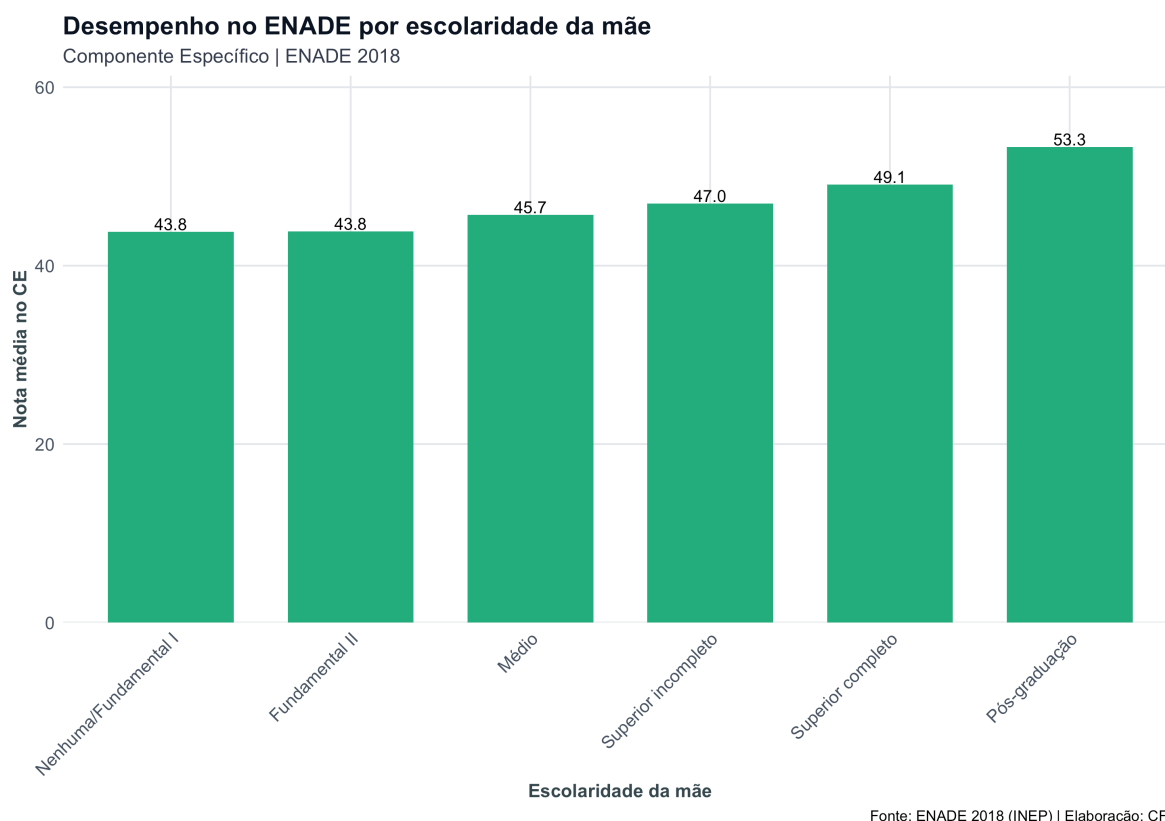


Figura 9.20 – Desempenho no ENADE por escolaridade da mãe — gradiente educacional intergeracional claramente evidenciado

e na formulação de políticas de equidade: avaliar IES ou cursos sem ponderar o perfil de entrada dos estudantes pode produzir conclusões equivocadas sobre a qualidade efetiva da formação oferecida.

9.1.19 Impacto das horas de estudo

O tempo dedicado aos estudos além das aulas é um fator potencialmente modificável que pode impactar positivamente o desempenho. Diferentemente da renda familiar ou da escolaridade materna, as horas de estudo podem, em tese, ser influenciadas por políticas institucionais e orientação pedagógica.

A Figura 9.21 mostra o gradiente de desempenho por faixas de horas de estudo.

Os resultados evidenciam relação positiva entre horas de estudo e desempenho, com padrão de “dose-resposta”: quanto mais horas dedicadas, maior a nota média. Este achado sugere que políticas de incentivo à dedicação aos estudos — como a oferta de bolsas de permanência que permitam redução da jornada de trabalho, ou a disponibilização de espaços de estudo nas IES — podem contribuir para a melhoria do desempenho.

Contudo, é importante reconhecer que a disponibilidade de tempo para estudo está correlacionada com a condição socioeconômica: estudantes que precisam trabalhar para se manter têm menos horas disponíveis. Assim, a relação observada pode refletir, ao menos parcialmente, a associação entre condição socioeconômica e desempenho.

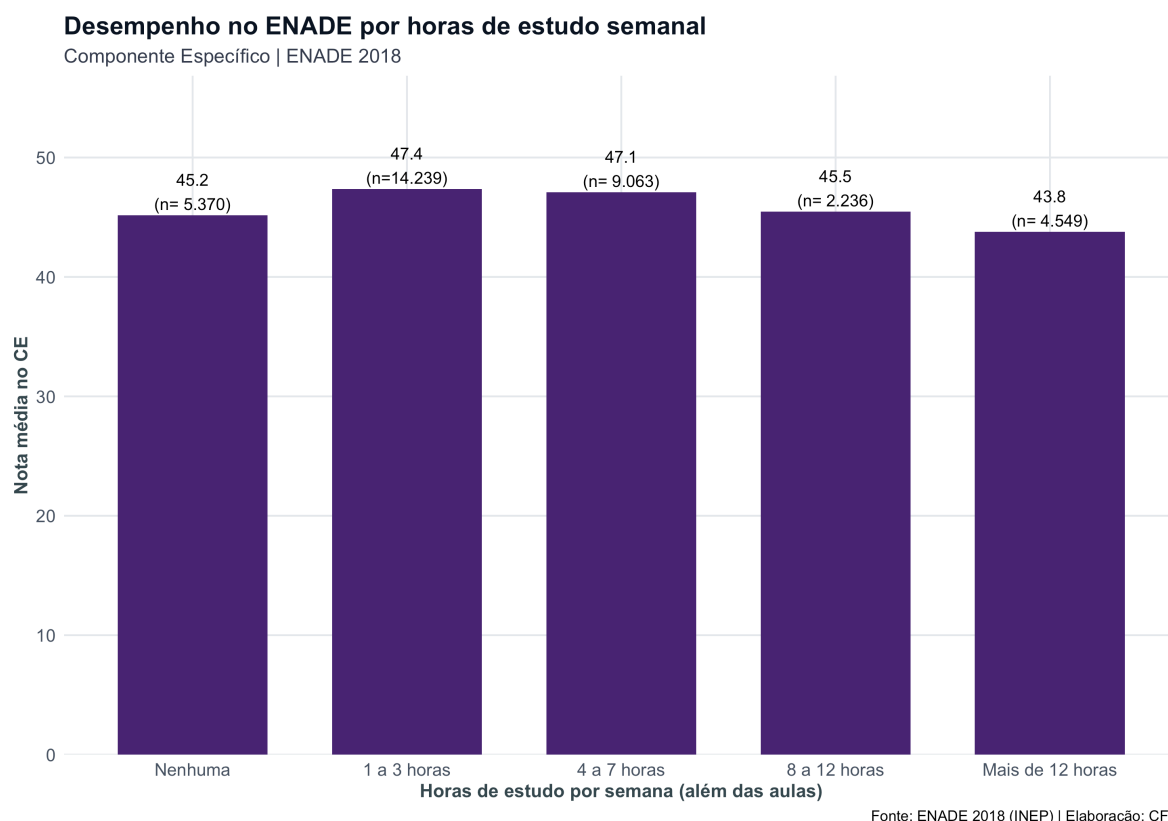


Figura 9.21 – Desempenho no ENADE por horas de estudo semanal (além das aulas) — relação dose-resposta entre dedicação aos estudos e resultado

9.1.20 Correlações com desempenho

A análise de correlações sintetiza a associação entre diferentes variáveis socioeconômicas e o desempenho acadêmico, permitindo comparar a magnitude dos efeitos.

A Figura 9.22 resume essas correlações para Componente Específico e Formação Geral.

As correlações, embora não muito elevadas em termos absolutos — o que é típico de fenômenos sociais multideterminados —, são estatisticamente significativas e consistentes em direção e magnitude. Renda familiar, escolaridade materna e horas de estudo apresentam associação positiva com o desempenho tanto no Componente Específico (conhecimentos da área) quanto na Formação Geral (competências transversais). A consistência dos resultados entre as duas dimensões do exame sugere que os fatores socioeconômicos afetam o desempenho de forma ampla, não se limitando a aspectos específicos da formação em Psicologia.

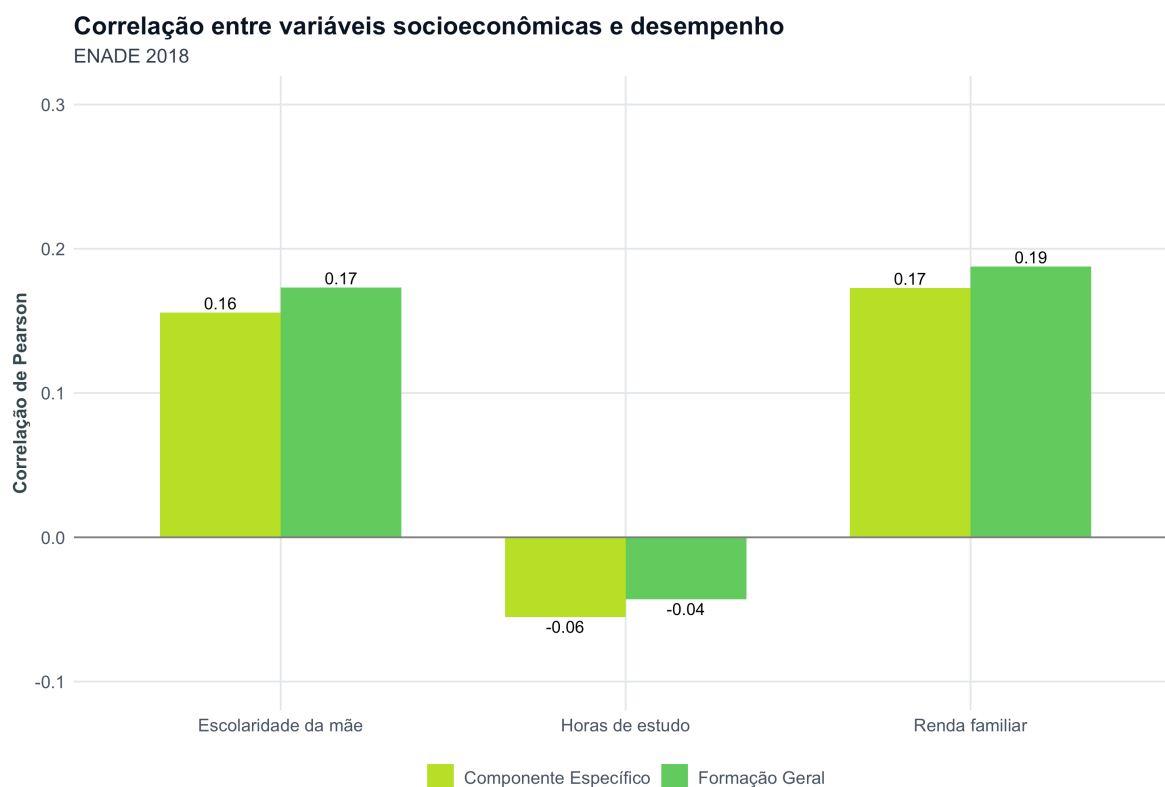


Figura 9.22 – Correlação entre variáveis socioeconômicas e desempenho no ENADE — coeficientes de Pearson para Componente Específico e Formação Geral

Parte VII: Comparação entre Ciclos do ENADE

A comparação entre os três ciclos avaliativos (2015, 2018, 2022) permite avaliar se as desigualdades de desempenho estão diminuindo, se mantendo estáveis ou se ampliando ao longo do tempo.

9.1.21 Evolução do desempenho por categoria de IES

A Figura 9.23 apresenta a evolução do desempenho por categoria administrativa, permitindo identificar tendências de melhoria ou deterioração e avaliar se há convergência ou divergência entre os tipos de IES.

A análise revela estabilidade notável nas hierarquias entre categorias administrativas de IES ao longo dos três ciclos avaliativos: as universidades federais consistentemente apresentam os melhores desempenhos médios, seguidas pelas estaduais e, por fim, pelo segmento privado. Essa ordenação se mantém robusta ao longo de quase uma década de avaliações (2015–2022), indicando que as diferenças de qualidade formativa entre os segmentos são estruturais e persistentes — não meras flutuações aleatórias ou efeitos de amostragem. Tal padrão reforça a importância de políticas de expansão que considerem a qualidade da formação oferecida, e não apenas o aumento quantitativo de vagas e matrículas.

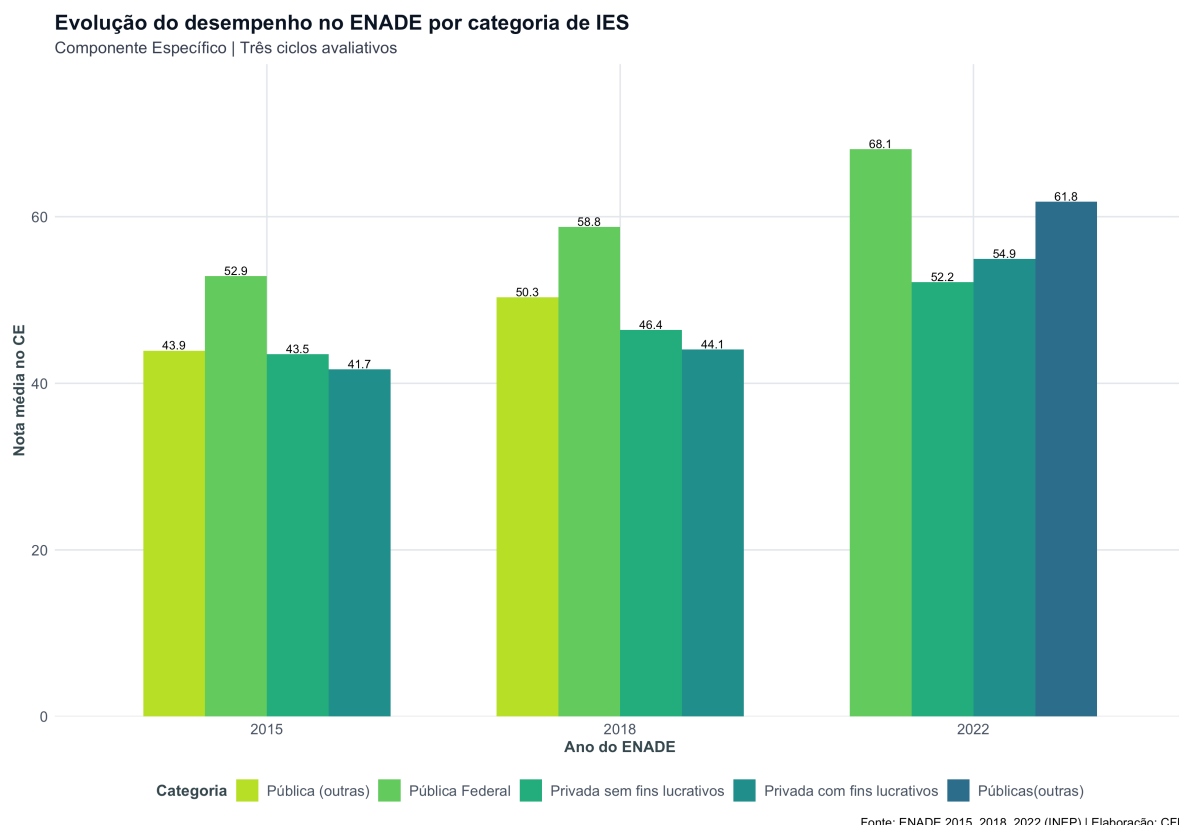


Figura 9.23 – Evolução do desempenho no ENADE por categoria de IES ao longo dos três ciclos avaliativos — Componente Específico

9.1.22 Distribuição das notas por ciclo

A análise da distribuição completa das notas — não apenas das médias — permite avaliar mudanças na dispersão e na forma da distribuição ao longo do tempo.

A Figura 9.24 ilustra essa distribuição para cada ciclo.

O que a Figura 9.24 adiciona à análise “por médias” é a forma completa das distribuições. Em 2015 e 2018, as densidades se concentram em torno da faixa intermediária (meados dos 40), com dispersão semelhante e caudas superiores comparáveis. Em 2022, a distribuição aparece **deslocada para cima** (mediana e média mais altas) e com **maior massa** em valores elevados (acima de 60), sugerindo aumento do desempenho típico no Componente Específico.

Ao mesmo tempo, a própria figura sugere que mudanças de desempenho não devem ser interpretadas automaticamente como “melhoria de formação”: parte do deslocamento pode refletir **mudanças na prova** (por exemplo, composição de dificuldade e poder discriminativo dos itens), além de efeitos de participação e composição do público avaliado. Por isso, as figuras psicométricas a seguir são essenciais para qualificar o que é ganho de aprendizagem versus mudança de instrumento.

9.1.23 Evolução da qualidade psicométrica dos itens

A comparação das características psicométricas dos itens entre ciclos indica se há mudanças na qualidade técnica das provas. Itens com boa qualidade psicométrica devem apresentar dificuldade

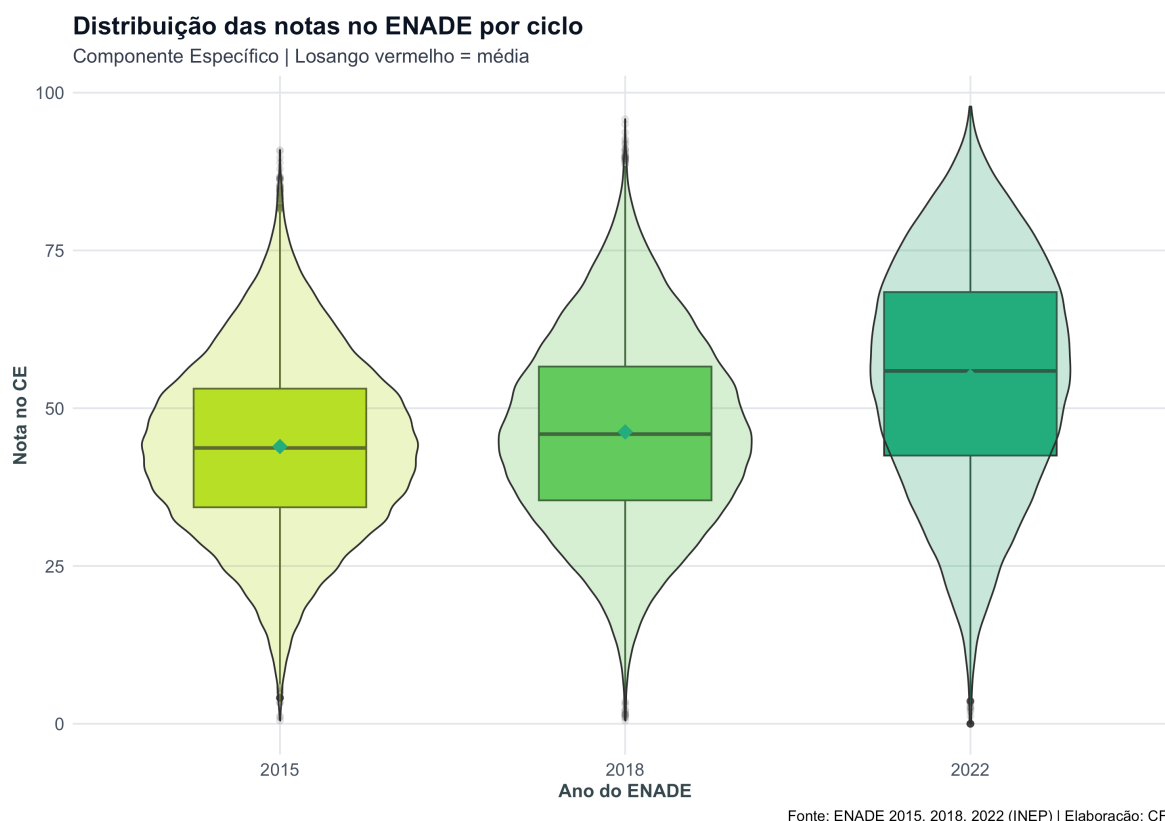


Figura 9.24 – Distribuição das notas no Componente Específico por ciclo do ENADE — boxplot com violino sobrepostos. Losango vermelho indica a média; permite visualizar a dispersão e a forma da distribuição

moderada (proporção de acertos entre 30% e 70%) e boa capacidade discriminativa (correlação ponto-bisserial superior a 0,30).

A Figura 9.25 compara acerto e discriminação dos itens por ciclo; a Figura 9.26 detalha a distribuição das faixas de dificuldade.

A Figura 9.25 permite separar duas perguntas que, em debates públicos, costumam se confundir: “quem foi bem?” e “a prova mediu bem?”. O eixo x aproxima a dificuldade (proporção de acertos) e o eixo y aproxima a discriminação (r_{pb}). A linha horizontal em $r_{pb} = 0,3$ marca um limiar mínimo de discriminação: itens abaixo dele tendem a diferenciar pouco estudantes de alto e baixo desempenho, reduzindo a sensibilidade do exame.

Visualmente, a maior parte dos itens se concentra **acima** do limiar de r_{pb} , especialmente em faixas de dificuldade média (entre as linhas verticais). Ainda assim, aparecem itens com baixa discriminação em porções extremas de dificuldade (muito fáceis ou muito difíceis), o que é esperado: itens fáceis demais “empilham” acertos e itens difíceis demais “empilham” erros, comprimindo a variância e diminuindo a discriminação.

Para interpretar diferenças entre ciclos (como o deslocamento observado em 2022 na Figura 9.24), este painel funciona como um cheque de robustez: se um ciclo concentra mais itens em regiões de baixa discriminação ou altera muito a dificuldade média, variações de nota podem refletir, em parte, o instrumento — e não apenas mudanças na formação.

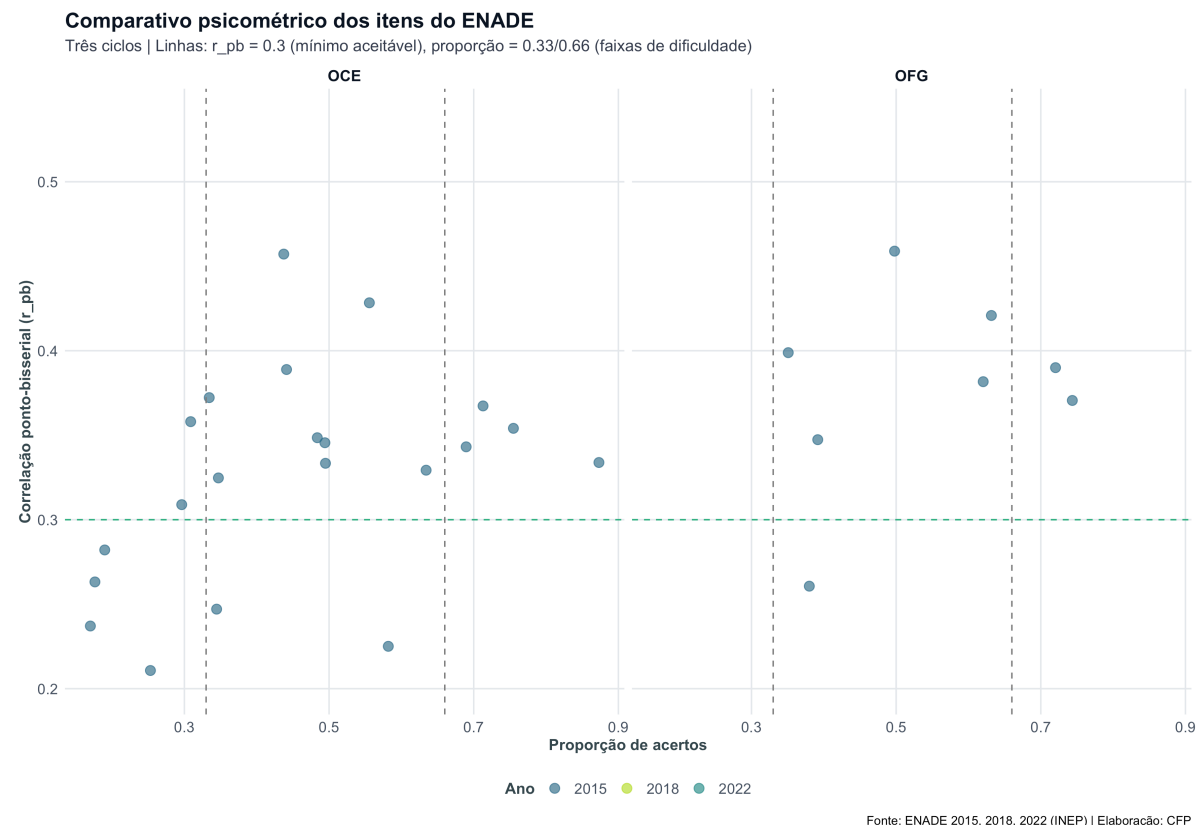


Figura 9.25 – Comparativo psicométrico dos itens do ENADE entre ciclos — proporção de acertos (eixo x) versus correlação ponto-bisserial (eixo y). Linhas de referência indicam limiares de qualidade

9.1.24 Composição por dificuldade

A análise da composição dos itens por faixa de dificuldade ao longo dos ciclos permite identificar tendências de facilitação ou dificuldade das provas.

O painel de composição por dificuldade (Figura 9.26) dá a chave para ler o deslocamento de 2022 com cautela. No **Componente Específico (OCE)**, 2018 é fortemente dominado por itens de dificuldade média (() 79%), enquanto 2022 combina uma fatia maior de itens fáceis (() 35%) com redução do bloco “difícil” (() 4%) e presença de NA/sem classificação. No **Formação Geral (OFG)**, o contraste é ainda mais nítido: 2015 e 2018 concentram-se em itens médios (() 75%), mas 2022 passa a ter **metade** dos itens classificados como fáceis (() 50%).

Em termos de política de avaliação, isso não significa “prova ruim”, mas indica que a comparabilidade entre ciclos exige cuidado: quando a prova se torna mais fácil (especialmente no OFG), é plausível que as distribuições e médias subam sem que haja, necessariamente, ganho proporcional de aprendizagem. Por isso, a leitura dos ciclos deve combinar: (i) evidência de dificuldade/discriminação; (ii) estabilidade do gradiente por tipo de IES; e (iii) limitações de cobertura/participação por ano.

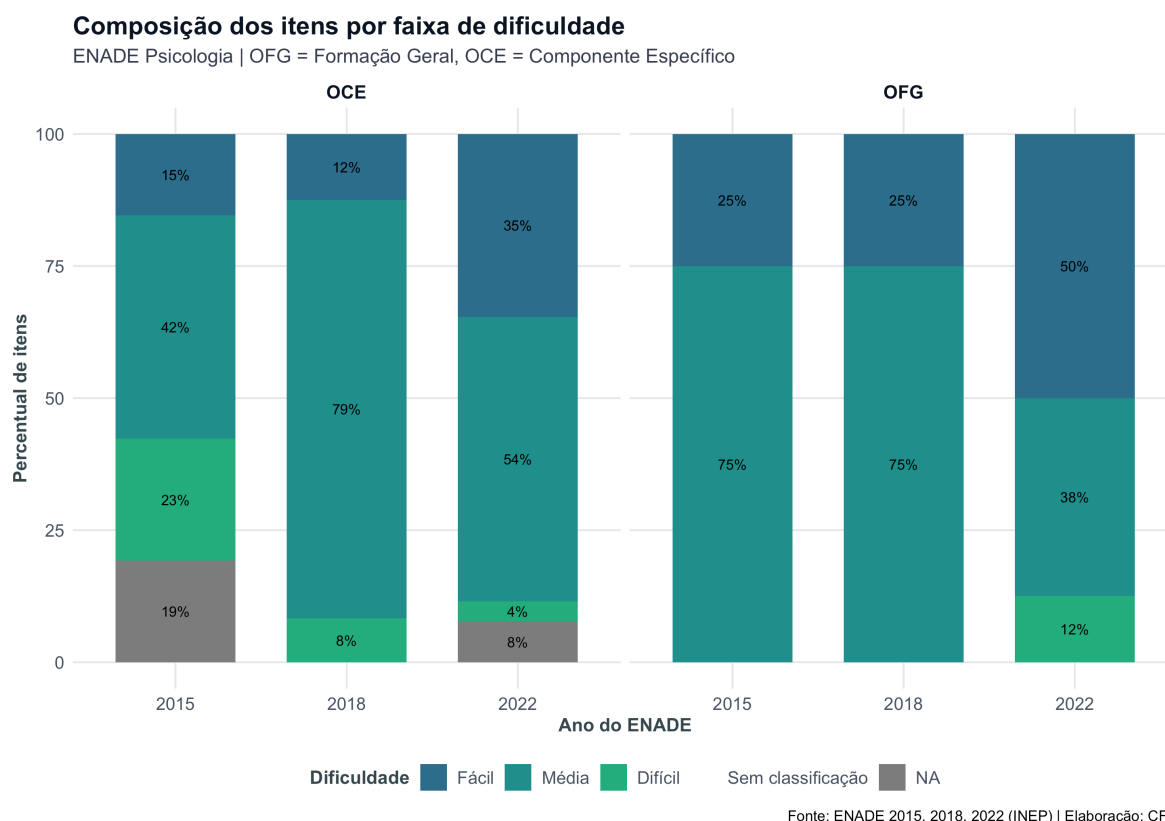


Figura 9.26 – Composição dos itens por faixa de dificuldade ao longo dos ciclos — proporção de itens fáceis, médios e difíceis em cada edição do ENADE

Parte VIII: Análise de IES

9.1.25 IES com melhor desempenho consistente

A identificação de IES com desempenho consistentemente alto ao longo de múltiplos ciclos pode servir de referência para boas práticas. Instituições que mantêm bom desempenho mesmo com mudanças nas provas demonstram qualidade robusta de formação.

A Figura 9.27 lista as 20 IES com melhor desempenho consistente.

A Figura 9.27 mostra que o “topo consistente” é relativamente **concentrado em uma faixa estreita de notas** (na média ponderada do Componente Específico), com diferenças de poucos pontos separando as IES do primeiro ao vigésimo lugar. Isso é importante porque desloca a interpretação de um “pódio” para um **patamar**: mais do que buscar a IES “número 1”, a figura identifica um conjunto de instituições que conseguem permanecer sistematicamente acima da média em ciclos distintos, apesar de mudanças de prova e de coortes.

As **barras de erro** ajudam a diferenciar duas situações: (i) IES com desempenho alto e **estável** entre ciclos (barras pequenas) e (ii) IES com bom desempenho médio, mas **mais volátil** (barras maiores), o que pode refletir variação de coorte, mudanças curriculares, heterogeneidade entre campi ou efeitos de tamanho amostral. Por isso, a leitura deve sempre considerar o **n** indicado ao lado das barras: instituições com poucos concluintes avaliados tendem a ter estimativas mais sensíveis a flutuações.

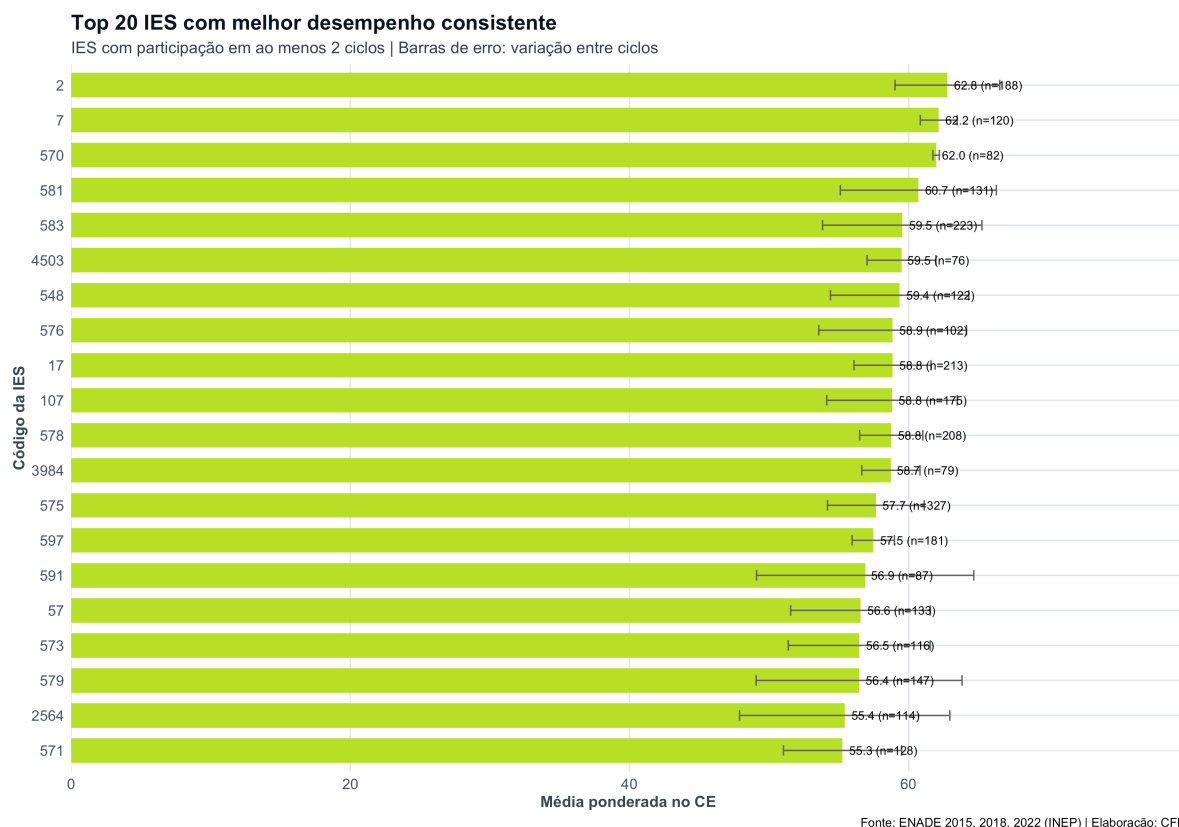


Figura 9.27 – Top 20 IES com melhor desempenho consistente — apenas IES que participaram de ao menos 2 ciclos do ENADE. Barras de erro indicam variação entre ciclos

Para o CFP, o uso mais produtivo desse painel é **benchmarking orientado por evidências**: investigar, com profundidade, quais arranjos didático-pedagógicos e institucionais estão associados a desempenho consistentemente alto (estrutura de estágios, integração ensino-serviço, corpo docente, avaliação interna, apoio pedagógico), e como essas práticas podem ser traduzidas em recomendações e cooperação técnica — evitando transformar o indicador em ranqueamento simplista.

9.1.26 Variabilidade intra-IES

A variabilidade das notas dentro de cada IES indica o grau de homogeneidade da formação oferecida. IES com alta variabilidade podem ter turmas ou campi com qualidade muito distinta, enquanto IES com baixa variabilidade oferecem experiência formativa mais padronizada.

A Figura 9.28 apresenta essa variabilidade por categoria administrativa.

Os resultados indicam que IES privadas tendem a apresentar maior variabilidade interna nas notas de seus concluintes, possivelmente refletindo a diversidade de perfis de estudantes, a heterogeneidade de condições de oferta (turno, modalidade, polo EaD) e a presença de múltiplos campi com qualidade diferenciada nesse segmento. Em contraste, IES públicas — que operam com processos seletivos mais competitivos, corpo docente com maior proporção de doutores em regime integral e condições de oferta mais padronizadas — apresentam menor dispersão de desempenho. Essa diferença tem implicação direta para políticas de regulação: a maior variabilidade no segmento privado indica que generalizações por

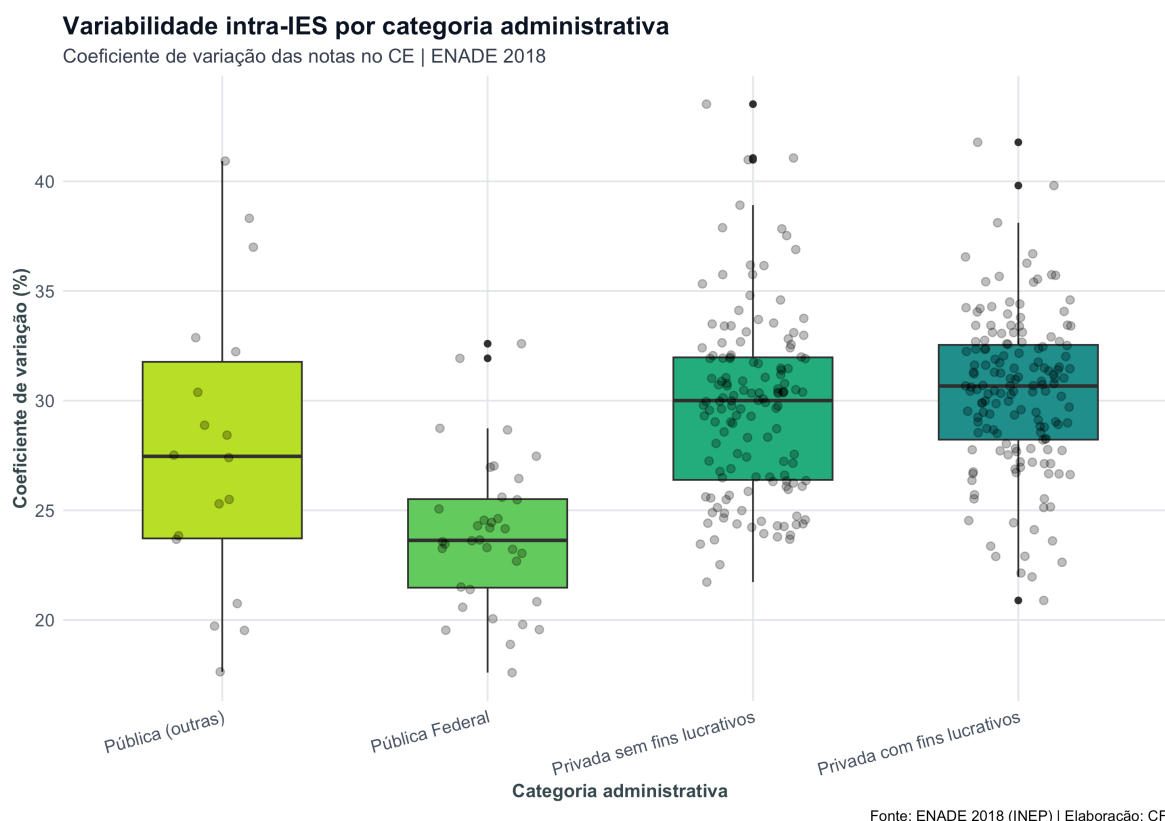


Figura 9.28 – Variabilidade intra-IES por categoria administrativa — coeficiente de variação das notas. Maior variabilidade pode indicar heterogeneidade na qualidade da formação oferecida

categoria administrativa podem obscurecer diferenças importantes de qualidade dentro de um mesmo segmento.

Parte IX: Modelagem Econométrica Avançada

As partes anteriores documentaram padrões de desigualdade por meio de estatísticas descritivas. Esta seção aprofunda a análise com técnicas econométricas que permitem separar efeitos, testar hipóteses e quantificar a magnitude das desigualdades de forma mais precisa. As análises incluem decomposição Oaxaca-Blinder, modelos de sobrevivência, testes de convergência regional e indicadores de concentração.

9.1.27 Decomposição Oaxaca-Blinder do diferencial salarial

A decomposição de Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) permite separar o diferencial salarial entre grupos (por exemplo, homens vs. mulheres) em dois componentes: (i) a parte “explicada” por diferenças nas características observáveis entre os grupos (idade, experiência, região, etc.), e (ii) a parte “não explicada”, frequentemente interpretada como proxy de discriminação ou de fatores não observados.

A figura a seguir apresenta a decomposição do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) na Psicologia, utilizando dados da RAIS 2023.

A Figura 9.29 explicita esses componentes explicado/não explicado.

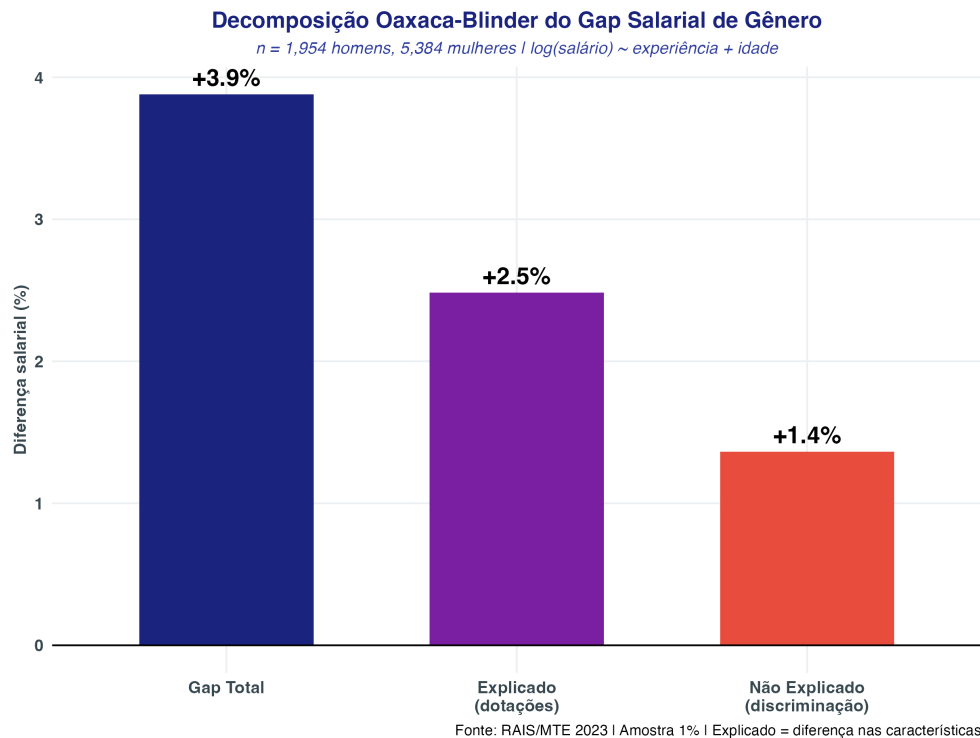


Figura 9.29 – Decomposição Oaxaca-Blinder do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) — o componente ‘explicado’ reflete diferenças nas características; o ‘não explicado’ indica discriminação potencial ou fatores não observados

A decomposição revela que uma fração substancial do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) permanece “não explicada” mesmo após controlar por diferenças observáveis em experiência, idade e características do emprego. Em termos práticos, isso significa que, mesmo comparando homens e mulheres com perfis semelhantes de idade, tempo de carreira, região, setor e tipo de ocupação, persiste uma lacuna salarial que não pode ser atribuída a essas variáveis. Esse componente residual é consistente com a existência de discriminação salarial direta — tratamento diferenciado para trabalho igual — ou de mecanismos estruturais não capturados pelas variáveis disponíveis na RAIS, como segregação vertical (concentração de mulheres em posições hierarquicamente inferiores dentro das mesmas ocupações) e diferenças em processos de negociação salarial e progressão de carreira.

9.1.28 Análise de sobrevivência no emprego: Modelo Cox de Riscos Proporcionais

A análise de sobrevivência permite estudar o tempo que os/as profissionais permanecem em um vínculo de emprego antes do desligamento, identificando fatores que aceleram ou retardam a saída. O modelo de Cox (1972) estima “razões de risco” (*hazard ratios*) que indicam o impacto relativo de cada fator sobre a probabilidade instantânea de desligamento.

A Figura 9.30 apresenta os hazard ratios estimados.

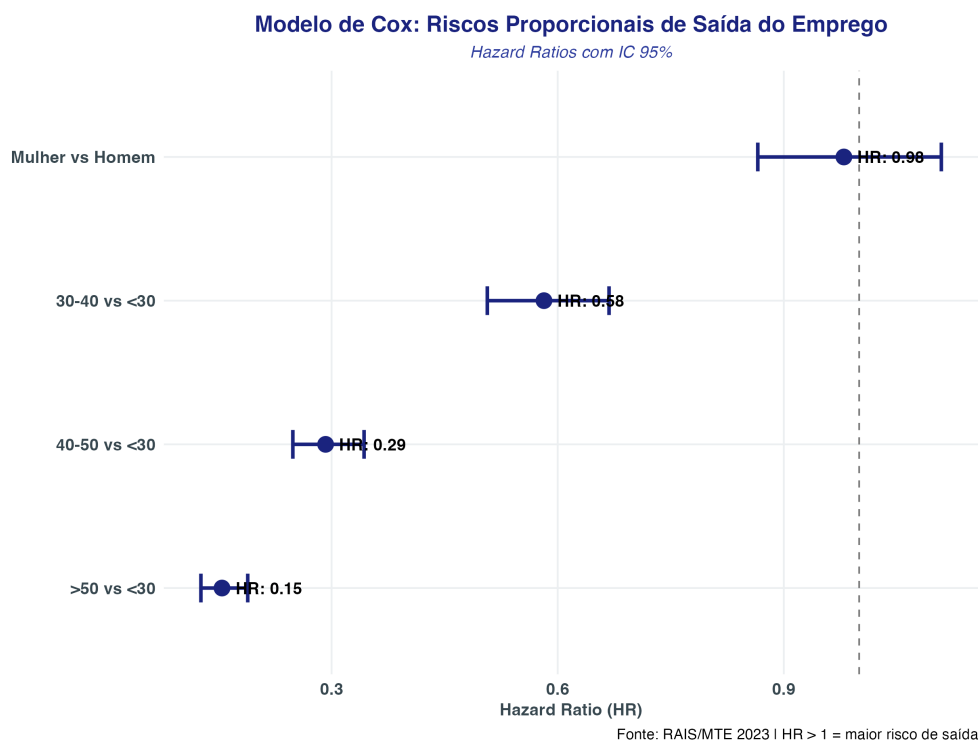


Figura 9.30 – Razões de risco (Hazard Ratios) do Modelo Cox para desligamento — valores acima de 1 indicam maior risco de saída do emprego; valores abaixo de 1 indicam maior proteção/estabilidade

Os resultados permitem identificar quais características estão associadas a maior ou menor estabilidade no emprego formal em Psicologia. De modo geral, vínculos no setor público apresentam menores razões de risco (hazard ratios abaixo de 1), indicando maior proteção contra o desligamento e maior estabilidade de carreira. Em contraste, contratos temporários, vínculos em setores com alta rotatividade e ocupações atípicas (fora do núcleo CBO 2515) apresentam maiores riscos de desligamento. Esses achados têm implicações diretas para a compreensão dos processos de precarização no mercado de trabalho: demonstram que a estabilidade não é uniformemente distribuída na categoria e que determinados segmentos enfrentam condições de maior vulnerabilidade ocupacional, com impactos sobre planejamento de carreira, acesso a direitos trabalhistas e qualidade de vida profissional.

9.1.29 Teste de convergência β regional

A hipótese da convergência β postula que regiões inicialmente mais distantes do equilíbrio (com menor densidade de profissionais por habitante) tendem a crescer mais rapidamente, convergindo para a média nacional ao longo do tempo (Barro; Sala-i-Martin, 1991). Testamos essa hipótese para a distribuição de psicólogos/as no mercado formal brasileiro.

A Figura 9.31 mostra o teste empírico de convergência entre 2013 e 2023.

A análise testa se UFs que partiram de patamares mais baixos de cobertura profissional (menos profissionais da Psicologia per capita em 2013) apresentaram maior crescimento proporcional ao longo

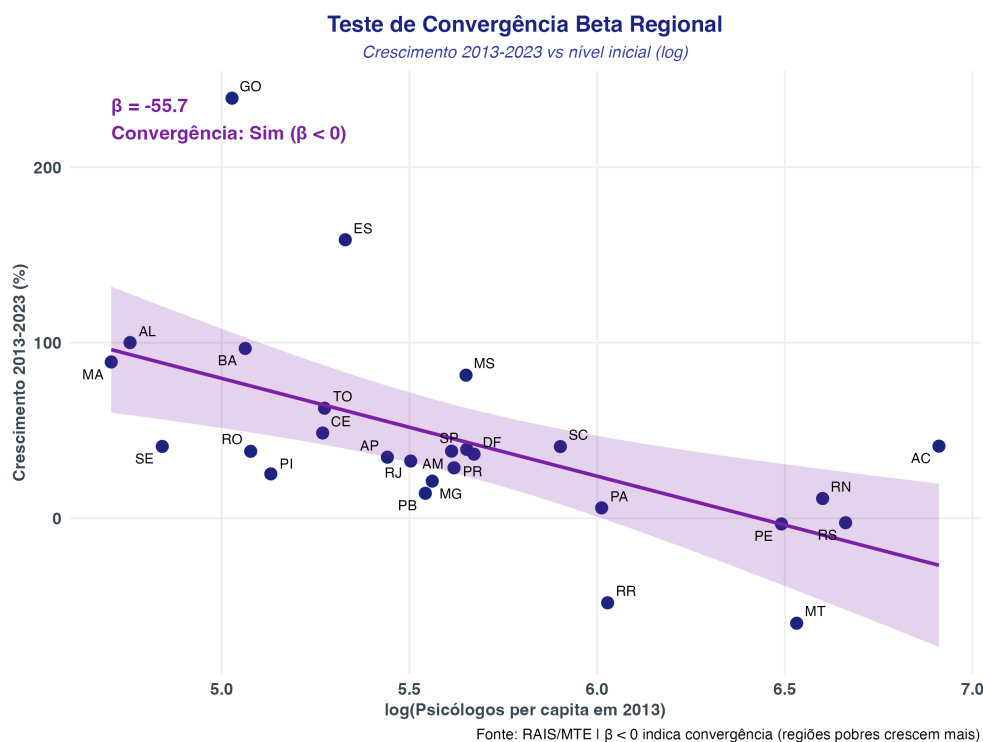


Figura 9.31 – Teste de Convergência β : crescimento 2013–2023 versus nível inicial (log) de psicólogos per capita por UF — inclinação negativa indica convergência

da década — o que indicaria um processo de “catch-up” ou convergência regional. Em termos gráficos e estatísticos, uma inclinação negativa da reta de regressão e um coeficiente β estatisticamente significativo e negativo indicariam convergência, sugerindo que as desigualdades regionais estão diminuindo espontaneamente por meio de crescimento mais acelerado nas regiões inicialmente defasadas. Por outro lado, resultados com coeficiente β positivo, nulo ou estatisticamente não significativo indicariam persistência das desigualdades ou mesmo divergência entre territórios. A interpretação desses resultados é relevante para avaliar se as políticas de expansão da formação e do emprego têm contribuído para reduzir assimetrias regionais históricas ou se tendem a reproduzi-las.

9.1.30 Curva de Lorenz e Coeficiente de Gini salarial

A Curva de Lorenz é uma representação gráfica clássica da desigualdade na distribuição de renda. No eixo X, acumula-se a proporção de trabalhadores ordenados do menor para o maior salário; no eixo Y, acumula-se a proporção correspondente da massa salarial total. A linha de 45° representa a igualdade perfeita; quanto mais a curva se afasta dessa diagonal, maior a desigualdade.

A Figura 9.32 ilustra essa curva para a distribuição salarial da Psicologia.

A visualização permite leitura intuitiva da concentração salarial: se os 50% menos remunerados detêm apenas 20% da massa salarial total, por exemplo, há evidência de concentração expressiva. O Gini calculado a partir dessa curva sintetiza a desigualdade em um índice único, facilitando comparações

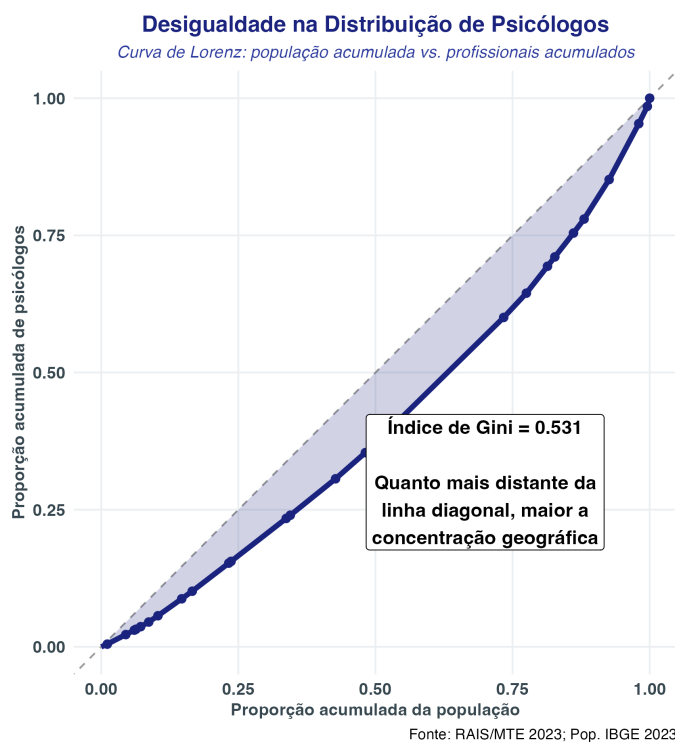


Figura 9.32 – Curva de Lorenz da distribuição salarial em Psicologia — a área entre a curva e a linha de igualdade (diagonal) corresponde ao coeficiente de Gini; curvas mais afastadas indicam maior desigualdade

temporais e entre subgrupos.

Parte X: Análises Espaciais e de Clusters

9.1.31 Autocorrelação Espacial: Teste de Moran's I

O teste de Moran's I (Moran (1950)) avalia se a distribuição espacial de uma variável apresenta dependência significativa — isto é, se UFs vizinhas tendem a apresentar valores semelhantes (autocorrelação positiva) ou dissimilares (autocorrelação negativa) de densidade de psicólogos.

A Figura 9.33 apresenta o Moran scatterplot para densidade de profissionais.

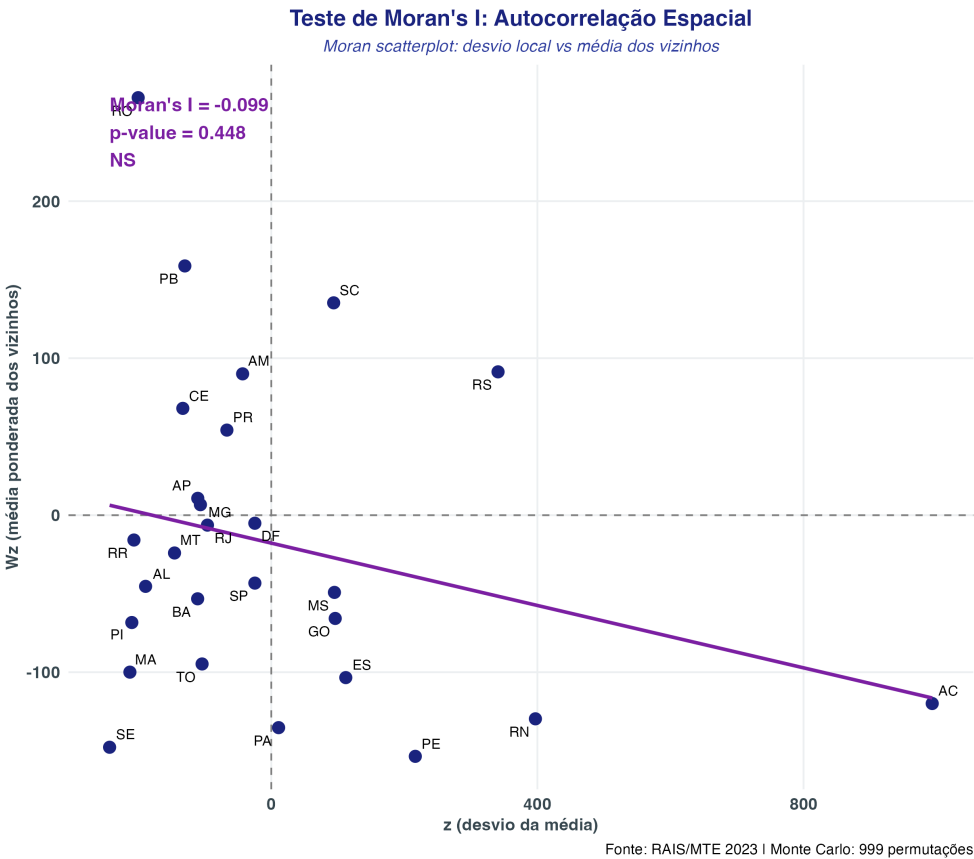


Figura 9.33 – Moran scatterplot: desvio local versus média dos vizinhos — pontos no quadrante superior-direito ou inferior-esquerdo indicam autocorrelação positiva; I estatisticamente significativo indica dependência espacial

Um índice de Moran significativamente positivo indica que a distribuição de profissionais no território não é aleatória: há clusters de alta e baixa concentração que se agrupam geograficamente. Este achado tem implicações para políticas de interiorização e para a alocação de recursos do Sistema Conselhos.

9.1.32 Efeitos de transbordamento (spillover) espacial

Complementando o teste de Moran, a análise de transbordamento (spillover) examina se características de uma região “transbordam” para regiões vizinhas, influenciando a dinâmica do mercado de

trabalho além das fronteiras estaduais.

A Figura 9.34 explora esses efeitos de vizinhança.

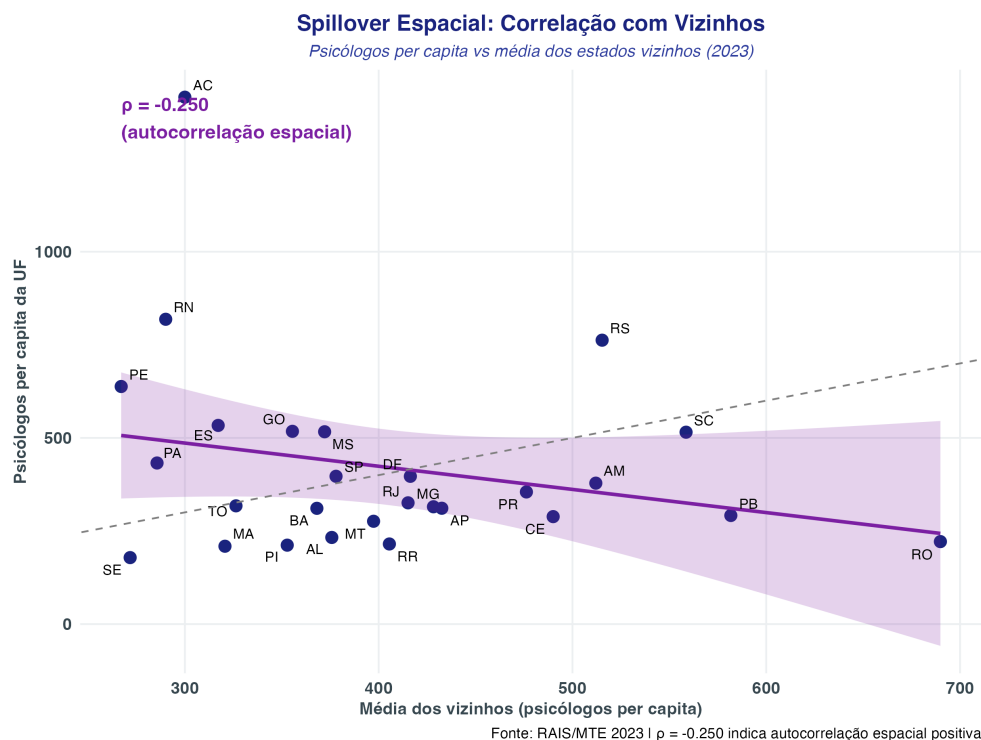


Figura 9.34 – Transbordamento (spillover) espacial (2023): psicólogos per capita na UF versus média dos estados vizinhos — correlação negativa sugere padrões de contraste/competição territorial, não simples difusão

O padrão visual da Figura 9.34 indica uma **correlação negativa** entre a densidade de psicólogos em uma UF e a densidade média dos seus vizinhos ($\approx -0,25$). Em vez de “transbordamento” no sentido estrito (isto é, UFs com alta densidade cercadas por vizinhos igualmente densos), o gráfico é mais compatível com uma dinâmica de **contraste espacial**: territórios com maior concentração podem coexistir ao lado de vizinhos com menor cobertura, possivelmente por efeitos de polo regional (capital/UF central) e por fluxos de mobilidade e atração de vínculos.

Este resultado deve ser lido com cautela: o sinal negativo não nega a existência de clusters regionais (avaliados pelo Moran), mas sugere que, no recorte específico “UF vs média dos vizinhos”, parte da estrutura pode refletir **concentração em nós** (capitais e regiões metropolitanas) e não um gradiente suave no espaço. Para política pública, isso reforça a utilidade de estratégias de interiorização e redistribuição baseadas em redes regionais (consórcios, pactuações intermunicipais e articulação SUS/SUAS), e não apenas em decisões isoladas por UF.

9.1.33 Análise de Clusters por UF

A análise de clusters agrupa UFs com perfis semelhantes em termos de múltiplos indicadores do mercado de trabalho, permitindo identificar “tipos” de territórios com características e desafios comuns.

A Figura 9.35 apresenta o agrupamento k-means para os indicadores selecionados.

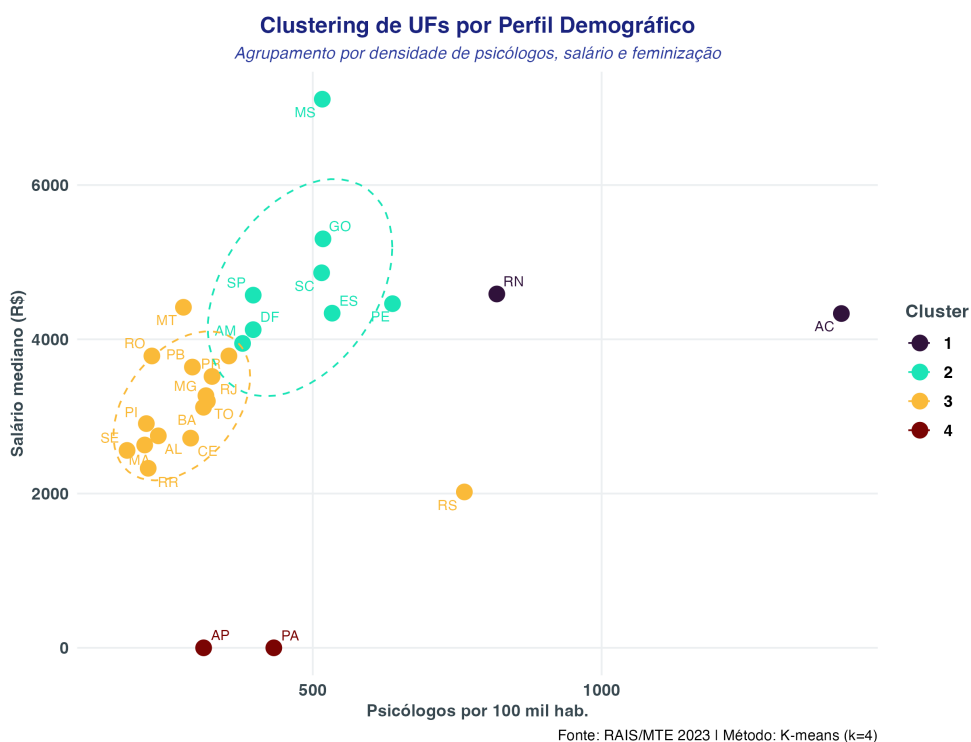


Figura 9.35 – Clusters de UFs por perfil do mercado de trabalho em Psicologia — agrupamento por algoritmo k-means considerando densidade, salário mediano, proporção feminina, idade média e tempo de emprego

A Figura 9.35 mostra que as UFs se organizam em **grupos relativamente nítidos** quando combinamos densidade profissional e salário mediano (e demais indicadores usados no k-means). Há um bloco majoritário de estados com **densidade e salários mais baixos** (cluster amplo), e um grupo menor com **salários mais altos e densidade intermediária/alta**, no qual aparecem UFs com maior dinamismo econômico e/ou maior presença de vínculos formais. O gráfico também evidencia **outliers**: alguns estados se distanciam por densidade muito alta, por salários muito baixos ou por valores anômalos (p.ex., quando o salário mediano aparece como zero, sugerindo ausência de informação ou problemas de medição em subamostras).

Do ponto de vista do CFP/CRPs, a utilidade aqui é operacional: clusters ajudam a definir **estratégias por “tipo de território”**. Em estados de baixa densidade e baixos salários, tende a ser prioritário fortalecer redes de inserção (público e proteção social) e condições mínimas de trabalho. Em estados de alta densidade e salários mais altos, o desafio pode se deslocar para regulação de qualidade do emprego, supervisão, especialização e gestão de conflitos éticos em mercados mais competitivos.

9.1.34 Análise de Componentes Principais (PCA) por UF

A PCA reduz a dimensionalidade dos dados, projetando múltiplos indicadores em componentes ortogonais que maximizam a variância explicada. Permite visualizar, em duas ou três dimensões, a

posição relativa de cada UF no “espaço” de indicadores do mercado de trabalho.

A Figura 9.36 mostra essa projeção e os vetores das variáveis originais.

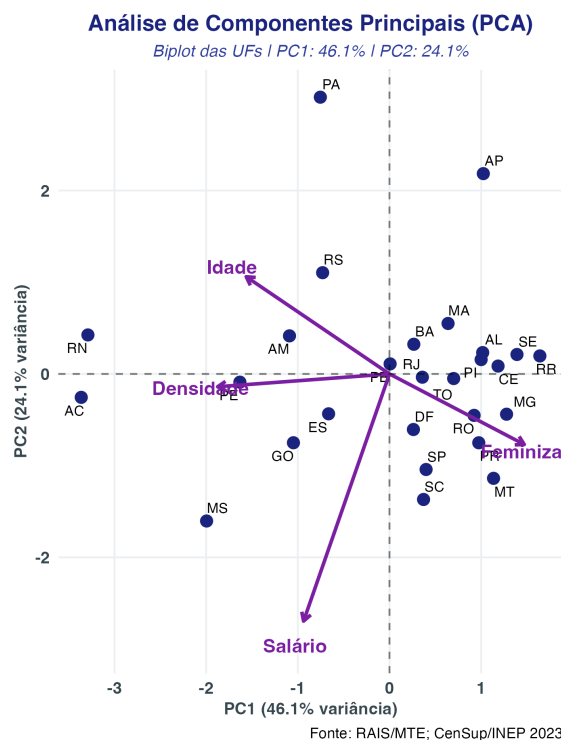


Figura 9.36 – Biplot de Análise de Componentes Principais (PCA) — posição das UFs nos dois primeiros componentes principais; vetores indicam a contribuição de cada variável original

Na Figura 9.36, os vetores ajudam a interpretar o “mapa” das UFs. O primeiro componente (PC1) organiza boa parte das diferenças e opõe, de um lado, estados associados à **densidade** e ao **perfil etário** (vetores apontando na mesma direção) e, de outro, estados com maior **feminização** relativa. O segundo componente (PC2) captura sobretudo a variação ligada ao **salário**, separando UFs com patamares salariais mais altos das demais.

Esta leitura é útil porque transforma uma lista de indicadores em um diagnóstico sintético: as desigualdades territoriais no mercado de Psicologia não são unidimensionais. Há UFs que combinam alta densidade com perfis mais envelhecidos; outras que combinam maior feminização com diferentes patamares de salário; e algumas que se destacam como outliers. Em termos de política do Sistema Conselhos, isso reforça a ideia de que as agendas regionais devem ser calibradas: interiorização e provimento em um grupo de territórios; combate à precarização e regulação de qualidade do emprego em outro; e ações específicas para estados fora do padrão.

Parte XI: Análises Interseccionais e Longitudinais

9.1.35 Análise interseccional profunda: sexo (registro administrativo) × raça × renda

As análises anteriores examinaram sexo (registro administrativo) e raça separadamente. A perspectiva interseccional busca compreender como essas dimensões se combinam com a renda, produzindo perfis de vantagem e desvantagem que não se reduzem à soma de efeitos isolados.

A perspectiva interseccional (Crenshaw, 1989) reconhece que desigualdades por sexo/gênero, raça e classe não são aditivas, mas se combinam de formas específicas que afetam diferentemente subgrupos populacionais. Nesta análise, examinamos como a combinação sexo (registro administrativo)–raça–renda se associa ao desempenho acadêmico e às condições de trabalho.

A Figura 9.37 sintetiza essas interações no desempenho do ENADE.

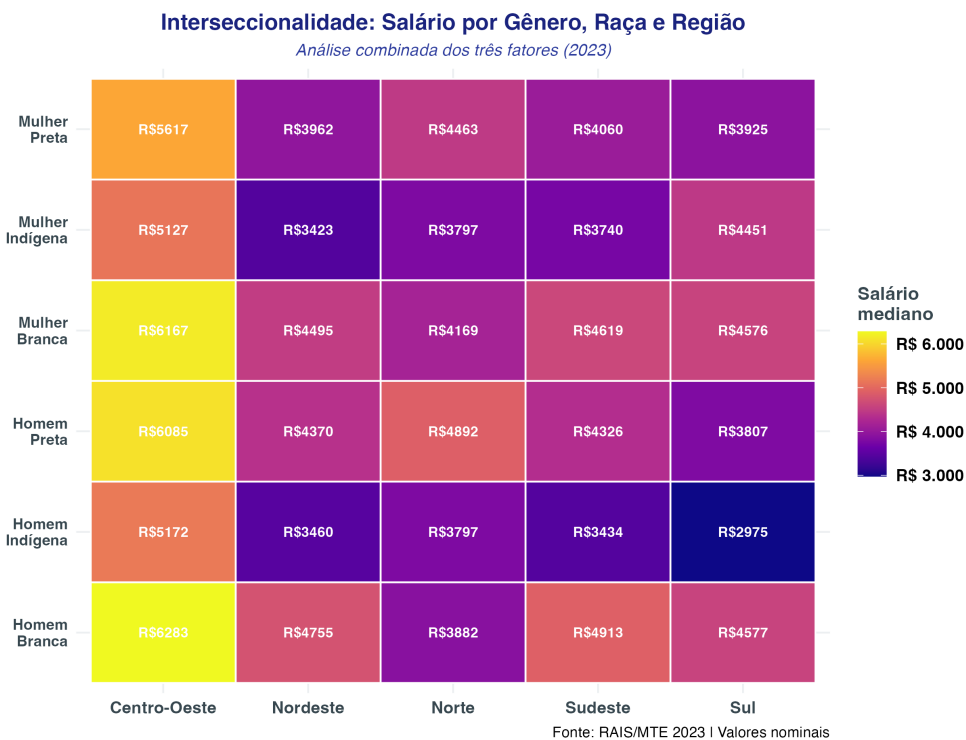


Figura 9.37 – Análise interseccional: desempenho ENADE por combinação sexo (registro administrativo) × raça × faixa de renda — barras agrupadas permitem visualizar interações entre os três eixos de desigualdade

Os resultados permitem identificar os subgrupos em situação de maior vulnerabilidade acumulada — tipicamente, mulheres negras de baixa renda oriundas de escola pública — e quantificar o “custo” adicional da intersecção de múltiplas marcações sociais. A análise demonstra que os efeitos dessas dimensões não são simplesmente aditivos: a combinação de gênero, raça e classe produz desvantagens que excedem a soma das partes, configurando o que a literatura denomina “cargas interseccionais” (Crenshaw, 1989). Esses achados fundamentam a necessidade de políticas que considerem a interação entre eixos de desigualdade — e não apenas cada dimensão isoladamente —, sob risco de que ações focalizadas em um único eixo deixem de alcançar os grupos mais vulneráveis da categoria.

9.1.36 Projeção de envelhecimento da força de trabalho

A análise da estrutura etária da categoria e sua evolução ao longo do tempo permite projetar cenários de envelhecimento e de necessidade de reposição de profissionais.

A Figura 9.38 projeta a idade média até 2033.

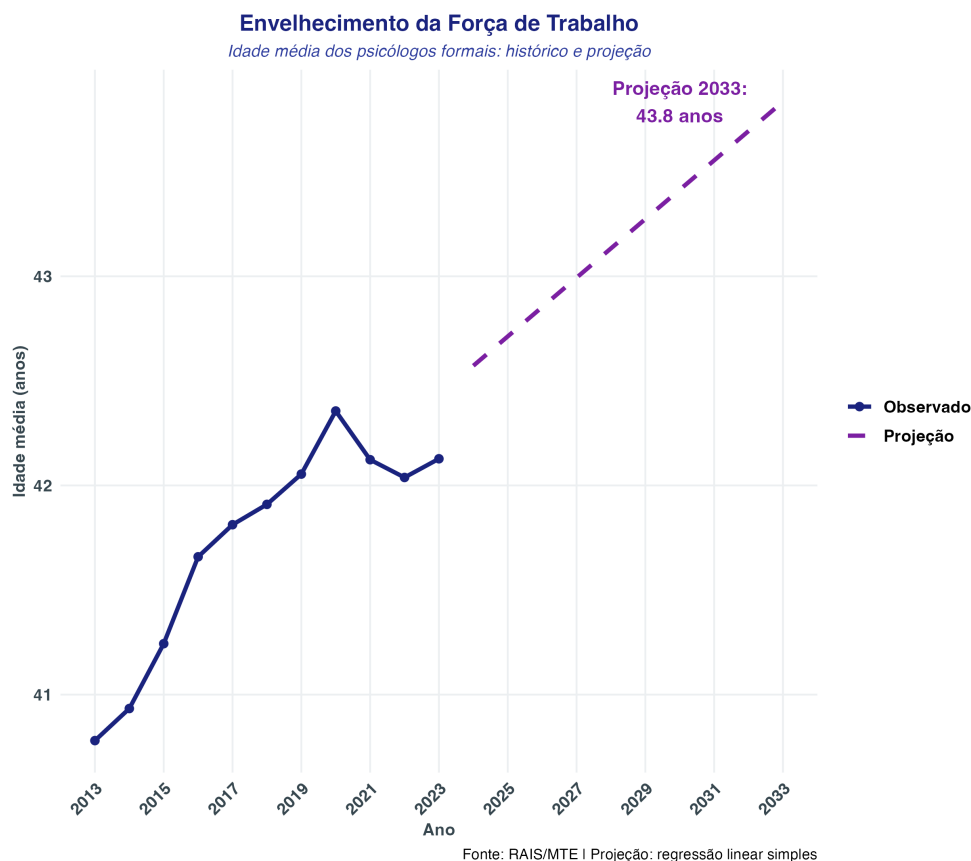


Figura 9.38 – Projeção de envelhecimento da força de trabalho em Psicologia — idade média observada (2013–2023) e projetada (2024–2033) assumindo tendência linear

Se a tendência de envelhecimento observada na década se mantiver nas próximas projeções, haverá pressões crescentes sobre múltiplas dimensões do sistema. Do lado da oferta, o sistema de formação precisará repor os profissionais que se aposentarão nas próximas décadas, o que exige atenção ao ritmo de formação e às taxas de conclusão. Do lado da qualificação, cresce a demanda por políticas de educação continuada para profissionais em meia-carreira, que necessitam atualização em novas abordagens, tecnologias e normativas. Do lado da organização profissional, o envelhecimento da categoria pode afetar a composição de lideranças, a renovação de quadros nos Conselhos e a própria agenda de reivindicações trabalhistas e previdenciárias da categoria.

9.1.37 Projeção de formados × vínculos

A comparação entre as projeções de formados (oferta potencial) e de vínculos formais (demanda absorvida) permite avaliar cenários de equilíbrio ou desequilíbrio no mercado de trabalho.

A Figura 9.39 coloca oferta projetada e demanda absorvida na mesma escala temporal.

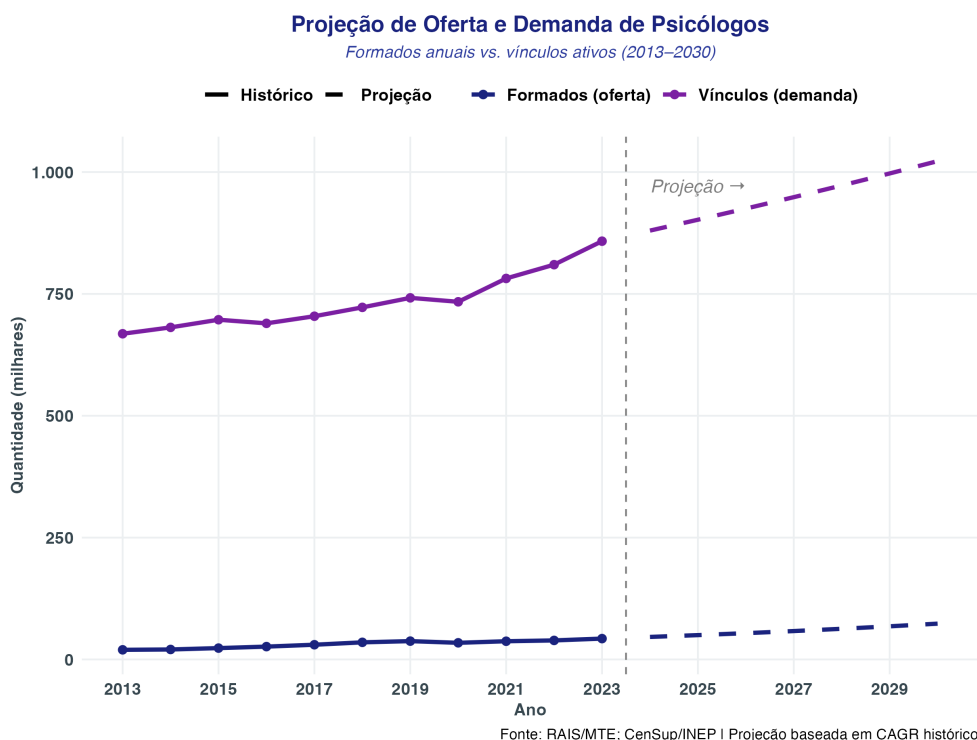


Figura 9.39 – Projeção de formados (oferta) e vínculos formais (demanda absorvida) — linhas sólidas representam dados observados; linhas tracejadas representam projeções baseadas em CAGRs históricos

A comparação entre as projeções de formados e de vínculos formais permite antecipar cenários de equilíbrio ou desequilíbrio no mercado de trabalho. Se a oferta de formados crescer mais rapidamente que a absorção pelo mercado formal — cenário que os dados sugerem ser o mais provável —, haverá tendência de aumento da informalidade, da subocupação, da atuação em ocupações adjacentes (fora do núcleo CBO 2515) e, potencialmente, de pressão sobre os rendimentos medianos da categoria. Inversamente, se a demanda por profissionais superar a oferta — cenário menos provável dado o ritmo atual de expansão das vagas de formação —, haverá pressões por salários mais elevados e por expansão adicional dos cursos. Para o CFP, o monitoramento dessas tendências é estratégico: permite antecipar desafios de inserção profissional, orientar o diálogo com instâncias reguladoras da educação superior e calibrar políticas de valorização da categoria em contextos de maior ou menor competição por postos de trabalho.

9.2 Painel-síntese das desigualdades estruturais

Este painel reúne, em chave integrada, os principais indicadores de desigualdade discutidos nos capítulos anteriores — formação, desempenho acadêmico e mercado de trabalho — para oferecer uma leitura única da “arquitetura” das desigualdades em Psicologia.

No âmbito das **desigualdades na formação**, o Capítulo 5 documentou maior presença de estudantes de baixa renda e de escola pública em segmentos privados, especialmente com fins lucrativos, combinada com menor acesso a políticas de permanência e atividades extracurriculares. No que se refere aos gradientes de desempenho, o ENADE revela que renda familiar, tipo de escola, escolaridade materna e rede de IES estruturam diferenças persistentes de notas, com hierarquia clara: federais > públicas (outras) > privadas sem fins > privadas com fins (Capítulo 6).

No âmbito das **desigualdades no mercado de trabalho**, as séries por sexo e raça apresentadas neste capítulo e no Capítulo 8 demonstram que mulheres e pessoas negras recebem sistematicamente menos, mesmo após controles por idade, região, setor e ocupação. Os coeficientes de Gini e razões P90/P10 revelam distribuição interna ainda bastante desigual, enquanto a segmentação ocupacional e territorial manifesta-se em diferenças marcantes entre ocupações típicas duras/moles, setores público/privado e regiões/CRPs.

Quanto às **desigualdades ao longo do ciclo de vida profissional**, as análises de coorte do Capítulo 7 evidenciam que grupos já vulneráveis na formação enfrentam maior risco de inserção tardia ou incompleta no mercado formal, com impactos cumulativos sobre renda ao longo do tempo. Em combinação com as análises deste capítulo, esses achados sugerem que desigualdades de origem, de percurso formativo e de inserção se reforçam mutuamente, produzindo trajetórias profissionais diferenciadas por sexo, raça, território e ocupação.

Este painel sintetiza a mensagem central do eixo de desigualdades: ampliar o acesso sem transformar as condições de formação, apoio estudantil e inserção profissional tende a reproduzir — e, em alguns casos, ampliar — desigualdades estruturais. A agenda proposta no Capítulo 10 parte justamente dessa leitura integrada para formular ações nos horizontes de 12, 24 e 48 meses.

9.3 Síntese: Implicações para o CFP

As análises apresentadas neste capítulo oferecem evidências robustas para orientar a atuação do Sistema Conselhos em duas frentes: o mercado de trabalho e a formação acadêmica.

9.3.1 No mercado de trabalho

O emprego formal em Psicologia cresceu de forma consistente ao longo da década, demonstrando resiliência mesmo durante a crise econômica e a pandemia — um indicador de que a demanda por serviços psicológicos encontra sustentação em políticas públicas e no reconhecimento social da saúde mental. Contudo, esse crescimento não beneficiou igualmente todos os grupos: os diferenciais salariais por sexo e

raça são estruturais, persistentes e, em grande parte, não explicados por diferenças observáveis de perfil. As regiões apresentam trajetórias de crescimento distintas, demandando estratégias diferenciadas do CFP e dos CRPs para cada contexto territorial. A coexistência de segmentos mais e menos estáveis — com o setor público oferecendo maior proteção e o privado apresentando maior rotatividade — indica que políticas de valorização precisam ser calibradas por tipo de empregador e ocupação.

9.3.2 Na formação acadêmica

Renda familiar, tipo de escola no Ensino Médio e escolaridade materna são fortes preditores do desempenho no ENADE, indicando que a formação superior não consegue equalizar completamente as diferenças de origem. A hierarquia entre categorias de IES se mantém estável ao longo dos três ciclos, sugerindo que as diferenças de qualidade são estruturais. A variabilidade das notas é maior nas IES privadas, sinalizando maior dispersão na qualidade da formação oferecida nesse segmento — um alerta para políticas de regulação e acompanhamento.

9.3.3 Recomendações estratégicas

À luz desses diagnósticos, quatro ações se destacam para o Sistema Conselhos. Primeiro, **institucionalizar o monitoramento contínuo** dos indicadores-chave, transformando este relatório em uma rotina de Observatório com atualizações periódicas. Segundo, **priorizar políticas de equidade** que enfrentem os diferenciais salariais por sexo e raça, articulando sensibilização da categoria com incidência em instâncias de regulação do trabalho. Terceiro, **dialogar com INEP** sobre os parâmetros psicométricos do ENADE, garantindo capacidade discriminativa adequada e comparabilidade entre ciclos. Quarto, **concentrar ações de acompanhamento** nas IES com maior dispersão de desempenho, onde há maior risco de qualidade inadequada, articulando essas prioridades com as metas definidas no Capítulo 10.

9.4 Considerações finais do capítulo

Este capítulo documentou a mensagem central do relatório: as desigualdades que atravessam a Psicologia brasileira são estruturais. Não se corrigem automaticamente com o tempo, não desaparecem com o aumento da diversidade na formação e não se dissolvem quando mais mulheres e pessoas negras ingressam na profissão.

Cinco conclusões emergem das onze partes temáticas. Primeira: **o emprego formal cresceu**, mas a remuneração real oscilou e a desigualdade interna permanece elevada — com Gini em torno de 0,40 e razão P90/P10 superior a 4, indicando que os 10% mais bem remunerados ganham mais de quatro vezes o salário dos 10% na base da distribuição. Segunda: **os diferenciais por sexo e raça são persistentes**, com mulheres recebendo 87–89% da mediana masculina e pessoas negras recebendo 82–88% da mediana de pessoas brancas — mesmo após uma década de observação e mesmo após controles estatísticos por perfil. Terceira: **as desigualdades regionais e setoriais** configuram mercados de trabalho distintos, com regiões em expansão acelerada (Norte, Centro-Oeste) convivendo com mercados maduros (Sudeste,

Sul), setores mais estáveis (público) e segmentos mais precários (privado, terceiro setor). Quarta: **as desigualdades na formação se desdobram em desigualdades de inserção**, com estudantes de origem socioeconômica mais vulnerável enfrentando maiores obstáculos de desempenho acadêmico, inserção tardia e remuneração inferior ao longo da carreira. Quinta: **as análises interseccionais** revelam que a combinação de múltiplas marcações sociais — gênero, raça, renda — produz desvantagens acumuladas que não se reduzem à soma de efeitos isolados.

Transformar esses padrões exige ação deliberada, sustentada e informada por evidências. O próximo capítulo traduz esses diagnósticos em uma agenda de ação concreta, com propostas organizadas em horizontes de curto (12 meses), médio (24 meses) e longo prazo (48 meses) para o Sistema Conselhos.

Chegamos ao fim de uma jornada de dez anos em dados — e ao começo de outra, de transformação. A pergunta que justifica todo o esforço: *e agora?*

Os capítulos anteriores documentaram uma profissão mais diversa, mais presente no território, mais demandada — mas atravessada por desigualdades que não se corrigiram. O diagnóstico está feito. Resta transformá-lo em ação.

10.1 Em resumo

A década 2013–2023 consolidou um sistema de formação em Psicologia amplo e fortemente privatizado, com grandes formadoras e maior interiorização territorial, mas também com concentração de oferta em determinados estados e redes — o que exige regulação atenta sobre qualidade, escala e distribuição regional. O perfil das pessoas que concluem Psicologia tornou-se mais diverso em termos de renda, origem escolar e raça/cor, mas as análises revelam um circuito persistente de desigualdades: estudantes de origem popular e pessoas negras seguem concentrados em instituições com menos apoio social e menos oportunidades formativas ampliadas.

No plano da avaliação, o ENADE confirma hierarquias estáveis entre tipos de IES e gradientes socioeconômicos marcantes, devendo ser lido com cautela e sempre articulado a outros indicadores (oferta, permanência, inserção laboral) para evitar usos meramente ranqueadores e punitivos. O mercado de trabalho formal em Psicologia cresceu e se interiorizou, mas mantém gaps salariais estruturais de gênero e raça, segmentação ocupacional e forte heterogeneidade por setor e território — o que interpela diretamente a agenda de valorização profissional e de equidade do CFP.

Esses achados apontam para a necessidade de um **Observatório permanente da Formação e Trabalho em Psicologia**, capaz de atualizar rotineiramente indicadores, sustentar cenários e orientar uma agenda de ação em horizontes de 12, 24 e 48 meses para o Sistema CFP/CRPs, ancorando decisões institucionais em evidências empíricas robustas. Mais do que um instrumento técnico, o Observatório representa um compromisso do Sistema Conselhos com a transparência, a participação democrática e a construção coletiva de uma profissão cada vez mais qualificada e socialmente comprometida.

10.2 Perguntas norteadoras

Este capítulo está organizado em torno de cinco perguntas fundamentais. A primeira busca compreender o que os dados desta década dizem ao CFP sobre a qualidade, a equidade e a sustentabilidade da formação em Psicologia no Brasil. A segunda investiga que combinações de instrumentos — regulação da oferta, políticas de permanência, avaliação da aprendizagem e acompanhamento do mercado — são mais promissoras para reduzir desigualdades e proteger as condições éticas de exercício profissional. A

terceira pergunta indaga quais ações são prioritárias nos horizontes de 12, 24 e 48 meses para o Sistema CFP/CRPs, considerando a capacidade institucional atual e as parcerias possíveis com MEC, INEP, MTE, MDS e outros atores de Estado. A quarta examina como transformar este relatório em uma rotina institucional de Observatório, com scripts, dicionários e painéis atualizados periodicamente, dialogando com CRPs e com a categoria em todo o país. Por fim, a quinta pergunta explora de que forma os indicadores aqui apresentados podem orientar decisões concretas sobre financiamento estudantil, diretrizes curriculares, fiscalização e educação continuada, de modo a alinhar expansão, qualidade e equidade.

10.3 A narrativa que os dados contam: um fio condutor

Antes de detalhar as sínteses por eixo, é importante explicitar o fio condutor que atravessa todo o relatório. Os dados da década 2013–2023 contam uma história com três movimentos principais — e uma tensão permanente.

Primeiro movimento: democratização incompleta. A Psicologia brasileira abriu suas portas. Entre 2013 e 2023, a profissão se tornou mais acessível: mais cursos em mais lugares, mais estudantes de origens diversas, mais pessoas negras chegando ao diploma. A participação de pretas e pardas entre os concluintes quase triplicou. Isso não aconteceu por acaso: é fruto de políticas públicas — cotas, financiamento estudantil, expansão da rede federal — e de escolhas institucionais que ampliaram o acesso ao ensino superior. É uma conquista histórica que precisa ser reconhecida e defendida.

Segundo movimento: reprodução das desigualdades. Mas abrir as portas não bastou. Os dados mostram, com clareza incômoda, que as desigualdades que marcam a sociedade brasileira atravessam a formação e desembocam no mercado de trabalho. Estudantes de menor renda e egressos de escola pública apresentam desempenho menor no ENADE — não porque sejam menos capazes, mas porque chegam com trajetórias marcadas pela precariedade da educação básica e enfrentam condições de permanência mais difíceis. Pessoas negras e mulheres, mesmo formadas, recebem menos no mercado de trabalho — gaps que não se explicam por diferenças de qualificação e que não diminuíram ao longo da década. A Psicologia brasileira se diversificou, mas não se equalizou.

Terceiro movimento: segmentação e precarização. O crescimento do mercado formal de Psicologia veio acompanhado de segmentação. Há duas psicologias no mercado de trabalho: uma com vínculos estáveis, carreiras estruturadas e remuneração digna (concentrada no setor público e em algumas nichos do privado); outra com rotatividade alta, jornadas fragmentadas e medianas salariais comprimidas (especialmente nas ocupações adjacentes e em determinados setores). A interiorização do mercado — em si positiva — ocorreu muitas vezes em condições de maior precariedade.

A tensão permanente: qualidade versus quantidade. O relatório revela uma tensão que não admite soluções fáceis. A expansão do acesso foi real e necessária, mas ocorreu em condições institucionais muito desiguais. A massificação, em alguns casos, veio acompanhada de precarização da formação (menos doutores, menos dedicação exclusiva, menos estrutura de estágios). A pergunta que fica não é se devemos escolher entre democratizar ou qualificar — é como fazer as duas coisas ao mesmo tempo.

É nesse quadro que se inscreve a proposta do Observatório permanente e a agenda de ação

detalhada nas seções seguintes. Não se trata de prescrever soluções únicas, mas de oferecer ao Sistema Conselhos e à categoria uma bússola baseada em evidências para navegar essas tensões com clareza, responsabilidade e compromisso transformador.

10.4 Síntese por eixo: formação

A formação em Psicologia atravessou, entre 2013 e 2023, um ciclo de forte expansão: privatização estrutural, interiorização seletiva (Capítulos 3, 4 e 5). O número de concluintes praticamente dobrou no período, impulsionado sobretudo por instituições privadas — em especial as sem fins lucrativos — enquanto o setor público manteve crescimento mais moderado. A oferta distribui-se hoje por centenas de municípios, mas com concentração expressiva em determinados estados e grandes conglomerados educacionais, como revelam os indicadores de concentração (HHI) e o ranking das principais IES formadoras. Essa “arquitetura da formação” combina interiorização e desconcentração territorial com forte presença de grandes grupos privados, o que tensiona a capacidade regulatória do Estado e do próprio Sistema Conselhos.

No plano do perfil discente, a Psicologia passou a receber contingentes mais amplos de estudantes de origem popular, de escolas públicas e de grupos raciais historicamente sub-representados, especialmente nas redes públicas e em parte das privadas sem fins lucrativos. Ainda assim, o curso permanece fortemente feminizado e racialmente desigual: mulheres são maioria absoluta entre os concluintes em todas as UFs, mas a sobre-representação de pessoas brancas e a sub-representação de pessoas pretas persistem, sobretudo em determinadas regiões e segmentos institucionais. As análises mostraram também que muitos estudantes ingressam na graduação acumulando desvantagens prévias — trajetórias em escolas públicas com infraestrutura precária, necessidade de conciliar estudo e trabalho, baixa renda familiar — e que essas condições se refletem na forma como vivenciam a formação (acesso a auxílios, participação em pesquisa/extensão, tempo disponível para estudo).

Quando se observa o elo entre arquitetura da oferta, perfil discente e condições de permanência, emerge um quadro coerente: a expansão da formação em Psicologia não foi neutra em termos de qualidade nem de equidade. Instituições com mais estrutura acadêmica e políticas robustas de permanência tendem a acolher perfis relativamente menos vulneráveis e a oferecer mais oportunidades formativas ampliadas; redes que absorvem maior proporção de estudantes de baixa renda, por sua vez, contam com menos apoio social estruturado e menor densidade de atividades extracurriculares. Esse descompasso está na base de muitos dos resultados analisados nos capítulos seguintes — desde os gradientes de desempenho no ENADE até as desigualdades de inserção e renda no mercado de trabalho — e orienta, portanto, o desenho da agenda regulatória proposta neste capítulo.

10.5 Síntese por eixo: equidade

No eixo da equidade, o relatório documenta avanços e limites. De um lado, a combinação de políticas de ação afirmativa, expansão da rede pública, financiamento estudantil e bolsas não reembolsáveis produziu mudanças reais no perfil dos formandos: aumentou a participação de estudantes de baixa renda, de egressos de escola pública e de pessoas negras (pretas e pardas), rompendo parcialmente o caráter elitista histórico da formação em Psicologia. De outro lado, as análises do Capítulo 6 mostram que esses grupos seguem enfrentando desvantagens sistemáticas de desempenho no ENADE, mesmo quando comparam estudantes dentro de uma mesma rede ou categoria de IES. Os gradientes de renda, origem escolar e escolaridade materna observados em 2018 confirmam o que a literatura já vinha indicando: a democratização do acesso, por si só, não foi suficiente para equalizar as condições de aprendizagem.

Essas desigualdades de percurso reaparecem nas transições formação→emprego (Capítulo 7) e na estrutura do mercado de trabalho formal (Capítulos 8 e 9). As coortes formadas em contextos de maior vulnerabilidade socioeconômica ou em redes com menor densidade de apoio tendem a enfrentar inserção mais lenta, maior probabilidade de atuação em ocupações “moles” ou adjacentes e maior exposição a vínculos mais instáveis e pior remunerados. Ao mesmo tempo, os gaps salariais de gênero e raça — medidos de forma bruta e ajustada — permanecem elevados e estáveis ao longo da década, indicando que mulheres e pessoas negras recebem sistematicamente menos, mesmo quando controlados fatores como idade, região, setor e tipo de ocupação.

Em síntese, o eixo da equidade revela um quadro ambivalente: houve democratização importante no acesso e na conclusão, mas ela se deu sobre uma base institucional e social que reproduz desigualdades em múltiplos níveis — da escola básica à inserção profissional. Para o CFP, isso significa que políticas de equidade não podem se restringir à porta de entrada da graduação; elas precisam articular, de forma coordenada, ações sobre quem entra, como permanece, o que aprende e onde trabalha. A agenda proposta nas seções seguintes parte exatamente dessa leitura: combinar instrumentos de regulação da oferta, políticas de permanência e apoio pedagógico, incidência sobre desenho de avaliações (como ENADE) e monitoramento próximo do mercado de trabalho para enfrentar desigualdades que são, em grande medida, estruturais e interseccionais.

10.6 Síntese por eixo: avaliação da qualidade

O eixo de avaliação da qualidade, detalhado no Capítulo 6, mostrou que o ENADE ocupa posição central na arquitetura regulatória da educação superior, mas que seu uso exige cautela e contextualização. As análises psicométricas dos itens — mapas de dificuldade e correlação ponto-bisserial — indicam que, em geral, o exame dispõe de um conjunto razoavelmente equilibrado de itens médios e fáceis, com poder discriminativo moderado a bom, sobretudo no Componente Específico. Ao mesmo tempo, observaram-se movimentos de “facilitação” em alguns ciclos e variações na dificuldade entre edições, o que limita comparações diretas de níveis absolutos de nota e recomenda foco em padrões relativos, gradientes estruturais e hierarquias entre redes, mais do que em rankings de cursos.

Quando estratificado por categoria administrativa de IES e perfil socioeconômico, o ENADE evidencia hierarquias persistentes: federais com medianas e caudas superiores mais altas; públicas (outras) em posição intermediária; privadas sem fins oscilando em torno da média; e privadas com fins concentradas em faixas de desempenho mais baixas. Gradientes claros de renda, tipo de escola e escolaridade materna reforçam que o exame capta desigualdades acumuladas ao longo da trajetória educacional, e não apenas variações de “qualidade intrínseca” dos cursos. Em vez de desqualificar o instrumento, esse diagnóstico convida a um uso mais sofisticado: cruzar indicadores de desempenho com informações sobre perfil discente, condições de oferta, políticas de permanência e trajetórias profissionais dos egressos.

Para o CFP, isso significa que o ENADE deve ser entendido como um componente — importante, mas não exclusivo — de uma matriz de avaliação mais ampla. Complementar a prova com instrumentos que aproximem a avaliação das competências profissionais centrais da Psicologia — como avaliações práticas estruturadas (OSCE), portfólios, supervisões avaliadas e evidências de inserção qualificada em estágios e residências — pode fortalecer a leitura de qualidade formativa para além dos escores padronizados. A agenda proposta neste capítulo inclui, portanto, o diálogo com MEC/INEP sobre aprimoramentos na prova e a construção, em parceria com IES e CRPs, de referências adicionais de qualidade que articulem aprendizagem, ética profissional e capacidade de atuação em contextos complexos (SUS, SUAS, Justiça, Educação).

10.7 Síntese por eixo: trabalho e condições de exercício

Os capítulos dedicados ao mercado de trabalho e às desigualdades estruturais (7, 8 e 9) mostraram que a Psicologia consolidou, entre 2013 e 2023, um mercado formal de grande porte e relativa resiliência, com crescimento do número de vínculos mesmo em contexto de crise econômica e pandemia. A RAIS revela expansão em todos os grandes setores empregadores — administração pública, setor empresarial, entidades sem fins lucrativos e pessoa física —, com destaque para a forte presença em saúde, educação e assistência social, e aumento da participação em territórios antes pouco cobertos. Ao mesmo tempo, a análise por CRP e por fluxo formação↔mercado evidenciou territórios emissores e receptores de profissionais, indicando que o Sistema Conselhos precisa considerar dinâmicas de mobilidade geográfica e densidade de vínculos na sua estratégia de fiscalização, acolhimento e apoio.

Por trás do crescimento agregado, contudo, há forte segmentação ocupacional e desigualdade nas condições de exercício. A tipologia entre ocupações “típicas” da Psicologia (núcleo regulado) e ocupações “moles” ou adjacentes revelou trajetórias distintas de estabilidade, jornada e rendimento: vínculos típicos tendem a ser mais estáveis e melhor remunerados em setores públicos e estatais, enquanto ocupações adjacentes concentram maior rotatividade, jornadas fragmentadas e medianas salariais mais baixas em segmentos empresariais e de terceiro setor. As análises por sexo e raça mostraram que, mesmo em um campo fortemente feminizado, mulheres e pessoas negras seguem recebendo menos, ocupando com maior frequência postos mais precarizados e combinando múltiplos vínculos para compor renda.

Esses achados têm implicações diretas para a agenda de valorização profissional e proteção das condições éticas de trabalho. Do ponto de vista do CFP, acompanhar indicadores de jornada, renda,

rotatividade e segmento ocupacional — especialmente em cruzamento com gênero, raça/cor e região — é condição para fundamentar pautas de negociação com empregadores públicos e privados, orientar ações de fiscalização onde a precarização é mais aguda e planejar políticas de educação continuada que respondam às realidades concretas de exercício profissional. A agenda proposta neste capítulo aponta para a necessidade de um Observatório que conecte, de forma sistemática, informações sobre formação, registro profissional e mercado de trabalho, de modo a apoiar decisões regulatórias que protejam a sociedade usuária dos serviços psicológicos e, simultaneamente, promovam condições dignas de trabalho para a categoria.

10.8 Painel de Síntese Visual

As figuras a seguir oferecem uma visão integrada dos principais achados do relatório, consolidando em painéis visuais de fácil leitura os indicadores-chave de cada eixo temático.

10.8.1 Síntese Final: Dashboard Integrado

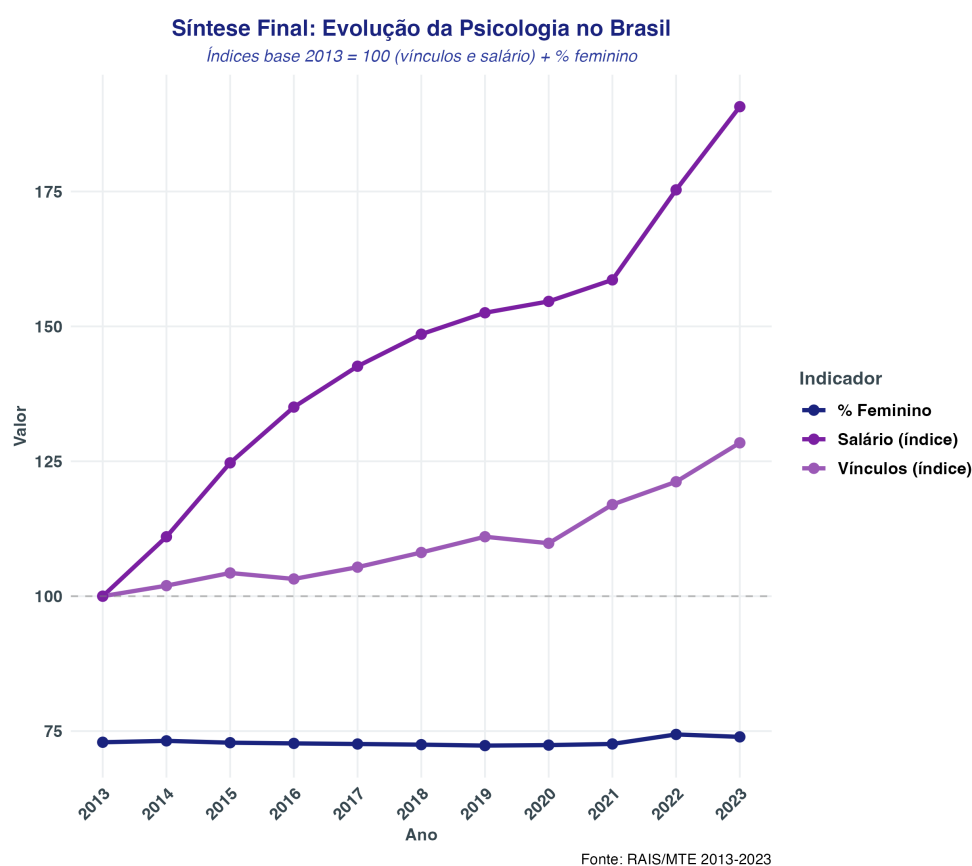


Figura 10.1 – Painel de síntese final — dashboard integrado com os principais indicadores de formação, desempenho, mercado e equidade da década 2013–2023

A Figura 10.1 condensa os principais indicadores de formação, desempenho, mercado e equidade em um único painel. A leitura destaca três mensagens centrais, coerentes com o restante do relatório. Primeiro, o **mercado formal cresceu**, mas de forma moderada: o índice de vínculos (base 2013 = 100) termina a série em torno de **128**, sinalizando uma expansão acumulada próxima de **28%** em uma década. Segundo, o **salário mediano cresceu bem mais rápido**: o índice de salário sobe para patamar próximo de **190** em 2023, sugerindo forte valorização relativa ao início da série (ainda que sujeita à composição setorial e ocupacional do mercado formal). Terceiro, a **feminização permanece estruturalmente estável**: a proporção de mulheres se mantém em torno de $\sim 74\%$ ao longo de todo o período, indicando que mudanças no mercado e na formação ocorrem dentro de um campo profissional persistentemente feminizado.

Essa leitura integrada é útil porque conecta eixos que, isolados, podem parecer desconexos: expansão da oferta e da base profissional, desigualdades persistentes e heterogeneidade ocupacional convivem com sinais de valorização salarial em segmentos do mercado formal — o que, do ponto de vista do CFP, reforça a necessidade de monitorar simultaneamente **quantidade, qualidade e condições de exercício**.

10.8.2 Painel Executivo para Gestores

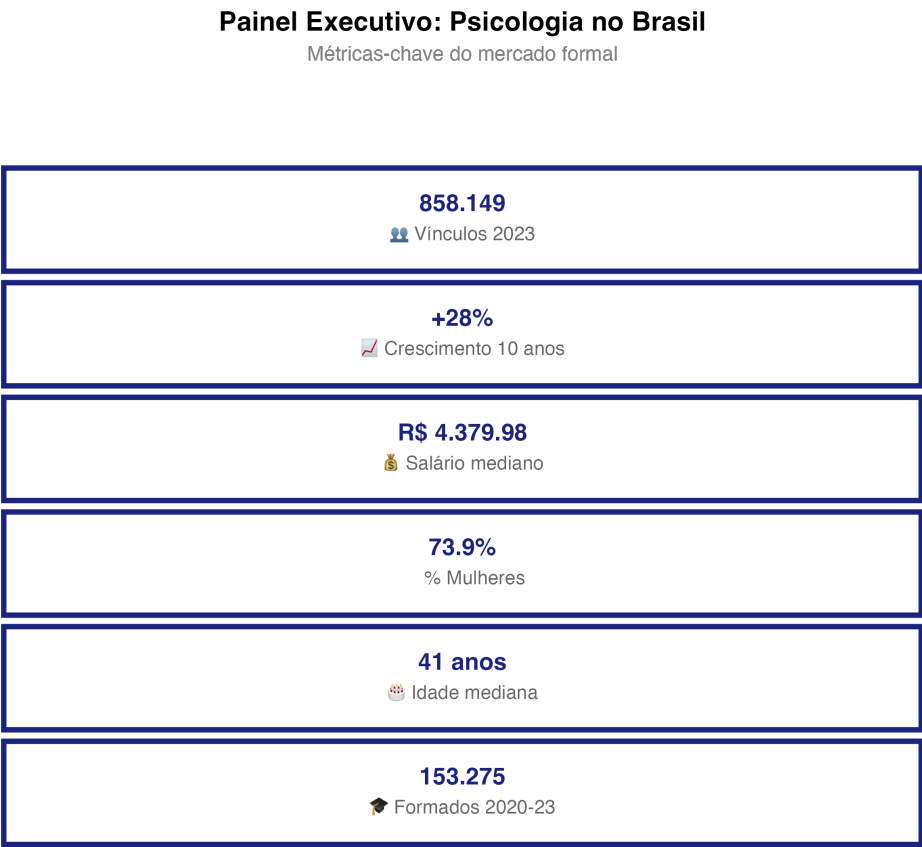
A Figura 10.2 foi desenhada para apresentações rápidas a tomadores de decisão, reunindo indicadores com rótulos sintéticos e leitura direta.

O painel executivo sintetiza, em números, o retrato recente do campo: **858.149 vínculos formais em 2023**, crescimento acumulado de **+28%** na década, **salário mediano de R\$ 4.379,98**, **73,9% de mulheres**, **idade mediana de 41 anos** e **153.275 formados entre 2020 e 2023** (Figura 10.2). A leitura substantiva desses indicadores é a seguinte: o estoque profissional é grande e continua crescendo; a profissão é estruturalmente feminina e amadurecida (idade mediana elevada); e a formação segue produzindo um contingente elevado de egressos — o que pressiona o sistema por políticas de qualidade, permanência e inserção qualificada, especialmente em territórios e segmentos ocupacionais mais precarizados.

10.8.3 Mapa de Densidade de Psicólogos

A Figura 10.3 apresenta, por UF, a **distribuição do volume de vínculos formais ativos** em 2023, evidenciando a concentração territorial do emprego formal em Psicologia.

O mapa explicita um padrão esperado — e politicamente relevante: a maior parte do emprego formal se concentra em UFs com maior porte populacional e economias mais diversificadas (com destaque visual para o Sudeste e Sul), enquanto estados de menor porte exibem volumes bem inferiores. Como se trata de **contagens absolutas**, esta figura deve ser lida em conjunto com indicadores de taxa (por 100 mil habitantes) e com a distribuição setorial (público/privado) para caracterizar, com mais precisão, “desertos” e “ilhas” de cobertura.



Fonte: RAIS/MTE 2013-2023; CenSup/INEP

Figura 10.2 – Painel executivo — resumo visual dos principais indicadores para apresentação a gestores e tomadores de decisão

10.8.4 Termômetro salarial por ocupação (2023)

A Figura 10.4 organiza as ocupações associadas à Psicologia por **mediana salarial** e **intervalo interquartil (P25–P75)**, permitindo visualizar rapidamente a hierarquia remuneratória e a dispersão interna de cada ocupação.

A leitura do “termômetro” é dupla. No topo, aparecem ocupações com medianas mais altas (por exemplo, **Psicólogo Jurídico** em patamar superior a R\$ 15 mil), seguidas por funções de pesquisa/gestão (como **Pesquisador em Ciências Sociais e Humanas** e **Gerente de Recursos Humanos**) com salários também elevados — sinal de que trajetórias híbridas e posições de coordenação tendem a ser mais valorizadas no mercado formal. No centro do gráfico, ocupações “típicas” da Psicologia (clínico, hospitalar, social, trabalho) se concentram em medianas intermediárias, com variações relevantes na dispersão (P25–P75), o que sugere heterogeneidade de jornadas, setores empregadores e arranjos contratuais. Na base, ocupações com menores medianas e intervalos mais estreitos indicam segmentos de menor remuneração e menor mobilidade interna.

Para o CFP, esse quadro reforça dois pontos: (i) a desigualdade salarial não é apenas “entre pessoas”, mas também **entre nichos ocupacionais**; e (ii) a agenda de valorização precisa combinar regulação e advocacy com estratégias de formação continuada e inserção qualificada em setores onde há

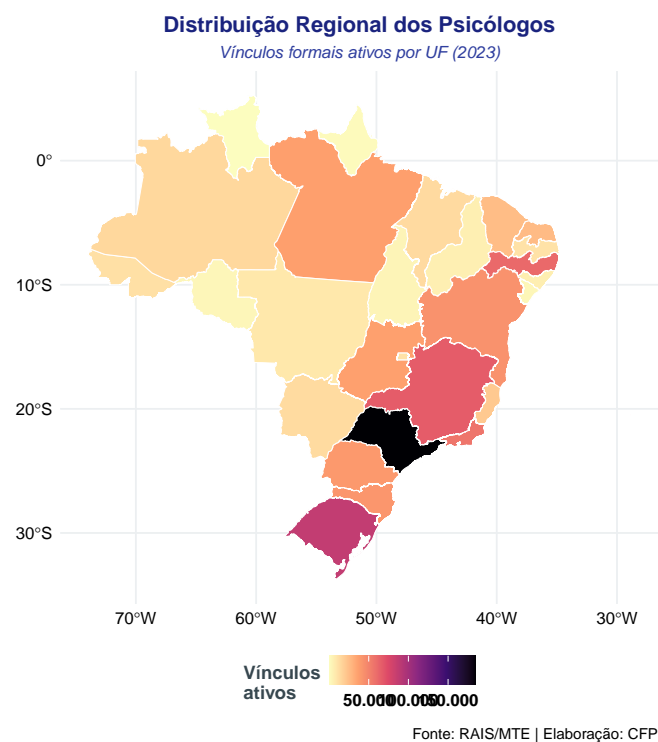


Figura 10.3 – Distribuição regional do emprego formal em Psicologia — vínculos formais ativos por UF (contagem absoluta), 2023

maior proteção laboral e melhores salários — sem perder de vista que a maioria da categoria atua em ocupações centrais da Psicologia que precisam de condições éticas e dignas de trabalho.

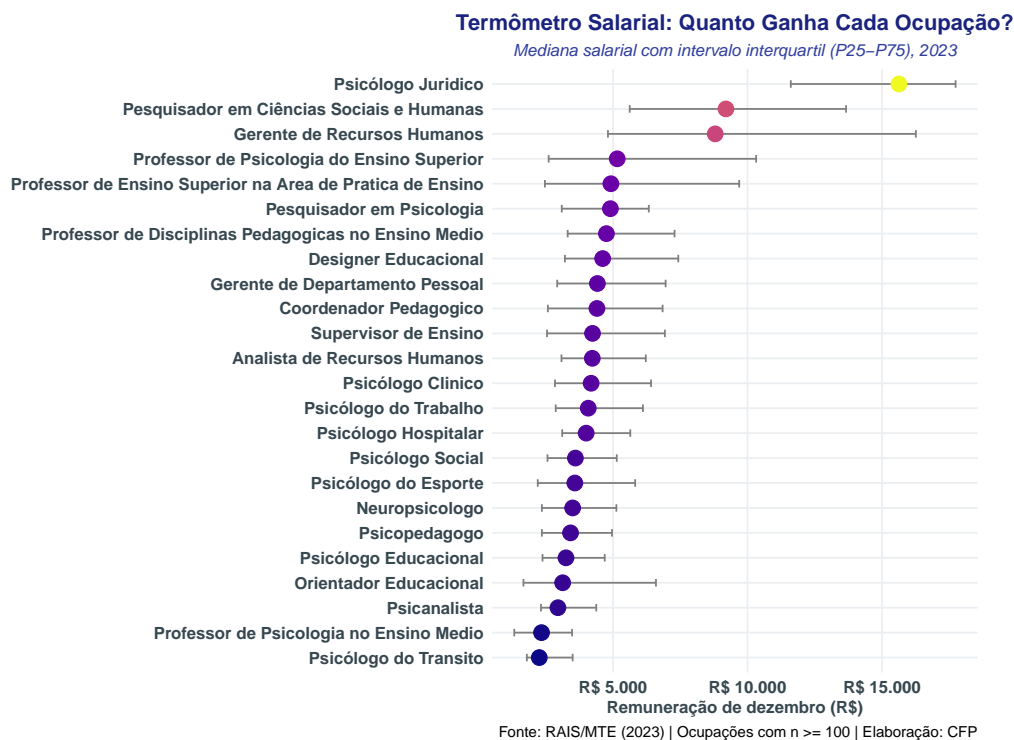


Figura 10.4 – Termômetro salarial da Psicologia (2023) — mediana de remuneração de dezembro (Reais) e intervalo interquartil (P25–P75) por ocupação; ocupações com n >= 100

10.9 Cenários de médio prazo

O futuro não está escrito. Mas os dados permitem enxergar caminhos possíveis — e escolher qual deles trilhar.

Os dados desta década permitem esboçar, de forma simplificada, três trajetórias possíveis para os próximos anos, dependendo de como o CFP, os CRPs, o Estado e as instituições formadoras respondam aos sinais emitidos pelos indicadores.

No cenário de **inércia**, a expansão da formação e do mercado segue basicamente as tendências observadas: manutenção da forte presença privada (com e sem fins), crescimento moderado de vínculos formais, persistência dos gaps salariais de gênero e raça e uso fragmentado de instrumentos de avaliação e regulação. O ENADE continua a ser utilizado predominantemente para fins regulatórios e de marketing institucional, sem forte articulação com políticas de permanência, apoio pedagógico e inserção profissional. O Observatório existe mais como produto pontual (relatórios esporádicos) do que como rotina institucional, o que limita a capacidade do Sistema Conselhos de reagir tempestivamente a mudanças na formação e no trabalho em Psicologia.

No cenário de **ajuste incremental**, o CFP e os CRPs utilizam de maneira sistemática os indicadores de oferta, perfil, desempenho e mercado para orientar ações específicas: priorizam diálogos com grandes formadoras e territórios críticos, acompanham a evolução de gaps de equidade e negociam aperfeiçoamentos graduais em programas de financiamento, avaliação e permanência. O ENADE passa

a ser lido de forma mais contextualizada, em diálogo com RAIS e registros profissionais, e o Observatório é institucionalizado como ciclo bienal ou quadrianual de produção de dados. Embora as assimetrias estruturais não desapareçam, há sinais de redução lenta em alguns indicadores (por exemplo, melhora de desempenho em segmentos historicamente vulneráveis, ou mitigação de gaps salariais em determinados setores/territórios).

No cenário de **mudança estruturante**, o Sistema Conselhos assume papel central na construção de uma política de formação e trabalho baseada em evidências, articulando-se de forma estratégica com MEC, INEP, MTE, MDS, redes de IES e movimentos da categoria. Instrumentos como ENADE, financiamento estudantil, políticas de permanência e regulação da oferta passam a ser pensados de forma integrada, com metas explícitas de qualidade e equidade (fechamento de gaps, melhoria de indicadores de inserção e renda, redistribuição territorial da oferta e dos vínculos). O Observatório opera em regime contínuo, com painéis atualizados, scripts mantidos e rotinas de feedback para CRPs e IES. Nesse cenário, o CFP não apenas reage a tendências, mas contribui ativamente para redesenhar as condições de formação e trabalho em Psicologia no país.

10.10 Agenda de ação (12, 24, 48 meses)

A Tabela 10.1 consolida as ações propostas por horizonte temporal, eixo, responsáveis e indicadores de acompanhamento.

Tabela 10.1 – Agenda de ação para o Sistema CFP/CRPs em horizontes de 12, 24 e 48 meses, ancorada nos indicadores do Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia

Horizonte	Eixo	Ação	Responsáveis	Indicadores de acompanhamento
12 meses	formação	Mapear e priorizar, com base em HHI e ranking de IES, um conjunto de grandes formadoras e territórios críticos para diálogo estruturado sobre qualidade e condições de estágio	CFP (GT Formação) em articulação com CRPs e IES selecionadas	HHI e ranking das 30 IES formadoras (Cap. 4), taxas de conclusão e distribuição de estágios por IES/UF
12 meses	avaliação	Produzir nota técnica conjunta CFP–IES sobre leitura contextualizada do ENADE em Psicologia, com recomendações para uso não ranqueador e articulação com políticas de permanência	CFP (GT Formação) e coletivos acadêmicos de Psicologia	Curvas de desempenho ENADE 2015/2018/2022 e fatores associados (Cap. 6), diretrizes internas para uso do ENADE
24 meses	equidade	Instituir rotina de monitoramento anual de gaps de gênero e raça em formação e mercado (taxas de conclusão, ENADE, inserção formal e medianas salariais), com recortes regionais	CFP (GT Equidade) e CRPs, com apoio técnico de equipes de dados	Gaps salariais de gênero e raça (brutos e ajustados) e composição racial na formação (Caps. 5, 6 e 9)
24 meses	trabalho	Construir, em parceria com MTE/MDS/gestores locais, pilotos de programas de primeiro emprego ou residências em Psicologia em territórios de menor densidade profissional	CFP, CRPs, MTE, MDS, gestores estaduais/municipais de políticas públicas	Taxas de inserção por coorte (Cap. 7), evolução do emprego formal (Caps. 8 e 9) e vínculos por CRP/UF
48 meses	formação/trabalho	Negociar com MEC/INEP/órgãos de financiamento parâmetros mínimos de qualidade para expansão de vagas e financiamento em Psicologia, ancorados nos indicadores do relatório	CFP, MEC, INEP, FNDE, entidades científicas da Psicologia	Séries de vagas/cursos/turmas (Cap. 4), indicadores de desempenho (Cap. 6) e de mercado/gaps (Caps. 8–9)
48 meses	governança/observatório	Fortalecer e dotar de recursos o Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia, com cronograma de atualização de scripts, dicionários e painéis em ciclos bienais ou quadrianuais	CFP (Plenário), CRPs e equipes técnicas responsáveis pelo Observatório	existência de scripts atualizados em R/06–R/16, periodicidade de atualização de painéis e relatórios, participação de CRPs em processos de revisão

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Relatório | Elaboração: CFP

10.11 Observatório da Psicologia: compromissos e próximos ciclos

Este relatório foi concebido como primeira edição de um Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia, baseado em integração inédita de bases educacionais, registros profissionais e dados do mercado de trabalho. Transformá-lo em compromisso contínuo implica reconhecer que os scripts, dicionários de variáveis e rotinas de análise desenvolvidos ao longo do projeto são, em si, infraestrutura estratégica do

CFP — tão importante quanto pareceres, resoluções e notas técnicas. Ao institucionalizar a manutenção desses ativos (pastas R/, data/, dicionários em A2-...) e estabelecer ciclos claros de atualização (por exemplo, bienais ou quadrianuais, acompanhando os recortes de ENADE e RAIS), o Sistema Conselhos passa a dispor de um “radar” permanente sobre a evolução da profissão.

Do ponto de vista organizacional, isso exige definir responsabilidades claras (no CFP e nos CRPs) pela atualização dos scripts, documentação de mudanças metodológicas, curadoria de novos indicadores e diálogo com órgãos detentores de dados (INEP, MTE, IBGE, CFP/CRPs). Requer também a criação de rotinas de devolutiva: painéis interativos, notas técnicas temáticas, sínteses regionais e materiais de comunicação que traduzam os achados em linguagem acessível para conselheiras/os, gestoras/es, docentes e para a própria categoria profissional. Em outras palavras, um Observatório não é apenas um repositório de dados; é uma prática institucional de leitura sistemática da realidade à luz de um projeto de profissão.

Por fim, consolidar o Observatório significa incorporá-lo às decisões cotidianas do Sistema Conselhos: ao planejar campanhas de valorização profissional, ao opinar sobre propostas de expansão de cursos e polos, ao negociar parâmetros de financiamento estudantil, ao priorizar ações de fiscalização ou de educação continuada, o CFP e os CRPs devem recorrer, de forma rotineira, aos indicadores aqui apresentados e às atualizações futuras. Isso supõe, inclusive, abrir espaço para que pesquisadoras/es, IES e coletivos da categoria contribuam com novas perguntas e análises, ampliando o repertório e a capacidade crítica do Observatório. Dessa forma, a Psicologia ganha não apenas um diagnóstico da década passada, mas um instrumento vivo para guiar seus próximos ciclos de formação, trabalho e regulação.

Este relatório não é um fim, é um começo

As centenas de páginas, gráficos e tabelas que compõem este documento poderiam terminar em uma gaveta. Mas elas foram desenhadas para algo diferente: para se tornarem infraestrutura institucional de um novo modo de governar a profissão. Cada script em R, cada indicador, cada série histórica foi pensado para ser atualizado, questionado, aprimorado. O Observatório que aqui se propõe não é um projeto de gabinete — é um convite para que pesquisadoras e pesquisadores, docentes, CRPs e a própria categoria assumam seu papel na produção e interpretação das evidências sobre a Psicologia brasileira. Informação é poder. Poder compartilhado é democracia. E democracia, em uma categoria profissional, significa que as decisões que afetam a formação e o trabalho de centenas de milhares de psicólogas e psicólogos sejam tomadas com base em dados, com transparência e com participação. Esse é o legado que este estudo pretende deixar — e o compromisso que o CFP assume perante a categoria e a sociedade brasileira.

10.12 Recomendações estratégicas

A partir das evidências consolidadas neste relatório — séries temporais do mercado de trabalho (RAIS 2013–2023), três ciclos avaliativos do ENADE (2015, 2018, 2022) e indicadores de equidade racial e de gênero — o Conselho Federal de Psicologia propõe um conjunto de recomendações para aperfeiçoar a qualidade do ensino, promover equidade e valorizar a profissão.

1. Supervisão e estágios — parâmetros mínimos nacionais e monitoramento contínuo.

Estabelecer parâmetros nacionais para estágios supervisionados, assegurando requisitos mínimos de qualidade e participação de profissionais qualificados em todo o país, conforme a Resolução CFP nº 05/2025 (Conselho Federal de Psicologia, 2024). Criar mecanismos de monitoramento contínuo dos estágios, por meio de indicadores vinculados ao território e às redes públicas de saúde, assistência social e educação (SUS/SUAS e escolas). Conforme a Lei de Estágios (Lei nº 11.788/2008), cada profissional supervisor deve acompanhar no máximo 10 estagiárias(os) simultaneamente (Brasil, 2008).

2. Equidade — metas públicas com acompanhamento por sexo, raça/cor, renda e origem escolar. Definir metas claras de equidade — elevando a representatividade de negros(as), indígenas, pessoas de baixa renda e egressos de escola pública entre os formandos em Psicologia — com monitoramento periódico. Fortalecer políticas de permanência: além de assistência financeira, ampliar programas de mentoria, tutoria acadêmica e acolhimento psicológico para estudantes de grupos vulnerabilizados (Barros; Mourão, 2018).**3. Avaliação complementar — painéis de competências clínicas/éticas, além do ENADE.**

Implementar “painéis de competências” — avaliações estruturadas com observação direta de atividades de estágio, simulações clínicas (OSCEs), discussões de caso e portfólios — que permitam aferir raciocínio clínico e julgamento ético (Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2014; Travassos; Mourão, 2017). As DCNs (2023) reforçam que as competências devem integrar conhecimentos, habilidades e atitudes (Conselho Nacional de Educação (Brasil), 2023).

4. Condições de trabalho — diretrizes de remuneração e combate à discriminação salarial.

Estabelecer diretrizes nacionais sobre condições e remuneração, incluindo referência a um piso por hora e ações para eliminar disparidades salariais de gênero e raça. As análises longitudinais demonstraram gaps persistentes: mulheres recebem 87–89% da mediana masculina, e profissionais negros/as recebem 82–88% da mediana de brancos/as. Recomendam-se auditorias remuneratórias e políticas de isonomia salarial em instituições públicas e privadas.

5. Observatório — consolidar governança de dados e reedição bienal do relatório. Criar Observatório permanente da Formação e Exercício em Psicologia, responsável por consolidar a governança de dados, monitorar indicadores-chave e reeditar este relatório a cada dois anos. A periodicidade bienal permitirá avaliar impactos das recomendações e ajustar estratégias.**6. Foco nas IES de maior impacto e variabilidade.** As análises de concentração revelaram que número limitado de grandes IES responde pela maioria das pessoas formadas. Desenvolver estratégias diferenciadas para as maiores formadoras e para instituições com maior dispersão de resultados.**7. Estratégias regionais diferenciadas.** Centro-Oeste e Norte apresentaram expansão mais acelerada, enquanto Sudeste e Sul cresceram de forma mais modesta. Esta heterogeneidade demanda

estratégias diferenciadas: regiões em rápida expansão necessitam de foco em acolhimento e estruturação da fiscalização; regiões mais estáveis podem priorizar qualificação e valorização profissional.

Essas recomendações constituem diretrizes complementares que, em conjunto, criam um círculo virtuoso: melhores condições de formação geram profissionais mais qualificados e valorizados, fortalecendo os serviços psicológicos oferecidos à sociedade.

10.13 Um convite final

Este relatório nasceu de uma pergunta simples: quem são as psicólogas e psicólogos brasileiros? De onde vêm? Em que condições trabalham? Que desigualdades atravessam suas trajetórias?

As respostas que encontramos são complexas — como toda realidade humana. Há motivos para celebrar: uma profissão mais diversa, mais presente no território, mais reconhecida pela sociedade. E há motivos para se incomodar: desigualdades que persistem, gaps que não se fecham, barreiras que se reproduzem.

Mas este relatório não foi escrito para gerar desconforto paralisante. Foi escrito para gerar movimento. Cada número aqui apresentado é um convite à ação. Cada desigualdade documentada é um chamado à transformação.

A Psicologia brasileira está em um momento de escolha. Pode seguir crescendo em quantidade, reproduzindo as desigualdades que a atravessam. Ou pode escolher crescer em qualidade e equidade — construindo, deliberadamente, uma profissão que reflita a diversidade do país que pretende cuidar.

Os dados mostram o caminho. A escolha é nossa.

Referências

ALMEIDA, Fernanda M. de; HERMANNSSON, Kristinn; ARAÚJO FERNANDES, Antônio S. de. Socioeconomic adversity and higher education: Is the Quota Law a potential bridge to social mobility in Brazil? **Education Policy Analysis Archives**, [s. l.], vol. 32, nº 30, 2024.

AMARANTE, Paulo. **Saúde mental e atenção psicossocial**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2010.

ARDILA, Rubén. La psicología latinoamericana: ¿cuáles son los principales logros, avances y contribuciones? **Psicología para América Latina**, [s. l.], nº 1, 2004. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a02.pdf>.

BARRO, Robert J.; SALA-I-MARTIN, Xavier. Convergence Across States and Regions. **Brookings Papers on Economic Activity**, [s. l.], vol. 1991, nº 1, p. 107–182, 1991. Disponível em: <https://www.brookings.edu/articles/convergence-across-states-and-regions/>.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; MOURÃO, Luciana. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**, [s. l.], vol. 30, p. e174090, 2018. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-955881>.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GOMIDE, Paula Inez Cunha. O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s. l.], vol. 9, nº 1, p. 6–15, 1989. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/JsXqqgMF8DYycdHsGv85dTJ/>.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GONDIM, Sônia Maria Guedes (orgs.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BERTOLIN, Julio; MCCOWAN, Tristan. The Persistence of Inequity in Brazilian Higher Education: Background Data and Student Performance. In: TAVARES, Orlanda; SIN, Cristina; AMARAL, Alberto (orgs.). **Equity Policies in Global Higher Education: Reducing Inequality and Increasing Participation and Attainment**. Cham: Palgrave Macmillan, 2022. p. 71–88.

BLINDER, Alan S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **Journal of Human Resources**, [s. l.], vol. 8, nº 4, p. 436–455, 1973.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 1998.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 (Lei do Estágio)**., 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm, 2018.

BROOKS, Samantha K. *et al.* The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet**, [s. l.], vol. 395, nº 10227, p. 912–920, 2020.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, [s. l.], nº 24, p. 5–15, 2003.

CHAVES, Vera Lúcia Jacob; AMARAL, Nelson Cardoso. A educação superior no Brasil: os desafios da expansão e do financiamento e comparações com outros países. **Educação em Questão**, [s. l.], vol. 51, nº 37, p. 95–120, 2015.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Em audiência pública, CFP reafirma necessidade de formação presencial em Psicologia.**, 2023. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/em-audiencia-publica-cfp-reafirma-necessidade-de-formacao-presencial-em-psicologia/>.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Nota Técnica CFP nº 31/2024: Acompanhamento de estágios obrigatórios supervisionados na graduação e o(a) profissional preceptor(a)**. [S. l.]: Conselho Federal de Psicologia, 2024. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2025/06/SEI_1944855_Nota_Tecnica_31.pdf.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem faz a psicologia brasileira? Um olhar sobre o presente. Censo da profissão — Volume 1**. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2022. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Censo_psicologia_Vol1_WEB.pdf.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (BRASIL). **Resolução CNE/CES nº 1, de 11 de outubro de 2023: Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia.**, 2023. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Resolucao-cne-ces-001-2023-10-11.pdf>.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *In*: UNIVERSITY OF CHICAGO LEGAL FORUM. [S. l.]: [s. d.], 1989. (, 1). vol. 1989, p. 139–167. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/>.

DENZIN, Norman K. **The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods**. Reprinted. New York: Routledge, 2018.

ECONOMIA - BASE DOS DADOS, Ministério da. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://basedosdados.org/search?q=rais>. .

EDUCAÇÃO (MEC), Ministério da. **MEC divulga cursos que farão o Enade em 2013**. [S. l.], 2013. Disponível em: <https://ufpr.br/mec-divulga-cursos-que-farao-o-enade-em-2013/>. .

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO (FNDE). **Relatório de Gestão do Fies: Exercício 2019**. Brasília: Ministério da Educação, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt-br/acao-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/relatorios-de-gestao>. .

HOFFMANN, Rodolfo. **Distribuição de Renda: Medidas de Desigualdade e Pobreza**. São Paulo: Edusp, 2006.

IBGE. **CNAE 2.0: Estrutura detalhada e notas explicativas**. Rio de Janeiro: [s. d.], 2006. Disponível em: https://concla.ibge.gov.br/images/concla/documentacao/CNAE20_NotasExplicativas.pdf. .

INEP. **Fazer o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade)**. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/fazer-o-exame-nacional-de-desempenho-dos-estudantes>. Acesso em: 8 nov. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua 2023: rendimento do trabalho e indicadores de desigualdade**. [S. l.]: IBGE, 2024a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua.html>. .

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua: Educação 2023 – Resultados definitivos**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/17270-pnad-continua.html>. .

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor (SNIPC): IPCA – metodologia e série histórica**. 2024c. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/precos-e-custos/9256-ipca.html>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Taxa de ingresso ao nível superior é maior entre alunos da rede privada**. [S. l.], 2018. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23300-taxa-de-acesso-ao-nivel-superior-e-maior-entre-alunos-da-rede-privada>. .

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinaes: Avaliação in loco – referenciais no âmbito do Sinaes (Vol. 5)**. Brasília: [s. d.], 2015. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/avaliacoes_e_exames_da_educacao_superior/sinaes_volume_5_avaliacao_in_loco_referenciais_no_ambito_do_sinaes.pdf.

INSTITUTO SEMESP. **Mapa do Ensino Superior no Brasil 2020**. São Paulo: Instituto Semesp, 2020. Disponível em: <https://www.semesp.org.br/mapa/>. .

MACEDO, João Paulo *et al.* Interiorização dos cursos de psicologia no Brasil: desafios atuais à formação. **Psicologia em Revista**, [s. l.], vol. 26, nº 2, p. 492–515, 2020. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682020000200002.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio; SHIRATORI, Luiz. Segregação ocupacional e diferenciais de salários por gênero no Brasil. **Revista de Administração**, [s. l.], vol. 45, nº 1, p. 70–83, 2010.

METODOLOGIA DE COLETA DO CENSO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR 2020. [S. l.]: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), 2022. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2022/Metodologia_de_coleta_do_Censo_da_Educacao_Superior_2020.pdf. .

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) — Portal oficial.**, 2025. Disponível em: <https://cbo.mte.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Manual de Orientação da RAIS (anos anteriores) — versão 2024.**, 2024a. Disponível em: <https://rais.gov.br/sitio/rais-ftp/ManualRAIS2023.pdf>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Nota Técnica: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ano-base 2022**. Brasília: [s. d.b], 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2022/nota-tecnica-rais-2022.pdf>. .

MONTERO, Maritza. **Introducción a la psicología comunitaria: desarrollo, conceptos y procesos**. Buenos Aires: Paidós, 2004.

MORALES, Mario *et al.* **La formación del psicólogo en América Latina: enfrentando nuevos desafíos.**, 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/283461908_La_Formacion_del_psicologo_en_America_Latina_enfrentando_nuevos_desafios.

MORAN, Patrick A. P. Notes on Continuous Stochastic Phenomena. **Biometrika**, [s. l.], vol. 37, nº 1/2, p. 17–23, 1950.

MTE. **Layout Arquivo RAIS Genérico (1976–2022).**, 2024. Disponível em: https://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/LayoutGenerico1976-2022.pdf.

OAXACA, Ronald. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**, [s. l.], vol. 14, nº 3, p. 693–709, 1973.

OLIVEIRA, Irani Tomiatto de *et al.* Formação em Psicologia no Brasil: aspectos históricos e desafios contemporâneos. **Psicologia: Ensino & Formação**, [s. l.], vol. 8, nº 1, p. 3–15, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/332587678>.

OLIVEIRA, João Ferreira de *et al.* **Políticas de Acesso e Expansão da Educação Superior: concepções e desafios:** Textos para Discussão. Brasília: INEP, 2006.

PAIVA, Ilana Lemos de; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. Formação e prática comunitária do psicólogo no “terceiro setor”. **Estudos de Psicologia (Natal)**, [s. l.], vol. 15, nº 2, p. 153–160, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26119148003>.

PEARL, Judea. **Causality: Models, Reasoning, and Inference.** 2. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2009.

PEDROSA, Carla. **Uso da “sala segura” do Inep é tema de oficina na FaE.** [S. l.], 2023. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ufmg-realiza-oficina-para-ensinar-a-usar-a-sala-segura-do-inep>. Acesso em: 8 nov. 2025.

PEREIRA, Larissa Dahmer. Mercantilização do ensino superior, educação a distância e Serviço Social. **Revista Katálisis**, [s. l.], vol. 12, nº 2, p. 268–277, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/S1414-49802009000200017>.

RIBEIRO, Maisa Elena; SOLIGO, Ângela Fátima. Diretrizes curriculares e formação do psicólogo brasileiro: avanços, retrocessos e desafios. **Integração Acadêmica em Psicologia**, [s. l.], vol. 8, nº 22, 2020. Disponível em: <https://integracion-academica.org/32-volumen-8-numero-22-2020/262-diretrizes-curriculares-e-formacao-do-psicologo-brasileiro-avancos-retrocessos-e-desafios>.

SCHEFFER, Mário *et al.* **Demografia Médica no Brasil 2023**. São Paulo, Brasil: FMUSP, CFM e AMB, 2023.

SGUISSARDI, Valdemar. Modelo de expansão da educação superior no Brasil: predomínio privado/mercantil e desafios para a regulação e a formação universitária. **Educação & Sociedade**, [s. l.], vol. 29, nº 105, p. 991–1019, 2008.

SOARES, José Francisco; COLLARES, Ana Cecília. O perfil socioeconômico dos estudantes de graduação e a equidade do sistema universitário brasileiro. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, [s. l.], vol. 8, nº 28, p. 311–334, 2000.

SOUZA, Ronie Cleber de. A expansão e a interiorização do ensino superior no Brasil e o desenvolvimento regional: o caso de Pau dos Ferros-RN. *In*: MACEDO, Fernando Cezar de; MONTEIRO NETO, Aristides; VIEIRA, Danilo Jorge (orgs.). **Universidade e Território: ensino superior e desenvolvimento regional no Brasil do século XXI**. Brasília: Ipea, 2022. p. 331–352.

SUBSTANCE ABUSE AND MENTAL HEALTH SERVICES ADMINISTRATION. **Clinical Supervision and Professional Development of the Substance Abuse Counselor (TIP 52)**. [S. l.]: U.S. Department of Health; Human Services, 2014.

TRAVASSOS, Rômulo; MOURÃO, Luciana. Resultados do Enade e avaliação da formação em Psicologia. **Avaliação Psicológica**, [s. l.], vol. 16, nº 3, p. 299–309, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712017000300009.

Glossário

Este glossário reúne termos técnicos, siglas e conceitos metodológicos utilizados ao longo do relatório, com definições acessíveis para profissionais de Psicologia que não possuem formação especializada em ciência de dados ou estatística.

Termos Estatísticos

Mediana Valor central de um conjunto de dados ordenados. Metade dos valores está acima e metade está abaixo da mediana. Diferente da média, não é afetada por valores extremos.

Quartil Divisão dos dados em quatro partes iguais. O primeiro quartil (Q1, 25%) representa o limite abaixo do qual estão 25% dos dados; o segundo quartil (Q2, 50%) corresponde à mediana; o terceiro quartil (Q3, 75%) marca o ponto abaixo do qual estão 75% dos dados.

Intervalo Interquartil (IQR) Diferença entre o terceiro quartil (Q3) e o primeiro quartil (Q1). Mede a dispersão central dos dados, excluindo valores extremos, e é usado para identificar outliers.

Z-score (escore padronizado) Medida que indica quantos desvios-padrão um valor está acima ou abaixo da média. Um Z-score igual a zero significa estar na média; $Z=+1$ indica estar um desvio-padrão acima; $Z=-1$, um desvio-padrão abaixo.

Winsorização Técnica de tratamento de outliers que substitui valores extremos pelos valores dos percentis limites (por exemplo, p1 e p99), reduzindo distorções nas estatísticas sem eliminar observações do conjunto de dados.

Correlação ponto-bisserial (r_{pb}) Medida estatística que quantifica a relação entre uma variável dicotômica (como acerto/erro em um item) e uma variável contínua (como o escore total na prova). Valores elevados indicam que o item discrimina bem entre respondentes de alto e baixo desempenho.

TRI (Teoria de Resposta ao Item) Modelo estatístico que estima simultaneamente a proficiência dos respondentes e os parâmetros dos itens de teste (dificuldade, discriminação), considerando os padrões de resposta observados.

Deflacionamento Ajuste de valores monetários para remover o efeito da inflação acumulada, permitindo comparações ao longo do tempo em valores reais. Neste relatório, todos os valores monetários foram deflacionados para reais de 2023.

Siglas de Bases de Dados

RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) Cadastro administrativo obrigatório do Ministério do Trabalho que registra todos os vínculos formais de emprego (CLT e estatutário) no Brasil. A RAIS não captura trabalho autônomo, informal ou vínculos como pessoa jurídica (PJ/MEI).

Censup / Censo da Educação Superior Levantamento anual realizado pelo INEP que coleta infor-

mações sobre instituições, cursos, estudantes (ingressantes, matriculados e concluintes) e docentes do ensino superior brasileiro.

ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio) Exame nacional que avalia o desempenho de estudantes ao final da educação básica, utilizado como principal porta de entrada para o ensino superior via Sisu, Prouni e Fies.

ENADE (Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes) Avaliação trienal obrigatória de concluintes de cursos de graduação, integrante do Sinaes. Psicologia participou nos ciclos de 2015, 2018 e 2022.

CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) Sistema oficial de classificação de ocupações do Ministério do Trabalho. A família ocupacional 2515 agrupa psicólogos e psicanalistas, sendo utilizada para identificar vínculos formais em ocupações típicas da Psicologia na RAIS.

CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) Sistema de classificação de atividades econômicas adotado pelo IBGE e utilizado em registros administrativos. A divisão 86 corresponde a “Atividades de atenção à saúde humana”, relevante para análises setoriais da inserção profissional.

SINAES (Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior) Sistema integrado de avaliação do ensino superior brasileiro que articula três componentes: o ENADE (avaliação do desempenho dos estudantes), a avaliação institucional (externa e autoavaliação) e a avaliação de cursos.

CPC (Conceito Preliminar de Curso) Indicador de qualidade de cursos de graduação que combina desempenho no ENADE, qualificação do corpo docente, infraestrutura e organização didático-pedagógica. Varia de 1 a 5, sendo que cursos com CPC igual ou superior a 3 são considerados satisfatórios.

IGC (Índice Geral de Cursos) Indicador de qualidade institucional que agrega os CPCs de todos os cursos avaliados de uma IES, ponderados pelo número de matrículas. Também varia de 1 a 5.

IDD (Indicador de Diferença entre Desempenhos) Indicador que estima o “valor agregado” pelo curso à formação do estudante, comparando o desempenho observado no ENADE com o desempenho esperado a partir do perfil de ingresso dos estudantes.

Siglas Institucionais

CFP (Conselho Federal de Psicologia) Autarquia federal que regulamenta e fiscaliza o exercício profissional da Psicologia no Brasil, além de orientar a categoria e defender os interesses da sociedade em relação à prática psicológica.

CRP (Conselho Regional de Psicologia) Autarquias regionais vinculadas ao CFP que atuam na fiscalização, orientação e registro profissional em cada jurisdição. O Brasil conta com 24 Conselhos Regionais.

INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira) Autarquia federal vinculada ao MEC, responsável pela produção de estatísticas e pela condução de avaliações

educacionais em todos os níveis de ensino.

MEC (Ministério da Educação) Órgão do Poder Executivo Federal responsável pela formulação e implementação da política nacional de educação.

IES (Instituição de Ensino Superior) Termo genérico que engloba universidades, centros universitários, faculdades e institutos federais (IFs/CEFETs), diferenciando-se pela autonomia acadêmica, exigências de pesquisa e extensão.

FIES (Fundo de Financiamento Estudantil) Programa de crédito educacional do governo federal que financia cursos superiores em instituições privadas, com pagamento iniciado após a conclusão do curso.

PROUNI (Programa Universidade para Todos) Programa que concede bolsas de estudo integrais e parciais (50%) em instituições privadas de ensino superior para estudantes de baixa renda familiar, em contrapartida a isenções fiscais às IES participantes.

PNAES (Plano Nacional de Assistência Estudantil) Programa federal que financia ações de assistência estudantil (moradia, alimentação, transporte, creche, entre outras) em universidades federais, visando reduzir desigualdades e promover a permanência.

SUS (Sistema Único de Saúde) Sistema público de saúde brasileiro, de caráter universal e integral, que constitui um dos principais empregadores de psicólogos/as no país.

SUAS (Sistema Único de Assistência Social) Sistema público de assistência social organizado de forma descentralizada, que opera por meio de equipamentos como CRAS e CREAS, onde psicólogos/as integram equipes multidisciplinares.

CAPS (Centro de Atenção Psicossocial) Serviço de saúde mental do SUS destinado ao atendimento de pessoas com transtornos mentais graves e persistentes, constituindo espaço central de atuação de psicólogos/as na rede pública de saúde.

Conceitos Metodológicos

Linkage (vinculação de registros) Técnica que conecta registros de diferentes bases de dados referentes à mesma pessoa ou entidade, utilizando chaves de identificação (como CPF criptografado). O linkage permite análises longitudinais e a integração de informações de formação, registro profissional e inserção no mercado de trabalho.

Coorte Grupo de indivíduos que compartilham uma característica temporal comum. Por exemplo, a coorte de formados em 2018 inclui todas as pessoas que concluíram o curso naquele ano, permitindo acompanhar sua trajetória ao longo do tempo.

Viés de seleção Distorção nos resultados que ocorre quando a amostra analisada não é representativa da população de interesse. No ENADE, por exemplo, estudantes ausentes podem ter perfil socioeconômico ou acadêmico diferente dos presentes, comprometendo generalizações.

Série temporal / longitudinal Conjunto de dados coletados ao longo do tempo, permitindo análise de tendências, mudanças e padrões. Neste relatório, séries temporais cobrem o período de 2013 a 2023.

Proxy Variável substituta utilizada quando a medida ideal não está disponível ou não pode ser diretamente observada. Por exemplo, a proporção de acertos em um item pode servir como proxy da dificuldade do item.

Estoque vs. Fluxo Distinção fundamental em análises de mercado de trabalho. Estoque refere-se à quantidade acumulada em um ponto específico no tempo (por exemplo, vínculos ativos em 31 de dezembro), enquanto fluxo refere-se a movimentos ocorridos ao longo de um período (admissões, desligamentos, transferências).

Termos Específicos do Relatório

Ocupações típicas duras Ocupações da família CBO 2515 que exigem formação e registro ativo em Psicologia para seu exercício legal. Incluem Psicólogo Clínico, Psicólogo Hospitalar, Psicólogo Educacional, Psicólogo Social, Psicólogo do Trabalho, entre outras especialidades reconhecidas.

Ocupações típicas moles Ocupações adjacentes à Psicologia que frequentemente absorvem profissionais formados na área, mas que não exigem estritamente o diploma ou registro no CRP. Exemplos incluem Coordenador Pedagógico, Orientador Educacional, Analista de Recursos Humanos e Orientador Profissional.

Feminização Predominância de mulheres em uma área profissional ou ocupação. A Psicologia brasileira apresenta intensa feminização: mais de 80% das pessoas formadas e cerca de 75% dos vínculos formais no mercado de trabalho são ocupados por mulheres.

Interiorização Processo de expansão geográfica da oferta de cursos e serviços para além das capitais e grandes centros urbanos, alcançando cidades de médio e pequeno porte no interior do país.

Valor-hora / R\$/hora Remuneração padronizada por hora trabalhada, calculada dividindo o salário mensal pelas horas contratuais mensais. Essa padronização permite comparações equitativas entre vínculos com cargas horárias diferentes (por exemplo, 20h vs. 40h semanais).

Gap salarial de gênero Diferença de remuneração entre homens e mulheres para trabalho equivalente. Neste relatório, o gap é expresso como razão F/M (remuneração feminina dividida pela masculina). Valores inferiores a 1 indicam que mulheres recebem, em média, menos que homens.

Gap salarial racial Diferença de remuneração entre grupos raciais para trabalho equivalente. Neste relatório, o gap é expresso como razão N/B (remuneração de pessoas negras dividida pela de pessoas brancas). Valores inferiores a 1 indicam que pessoas negras recebem, em média, menos que pessoas brancas.

Coefficiente de Gini Medida estatística de desigualdade na distribuição de renda, variando de 0 (igualdade perfeita, todos recebem igual) a 1 (desigualdade máxima, uma pessoa detém toda a renda). Valores entre 0,3 e 0,4 indicam desigualdade moderada; acima de 0,4, desigualdade elevada.

Índice HHI (Herfindahl-Hirschman) Medida de concentração de mercado calculada pela soma dos quadrados das participações de mercado de cada agente. Varia de 0 (concorrência perfeita) a 10.000 (monopólio). Valores acima de 2.500 indicam mercados altamente concentrados, com poucos players dominantes.

IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo) Índice oficial de inflação do Brasil, calculado pelo IBGE, utilizado para deflacionar valores nominais e permitir comparações monetárias ao longo do tempo em termos reais.

Categoria administrativa Classificação das IES segundo sua natureza jurídica: Pública Federal, Pública Estadual, Pública Municipal, Privada com fins lucrativos ou Privada sem fins lucrativos (concessionais, comunitárias, filantrópicas).

Organização acadêmica Classificação das IES segundo seu tipo institucional: Universidade (maior autonomia, obrigatoriedade de pesquisa e extensão), Centro Universitário (autonomia intermediária), Faculdade (menor autonomia) ou Instituto Federal/CEFET.

Termos de Análises Avançadas

Decomposição Oaxaca-Blinder Técnica econométrica que decompõe a diferença salarial média entre dois grupos (por exemplo, homens e mulheres) em dois componentes: (i) o componente “explicado”, atribuível a diferenças em características observáveis como idade, experiência e setor de atuação; e (ii) o componente “não explicado”, frequentemente interpretado como proxy de discriminação ou barreiras estruturais. A técnica foi desenvolvida independentemente por Ronald Oaxaca e Alan Blinder em 1973.

Modelo de Cox (Hazard Ratio) Modelo de análise de sobrevivência que estima o risco relativo (hazard ratio) de um evento ocorrer ao longo do tempo, controlando simultaneamente por múltiplas variáveis. No contexto deste relatório, é utilizado para analisar fatores associados ao tempo até a inserção no mercado ou ao desligamento de vínculos. Hazard ratios superiores a 1 indicam maior risco do evento; inferiores a 1, menor risco (maior estabilidade ou proteção).

Convergência β (Beta) Teste estatístico utilizado em economia regional para verificar se unidades territoriais inicialmente mais distantes de um equilíbrio (por exemplo, UFs com menor densidade de profissionais) crescem mais rapidamente que as demais. Um coeficiente β negativo e estatisticamente significativo indica convergência, ou seja, redução espontânea das desigualdades regionais ao longo do tempo.

Curva de Lorenz Representação gráfica da desigualdade na distribuição de renda ou de qualquer recurso. A curva plota a proporção acumulada da população (eixo horizontal) contra a proporção acumulada da renda (eixo vertical). Quanto mais a curva se afasta da diagonal de 45° (que representa igualdade perfeita), maior a concentração. A área entre a curva e a diagonal corresponde ao coeficiente de Gini.

Moran's I (Autocorrelação Espacial) Estatística que mede o grau em que valores de uma variável em unidades geográficas próximas tendem a ser similares (autocorrelação positiva) ou dissimilares (autocorrelação negativa). Um I de Moran positivo e estatisticamente significativo indica a presença de clusters geográficos, ou seja, agrupamentos espaciais de valores semelhantes.

Spillover (Transbordamento Espacial) Efeito pelo qual características socioeconômicas ou políticas de uma região influenciam regiões vizinhas. Na análise econômica regional, indica que o desenvol-

vimento de uma UF pode “transbordar” para UFs adjacentes, gerando externalidades positivas ou negativas.

PCA (Análise de Componentes Principais) Técnica estatística de redução de dimensionalidade que transforma um conjunto de variáveis correlacionadas em componentes ortogonais (não correlacionados) ordenados pela variância explicada. Permite visualizar padrões complexos multivariados em duas ou três dimensões, facilitando a identificação de tipologias.

K-means Clustering Algoritmo de agrupamento (clustering) que particiona um conjunto de observações em K grupos, de modo que cada observação pertença ao grupo cujo centroide (média) está mais próximo. No relatório, é utilizado para identificar tipologias de UFs ou IES com perfis semelhantes.

Random Forest Algoritmo de aprendizado de máquina (Machine Learning) baseado em múltiplas árvores de decisão treinadas em subamostras aleatórias dos dados. Além de realizar previsões, permite estimar a “importância” de cada variável, capturando relações não lineares e interações complexas entre preditores.

Feature Importance (Importância de Variáveis) Medida derivada de modelos de Machine Learning que quantifica a contribuição de cada variável para a capacidade preditiva do modelo. Variáveis com maior importância são aquelas que mais contribuem para explicar ou prever o desfecho de interesse.

Interseccionalidade Perspectiva teórica e metodológica, originária dos estudos feministas negros, que reconhece que desigualdades de gênero, raça, classe e outras dimensões sociais não operam de forma independente ou aditiva. Essas dimensões se combinam de formas específicas, produzindo experiências distintas para diferentes subgrupos populacionais. Em análises quantitativas, a interseccionalidade é operacionalizada por meio de interações entre variáveis categóricas (por exemplo, sexo \times raça \times faixa de renda).

Este glossário foi elaborado para facilitar a compreensão do relatório por profissionais de Psicologia e demais leitores que não possuam formação especializada em estatística ou ciência de dados. Para definições técnicas mais detalhadas, consulte as notas metodológicas no Apêndice A (11) e o dicionário de variáveis no Apêndice B (12), documentos que sustentam a infraestrutura analítica do Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia.

11

Apêndice A — Notas metodológicas e reprodutibilidade

Este apêndice documenta as fórmulas, escolhas técnicas, procedimentos de pareamento e o fluxo de scripts que sustentam as análises apresentadas ao longo do relatório. O objetivo central é garantir **transparência, rastreabilidade e reprodutibilidade integral** dos resultados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e com boas práticas de governança de dados (Brasil, 2018). Sempre que pertinente, são indicados parâmetros editáveis e testes de sensibilidade, permitindo que a equipe técnica reexecute o *pipeline* com ajustes mínimos em ciclos futuros de atualização.

O escopo das fontes de dados está organizado em três eixos principais:

- **Educação:** ENEM, ENADE e Censo da Educação Superior, produzidos pelo INEP no âmbito do SINAES (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 2015).
- **Mercado de trabalho formal:** Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), observando a transição metodológica para o eSocial a partir dos anos mais recentes (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2024b, 2024a).
- **Classificações oficiais:** Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para ocupações (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025) e Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0) para setores (IBGE, 2006).

O deflacionamento de valores monetários utiliza o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) do IBGE, com ano-base 2023 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2024c).

11.1 A. Fórmulas e métricas

11.1.1 A.1. Taxas de crescimento e razões

CAGR — taxa média de crescimento anual composta

Para uma série X_t (t anos) entre t_0 e t_1 :

$$\text{CAGR} = \left(\frac{X_{t_1}}{X_{t_0}} \right)^{\frac{1}{(t_1 - t_0)}} - 1$$

Uso: evolução de cursos, turmas, vagas.

Razões e proporções (indicadores de escala/capacidade)

- Turmas/curso: $\frac{\text{n}^\circ \text{ de turmas}}{\text{n}^\circ \text{ de cursos}}$ — intensidade de oferta.
- Vagas/doutor: $\frac{\text{n}^\circ \text{ de vagas anuais}}{\text{n}^\circ \text{ de docentes doutores}}$ — *proxy* de capacidade de orientação/supervisão.

- Vagas/DE (dedicação exclusiva): $\frac{\text{n}^\circ \text{ de vagas}}{\text{n}^\circ \text{ de docentes em DE}}$.

Nota interpretativa: razões não são medidas diretas de qualidade. Devem ser lidas como sinais de escala e analisadas junto a resultados (ENADE, competências, inserção), conforme Cap. 6.

11.1.2 A.2. Padronização de escores (z-scores) — ENADE

Para cada edição e componente (Formação Geral ou Componente Específico):

$$z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$$

onde x_i é a nota do concluinte i , \bar{x} a média e s o desvio-padrão do conjunto válido de presentes.

Uso: comparar dispersão relativa entre componentes/áreas/ciclos, evitando dependência de escalas brutas (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 2015).

Cobertura/importância: antes de padronizar, estimar presentes/habilitados e reportar a taxa de presença para qualificar o risco de viés de seleção (Cap. 9).

11.1.3 A.3. Rendimento por hora (RAIS) e deflacionamento

R\$/hora contratual

$$\text{R\$/h} = \frac{\text{remuneração mensal nominal}}{\text{horas contratuais mensais}}$$

- Horas contratuais: quando ausentes na RAIS, usar regra conservadora documentada (ex.: 44h/semana \Rightarrow 220h/mês), com *flag* para imputação (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2024a; MTE, 2024).

Deflacionamento para preços constantes (IPCA/2023 = 100)

$$\text{R\$ constante}_{2023} = \text{R\$ nominal}_t \times \frac{\text{IPCA}_{2023}}{\text{IPCA}_t}$$

- Série IPCA oficial/IBGE (SNIPC). Divulgar tabela de fatores e citar fonte/versão (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2024c).

Tratamento de *outliers* (robusto)

- Remover valores impossíveis (negativos; horas = 0).
- Winsorização por ano/UF/setor em p1–p99 (sensibilidade p2–p98; IQR \times 3), preservando medianas e IQR na análise principal (Cap. 6).

11.2 B. Pareamento (*linkage*): critérios, perdas e sensibilidades

11.2.1 B.1. Estratégia e chaves

- Chave primária: identificador criptografado (hash com sal no ambiente seguro).

- Variáveis de conferência: data de nascimento, sexo, ano de conclusão.
- Regra de ouro: “a chave criptografada prevalece”. Na ausência, não se cria pareamento automático; combinações auxiliares (`nome_sobrenome` + `data_nascimento` + `UF_curso`) são usadas apenas para conferência manual, com registro em *log*.

11.2.2 B.2. Fluxo em três ondas

1. **Formação:** Censo Superior (ingresso/conclusão) + ENEM (perfil) + ENADE (desempenho).
2. **Registro profissional:** cadastro CFP/CRP (data, UF/CRP, status).
3. **Mercado formal:** RAIS 2017/2023 (CBO, CNAE, UF do emprego, horas, remuneração) (IBGE, 2006; Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2024b, 2025).

11.2.3 B.3. Normalização e desduplicação

- Censo/INEP: agrupar por (CPF + `ano_conclusão`); manter última ocorrência.
- CFP/CRP: prevalece o registro ativo; históricos marcados como duplicatas válidas.
- RAIS: manter todos os vínculos; definir vínculo “principal” por maior R\$/hora quando análises individuais exigirem 1:1, preservando análises de todos os vínculos em seções setoriais.

11.2.4 B.4. Indicadores de qualidade do pareamento

- Cobertura por coorte e UF: % Censo→CFP; Censo→RAIS(2017); Censo→RAIS(2023).
- Retenção longitudinal (RAIS 2017→2023): % CPFs reaparecendo com qualquer vínculo.
- Mobilidade: % concluintes com UF de registro/emprego \neq UF de conclusão (indicador de circulação).

Resultados consolidados (ver Cap. 5): cobertura Censo→CFP permanece alta nas coortes recentes; a localização na RAIS cresce dos vínculos de 2017 para 2023, com retenção longitudinal robusta; há heterogeneidade regional, com níveis mais baixos no Norte e valores mais elevados no Sudeste/Sul. Registrar as porcentagens detalhadas nas tabelas de pareamento e manter os logs de perdas.

11.2.5 B.5. Perdas, quebras de série e sensibilidades

- Perdas técnicas: CPFs inválidos, registros inconsistentes, ausências de chave. Documentar n e causas.
- Quebras RAIS/eSocial: 2022+ pode ampliar cobertura/detalhe; não comparar níveis sem nota técnica; priorizar variações relativas e R\$/h (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2024b).
- Sensibilidades recomendadas:
 - Reprocessar R\$/h com *winsor* alternativo (p2–p98).
 - Alternar vínculo “principal” por maior remuneração nominal (checar estabilidade).
 - Recalcular cobertura ENADE excluindo cursos com presença < 70% (checagem de viés).

11.3 C. Governança de dados, LGPD e publicação de resultados

A manipulação de microdados neste projeto segue rigorosos protocolos de governança, em conformidade com a LGPD e os termos de uso estabelecidos pelo INEP e MTE. Os princípios orientadores são:

Ambiente seguro: todo o processamento de dados identificados ocorre em ambiente com acesso controlado, criptografia de dados em repouso e em trânsito, e registro de auditoria (*audit trail*) de todas as operações, conforme detalhado no Capítulo 4.

Minimização de dados: após o processo de *linkage*, os identificadores diretos (como CPF) são substituídos por identificadores anônimos persistentes, permitindo análises longitudinais sem exposição de informações pessoais.

Saídas agregadas: todas as tabelas e figuras publicadas passam por verificação de confidencialidade, com supressão de células contendo menos de 10 observações e aplicação de *masking* quando necessário. Microdados identificáveis não são divulgados sob nenhuma circunstância.

Reprodutibilidade: os scripts, dicionários de variáveis (Apêndice B), parâmetros de configuração, versões de pacotes e *hashes* dos insumos são publicados (quando permitido pelos termos de uso) para permitir replicação dos resultados.

Licenças e direitos: o uso das bases do INEP e da RAIS respeita integralmente os termos de uso estabelecidos por cada órgão. Apenas derivados agregados e anonimizados são disponibilizados ao público.

11.4 D. Pipeline analítico e scripts

11.4.1 D.1. Ordem dos scripts (R) e funções-chave

1. R/01-load-raw.R — ingestão de ENEM/ENADE/Censo/RAIS/CFP; *checksum*; snapshots.
2. R/02-clean.R — limpeza e harmonização (códigos de curso/IES/UF, IBGE; normalização de texto; *flags* de qualidade).
3. R/03-linkage.R — *linkage* determinístico por CPF; geração da tabela mestra (ID anônimo); logs de pareamento.
4. R/04-eda.R — estatísticas descritivas; séries (cursos/turmas/vagas/docentes); *heatmaps* de cobertura ENADE; mobilidade UF.
5. R/05-models.R — modelos (logístico/linear/sobrevivência) associativos (sem inferência causal); ICs robustos.
6. R/06-figures.R — visualizações finais (PNG/SVG): séries, mapas, distribuições (z), fluxos de *linkage*.
7. R/07-tables.R — tabelas (CSV/TeX): cobertura, pareamentos, rendimentos (mediana/IQR), pais-néis de equidade.

Saídas padronizadas: **figs/** (png/svg), **tables/** (csv/tex), **logs/** (*.csv), **docs/** (codebook, notas).

11.4.2 D.2. Parâmetros e configuração (exemplo)

```
# config.yml
project:
  years: [2013, 2023]
  price_base_year: 2023
  deflator: "IPCA_IBGE_serie_2023.csv"

paths:
  raw: "data/raw/"
  secure: "data/secure/"      # acesso restrito
  interim: "data/interim/"
  output: "out/"

linkage:
  key: "cpf_hash"
  auxiliaries: ["data_nasc", "sexo", "ano_conclusao"]
  suppress_small_n: 10

rais:
  main_years: [2017, 2023]
  hours_impute_week: 44
  winsor_limits: [0.01, 0.99] # p1-p99
  sensitivity_winsor: [0.02, 0.98]

enade:
  coverage_warn_threshold: 0.70

figures:
  dpi: 300
  theme: "minimal"
```

Execução típica: `renv::restore()` → definir `config.yml` → `targets::tar_make()` (ou `Makefile`). Exportar `sessionInfo()` e `renv.lock` junto dos resultados.

11.4.3 D.3. Dependências e versões (sugestão)

- R (\$4.3); `targets`, `renv`, `data.table`, `dplyr`, `readr`, `sf`, `ggplot2`, `arrow`, `janitor`, `stringi`.
- Contêiner (opcional): `rocker/verse` com Dockerfile simples; anexar *hash* da imagem para reprodução *bit a bit*.

11.5 E. Validações e testes de qualidade

O processo de validação das análises segue cinco etapas complementares, descritas a seguir:

Conferência de totais: as contagens de concluintes e participantes do ENADE são comparadas com os sumários estatísticos oficiais publicados pelo INEP para cada edição (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 2015). Discrepâncias superiores a 1% são investigadas e documentadas.

Integridade do *linkage*: amostras aleatórias do *linkage* são auditadas manualmente, verificando a coerência cronológica dos eventos (conclusão do curso → registro no CFP → primeiro emprego formal). Registros com inconsistências temporais são sinalizados.

Coerência ocupacional (RAIS): todos os vínculos são classificados segundo a compatibilidade do código CBO com a formação em Psicologia. A família 2515 (Psicólogos e psicanalistas) define as “ocupações típicas duras”, e códigos adjacentes são categorizados como “ocupações típicas moles” ou “atípicas” (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025).

Quebras de série (RAIS/eSocial): anos com alteração metodológica na coleta (especialmente a transição para o eSocial a partir de 2019) são sinalizados com *flags*. Comparações de nível entre períodos pré e pós-transição devem ser evitadas ou acompanhadas de nota técnica (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2024b).

Análises de sensibilidade: os resultados principais são recalculados sob especificações alternativas — winsorização em p2–p98 (em vez de p1–p99), critério alternativo para definição do “vínculo principal” (maior remuneração nominal em vez de R\$/hora), exclusão de cursos com presença no ENADE inferior a 70%. A estabilidade das tendências é verificada e documentada.

11.6 F. Notas específicas por base de dados

Cada fonte de dados utilizada neste relatório possui características e limitações próprias que devem ser consideradas na interpretação dos resultados.

ENADE: o exame é aplicado por ciclos, com convocação de áreas específicas a cada triênio. A Psicologia foi avaliada em 2015, 2018 e 2022, com próximo ciclo previsto para 2025. Devido a mudanças na composição da prova e nos critérios de amostragem entre edições, comparações diretas de nível (médias absolutas) devem ser evitadas. As análises priorizam dispersões relativas (z-scores) e indicadores de cobertura (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 2015).

RAIS: a Relação Anual de Informações Sociais cobre exclusivamente o mercado de trabalho formal (vínculos CLT e estatutários), não captando autônomos, informais ou vínculos como pessoa jurídica (PJ/MEI). Entre 2019 e 2023, a base passou por migração progressiva para o sistema eSocial, o que pode afetar a cobertura e a qualidade do preenchimento de alguns campos. Variações observadas nesse período devem ser interpretadas com cautela, acompanhadas de nota técnica e triagem por qualidade (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2024a, 2024b).

Deflatores (IPCA): todos os valores monetários são deflacionados utilizando a série histórica do

IPCA/IBGE, com ano-base 2023. A tabela de fatores de deflacionamento está documentada no arquivo `data/interim/ipca_deflators.rds` e deve ser atualizada a cada nova edição do relatório (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2024c).

11.7 G. Reprodutibilidade: checklist e boas práticas

Para garantir a reprodutibilidade integral das análises, recomenda-se verificar os seguintes itens antes de cada atualização ou publicação:

- **Versões de software:** R (≥ 4.3), pacotes e sistema operacional/contêiner devem estar registrados no arquivo `renv.lock`.
- **Parâmetros de execução:** o arquivo `config.yml` deve conter os parâmetros do *run* atual, incluindo anos de referência, ano-base de preços e caminhos de arquivos.
- **Logs de processamento:** registros de ingestão, limpeza, *linkage*, perdas e *flags* de qualidade devem ser mantidos na pasta `logs/`.
- **Metadados de saídas:** tabelas e figuras devem seguir nomenclatura padronizada e incluir metadados (fonte, data de geração, versão do script).
- **Codebook atualizado:** o dicionário de variáveis (Apêndice B) deve refletir os domínios válidos, recodificações e eventuais mudanças de layout das bases originais.

11.8 H. Procedimentos para atualização do Observatório

A atualização deste relatório em novos ciclos de dados (por exemplo, inclusão de RAIS 2024/2025 ou do próximo ENADE de Psicologia) deve seguir o roteiro operacional descrito a seguir. Esse fluxo garante rastreabilidade, conformidade com a LGPD e continuidade metodológica.

11.8.1 H.1. Atualização de insumos e dicionários

O primeiro passo consiste em obter, no ambiente seguro, as novas versões das bases de dados: Censo da Educação Superior, ENADE, RAIS e atualizações do cadastro CFP/CRP. Em seguida, deve-se atualizar o arquivo `config.yml` com os novos anos de referência, ano-base de preços e caminhos de arquivos. O dicionário de variáveis (Apêndice B) também deve ser revisado para documentar novas variáveis ou mudanças de layout das bases originais.

11.8.2 H.2. Reexecução do pipeline de dados

No ambiente seguro, os scripts devem ser executados na seguinte ordem:

1. `R/01-load-raw.R`: ingestão dos novos microdados, com geração de *checksums* para verificação de integridade.
2. `R/02-clean.R`: limpeza e harmonização, incluindo os anos adicionais.

3. `R/03-linkage.R`: atualização da tabela mestra com identificadores anônimos persistentes.
4. `R/04-eda.R`: conferências exploratórias (totais por ano, cobertura ENADE, distribuições básicas).
5. `R/05-models.R`: atualização de modelos associativos, quando aplicável.
6. `R/06-figures.R` a `R/16-analises-enade-avancadas.R`: geração de figuras e tabelas atualizadas.

Apenas saídas agregadas (tabelas sintéticas e *data frames* anonimizados) devem ser exportadas para as pastas `data/interim` e `data/processed`, em conformidade com a LGPD.

11.8.3 H.3. Atualização de figuras e tabelas no livro

Em cada capítulo, deve-se verificar se as funções `fig_*` e `tab_*` apontam para as versões atualizadas dos arquivos de dados. Os scripts de teste (`test_figure_generation.R`, `test_new_analyses.R`, `test_tables.R`) devem ser executados para garantir que todos os *chunks* de figuras e tabelas funcionem corretamente com os novos dados.

11.8.4 H.4. Re-renderização do livro

Na raiz do projeto, com o ambiente `renv` restaurado:

- Executar `Rscript render.R` ou `make html` para gerar a versão HTML completa.
- Se necessário, executar `make pdf` para atualizar a versão em PDF, verificando eventuais problemas de dimensionamento de figuras ou quebras de página.
- Revisar o produto em `_book/` (sumário, referências cruzadas, apêndices) e registrar a data de atualização no `index.Rmd`.

11.8.5 H.5. Documentação de mudanças entre edições

Sempre que houver alteração relevante no método (por exemplo, nova definição de tipologia ocupacional, mudança no critério de winsorização ou inclusão de coortes adicionais), deve-se registrar no presente apêndice: (i) o que mudou; (ii) a partir de qual edição/ano a mudança passa a valer; e (iii) quais indicadores são diretamente afetados. Quando pertinente, a síntese do Capítulo 10 (10) também deve ser atualizada com notas sobre novos achados ou mudanças de tendência.

11.8.6 H.6. Checklist de reprodutibilidade

Antes de finalizar cada ciclo de atualização, verificar:

- Relatório de sensibilidades anexado (winsorização alternativa, critério de vínculo principal, filtros de cobertura ENADE).
- Notas de privacidade documentadas (supressões para células com $n < 10$, anonimização, conformidade com a LGPD (Brasil, 2018)).
- Arquivo `renv.lock` e `sessionInfo()` exportados junto aos resultados.

Seguindo esse roteiro, o Sistema Conselhos pode manter o Observatório da Formação e Trabalho

em Psicologia como uma infraestrutura viva, com ciclos regulares de atualização e plena rastreabilidade entre dados, scripts e resultados publicados.

11.9 I. Painéis complementares do linkage CFP × RAIS (2023)

Esta seção apresenta figuras complementares que detalham a integração entre o **cadastro do CFP/CRP (base 2025)** e a **RAIS 2023**. Esses painéis apoiam o diagnóstico apresentado no Capítulo 8 e, em especial, as análises territoriais do Capítulo 9.

É importante ter em mente três ressalvas interpretativas ao analisar os gráficos abaixo:

1. A RAIS captura **apenas vínculos formais** (CLT e estatutários), não refletindo a totalidade da inserção profissional.
2. A categoria “não localizado na RAIS” **não equivale a desocupação**: pode indicar atuação em consultório particular, informalidade, vínculos como pessoa jurídica (PJ/MEI), docência em IES privadas não declaradas, entre outras situações.
3. Diferenças observadas entre CRPs podem refletir tanto a **estrutura real do mercado de trabalho** em cada região quanto **limitações de cobertura ou qualidade cadastral** do processo de linkage e dos filtros aplicados.

11.9.1 I.1. Composição por tipo ocupacional (típica dura/mole/atípica) por CRP

A Figura 11.1 apresenta a distribuição dos registros do CFP encontrados na RAIS segundo o tipo de ocupação (típica dura, típica mole ou atípica), desagregada por Conselho Regional. Este painel considera todos os vínculos identificados, independentemente de estarem ativos ou desligados na data de referência.

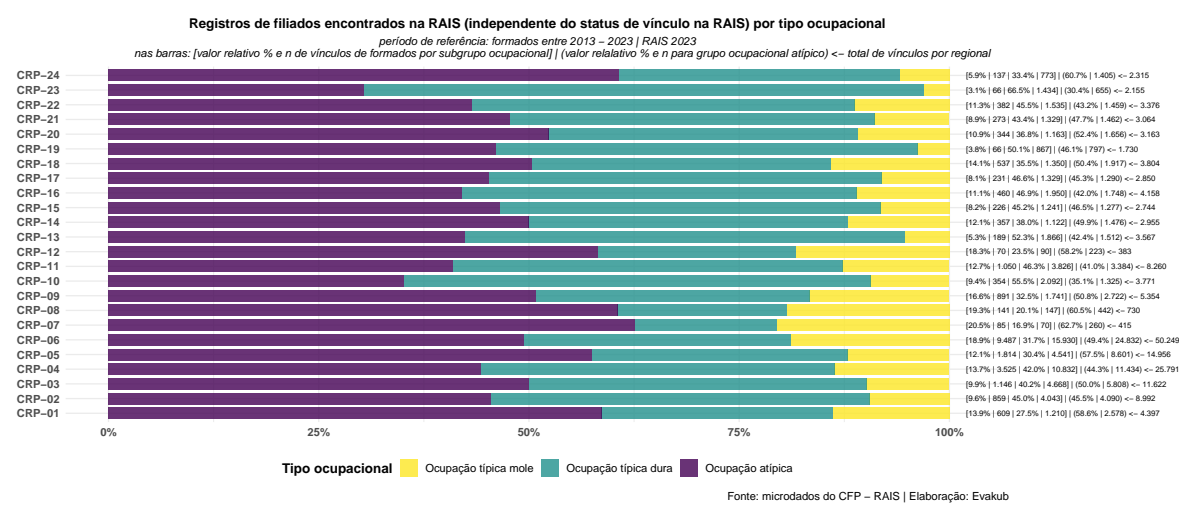


Figura 11.1 – Registros do CFP encontrados na RAIS por tipo ocupacional e CRP, considerando todos os vínculos (ativos e desligados). Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

11.9.2 I.2. Composição por tipo ocupacional apenas entre vínculos ativos (31/12/2023)

Restringindo a análise aos vínculos ativos em 31 de dezembro de 2023, a Figura 11.2 permite avaliar a composição ocupacional do estoque de profissionais efetivamente empregados ao final do período.

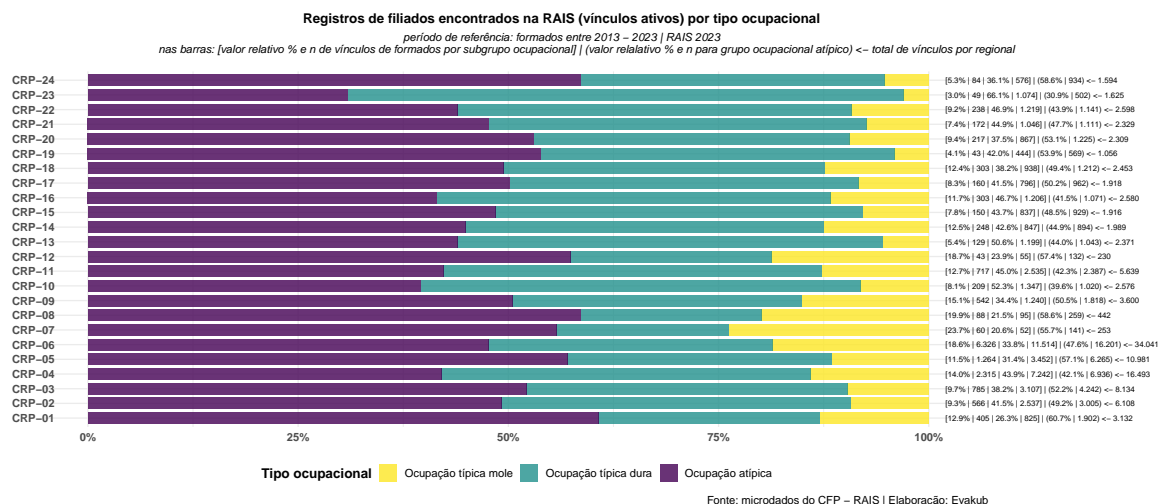


Figura 11.2 – Registros do CFP encontrados na RAIS (apenas vínculos ativos em 31/12/2023) por tipo ocupacional e CRP. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

11.9.3 I.3. Composição por tipo ocupacional: vínculos ativos versus desligados

A Figura 11.3 apresenta uma comparação direta entre vínculos ativos e desligados, permitindo identificar diferenças na composição ocupacional entre profissionais que mantêm vínculo formal e aqueles que se desligaram ao longo do ano.

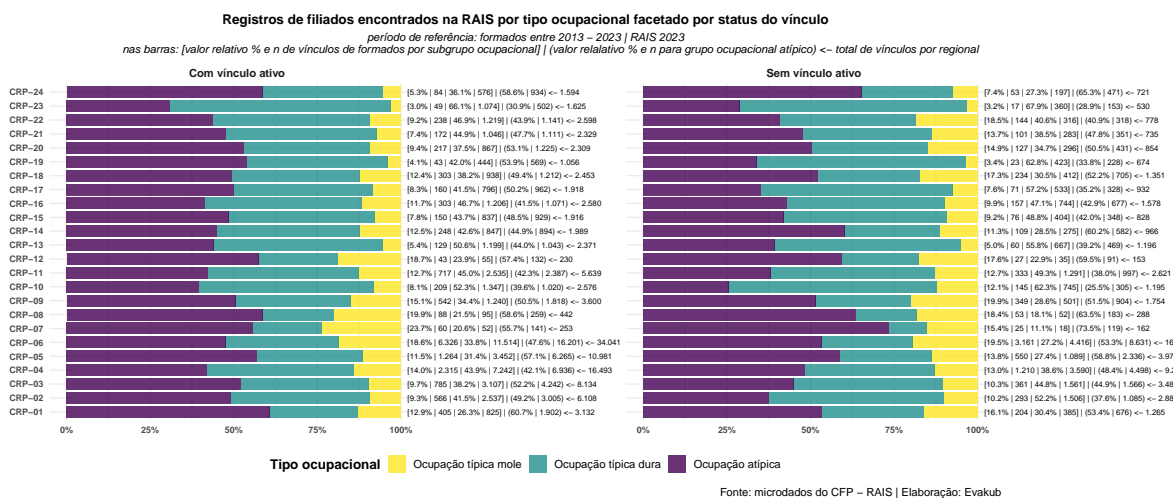


Figura 11.3 – Registros do CFP encontrados na RAIS por tipo ocupacional, comparando vínculos ativos e desligados, por CRP. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

11.9.4 I.4. Top 10 títulos ocupacionais por recorte

Esta subseção apresenta os dez títulos ocupacionais mais frequentes entre profissionais registrados no CFP com vínculo formal ativo, desagregados por tipo de ocupação. As figuras permitem identificar as ocupações que mais absorvem psicólogos/as no mercado formal e os cargos adjacentes que recebem egressos da formação em Psicologia.

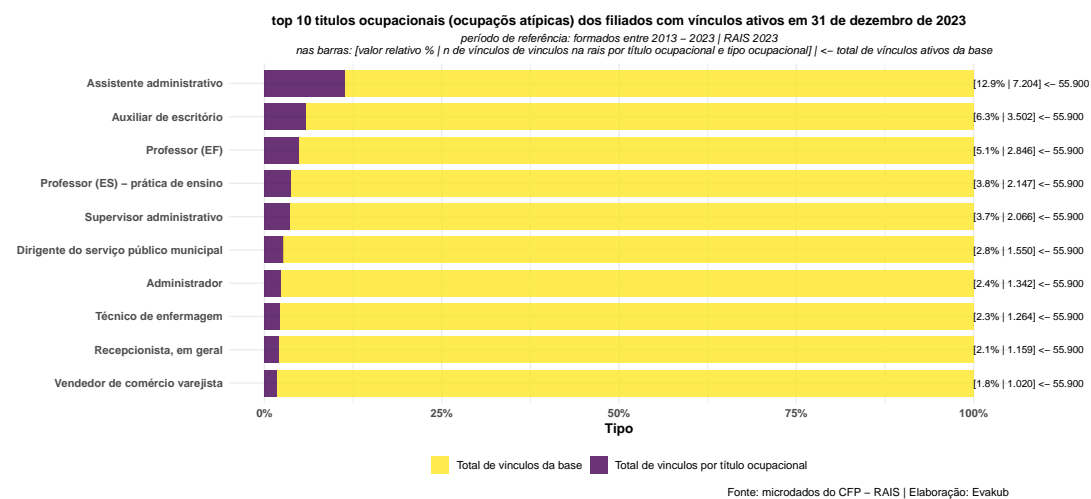


Figura 11.4 – Top 10 títulos ocupacionais entre registros do CFP com vínculo ativo em 31/12/2023, considerando todas as categorias. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

A Figura 11.5 foca especificamente nas ocupações classificadas como atípicas — ou seja, aquelas que não pertencem à família CBO 2515 nem às ocupações adjacentes à Psicologia. Esse recorte revela a diversificação da inserção profissional de pessoas formadas em Psicologia.

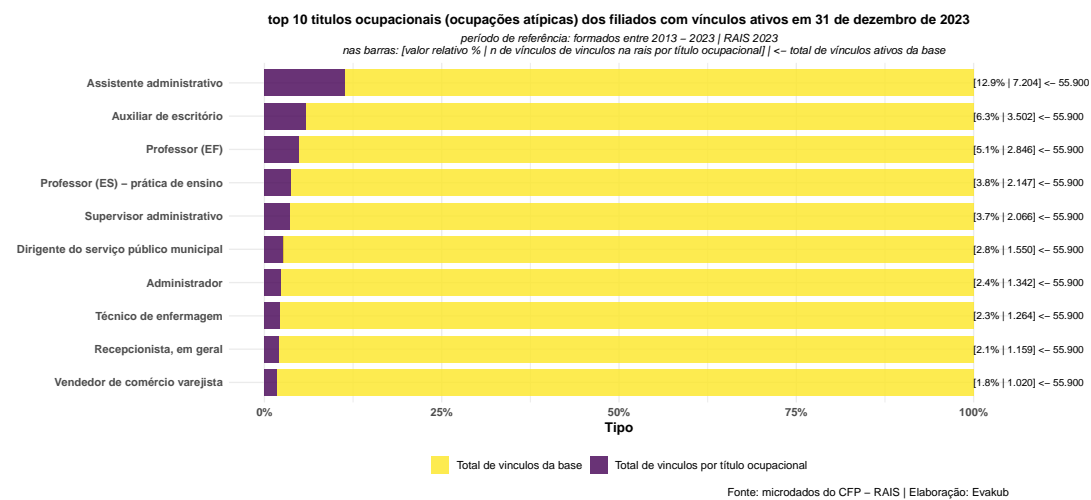


Figura 11.5 – Top 10 títulos ocupacionais atípicos entre registros do CFP com vínculo ativo. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

As ocupações típicas moles, apresentadas na Figura 11.6, incluem funções adjacentes à Psicologia

que frequentemente absorvem profissionais da área, embora não exijam o registro no CRP para seu exercício.

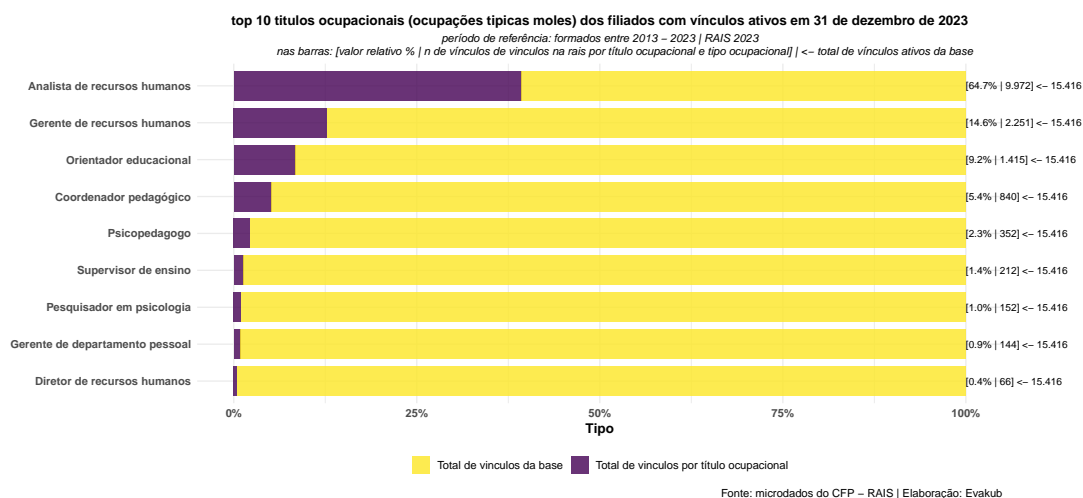


Figura 11.6 – Top 10 títulos ocupacionais típicos moles entre registros do CFP com vínculo ativo. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

Por fim, a Figura 11.7 consolida o ranking geral, considerando todas as categorias ocupacionais simultaneamente.

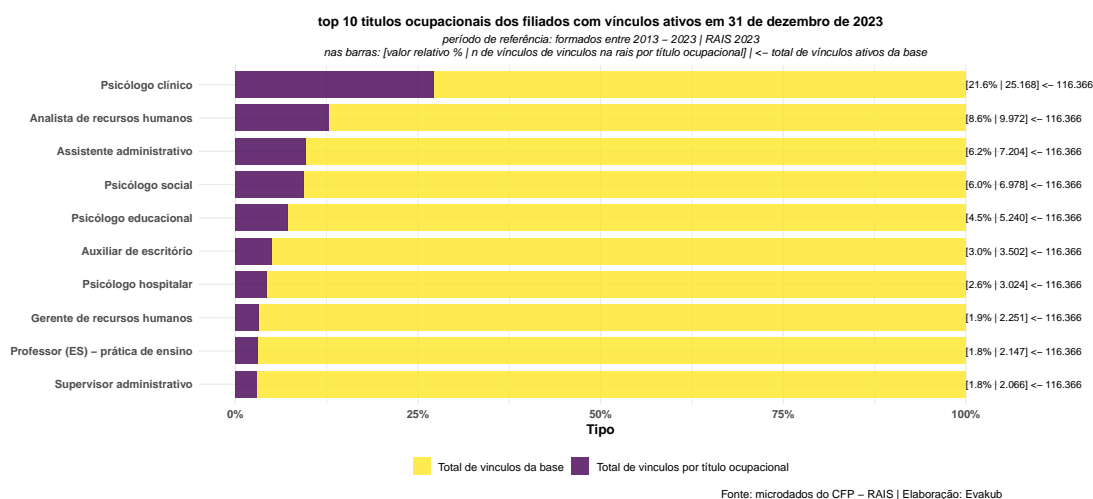


Figura 11.7 – Top 10 títulos ocupacionais gerais entre registros do CFP com vínculo ativo, considerando todas as categorias. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

11.9.5 I.5. Tipo ocupacional por status de registro no CFP

A Figura 11.8 cruza o tipo ocupacional com o status do registro no CFP (ativo, cancelado ou suspenso), permitindo identificar se há diferenças na distribuição ocupacional entre profissionais com registro regular e aqueles em situação irregular.

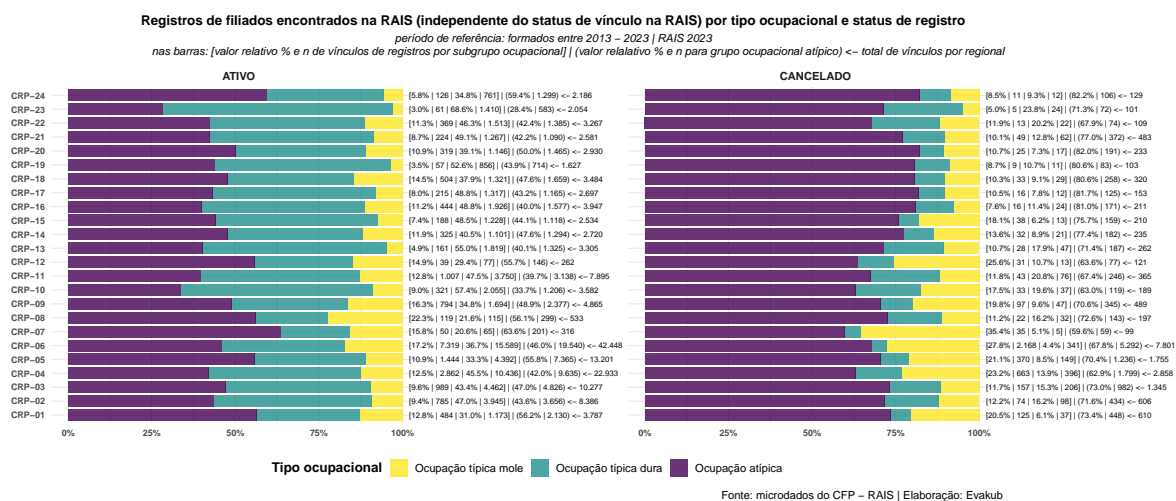


Figura 11.8 – Distribuição de registros do CFP encontrados na RAIS por tipo ocupacional e status do registro profissional (ativo, cancelado, suspenso). Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

11.9.6 I.6. Registros do CFP por CRP presentes na RAIS

A Figura 11.9 apresenta a distribuição absoluta dos registros do CFP localizados na RAIS, desagregada por Conselho Regional. Esse painel permite avaliar a cobertura do *linkage* e a concentração territorial de psicólogos/as com vínculo formal.

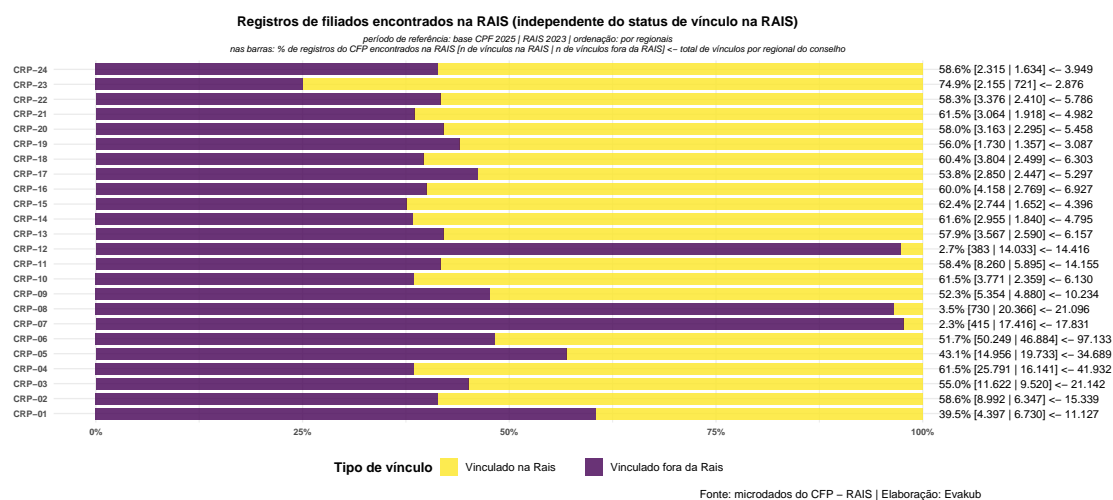


Figura 11.9 – Quantidade de registros de psicólogos por CRP encontrados na RAIS. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

11.9.7 I.7. Registros por tipo de vínculo empregatício

A Figura 11.10 detalha a distribuição dos vínculos segundo sua natureza jurídica: CLT, estatutário, temporário, entre outros. Esse recorte é relevante para compreender a inserção de psicólogos/as nos setores público e privado.

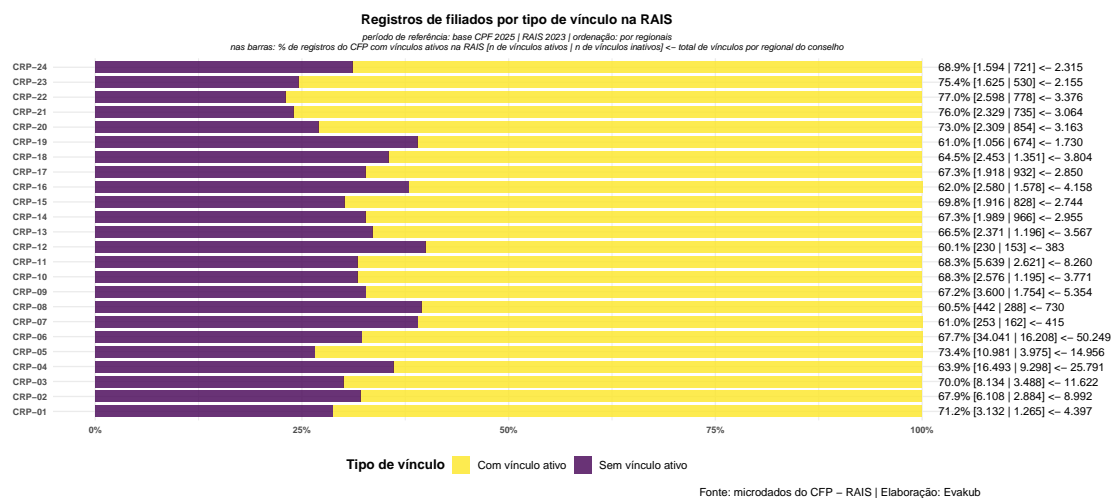


Figura 11.10 – Distribuição dos registros do CFP por tipo de vínculo empregatício (CLT, estatutário, temporário, etc.). Fonte: base CPF 2025, RAIS 2023.

11.9.8 I.8. Situação do vínculo por CRP

A Figura 11.11 compara a proporção de vínculos ativos e desligados por Conselho Regional, oferecendo uma visão da estabilidade do emprego formal em cada jurisdição.

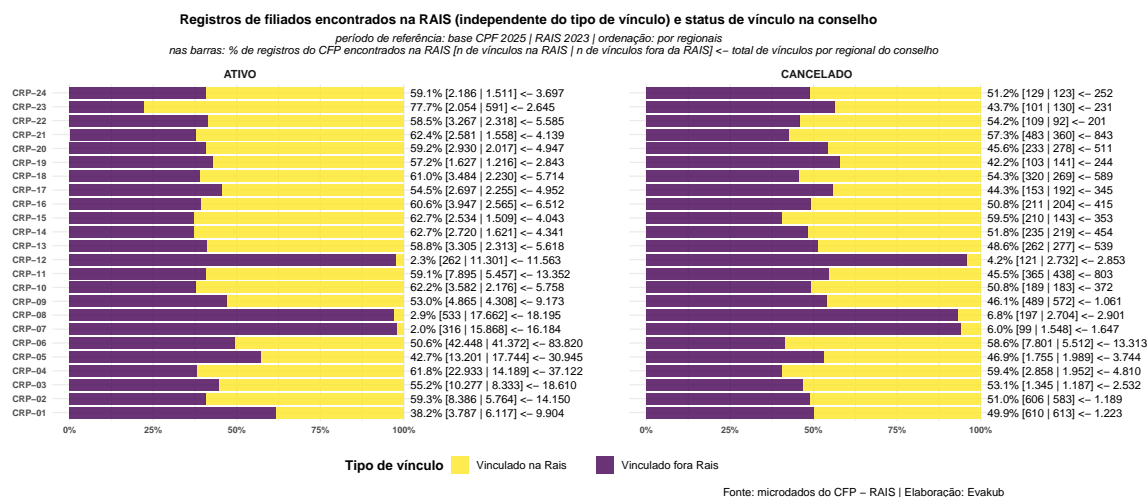


Figura 11.11 – Situação do vínculo (ativo em 31/12/2023 versus desligado durante o ano) por CRP. Fonte: base CPF 2025, RAIS 2023.

11.9.9 I.9. Top 10 títulos ocupacionais (todos os vínculos)

Por fim, a Figura 11.12 apresenta os dez títulos ocupacionais mais frequentes considerando a totalidade dos vínculos identificados (ativos e desligados), oferecendo uma visão geral das ocupações que mais empregam pessoas com formação em Psicologia no mercado formal brasileiro.

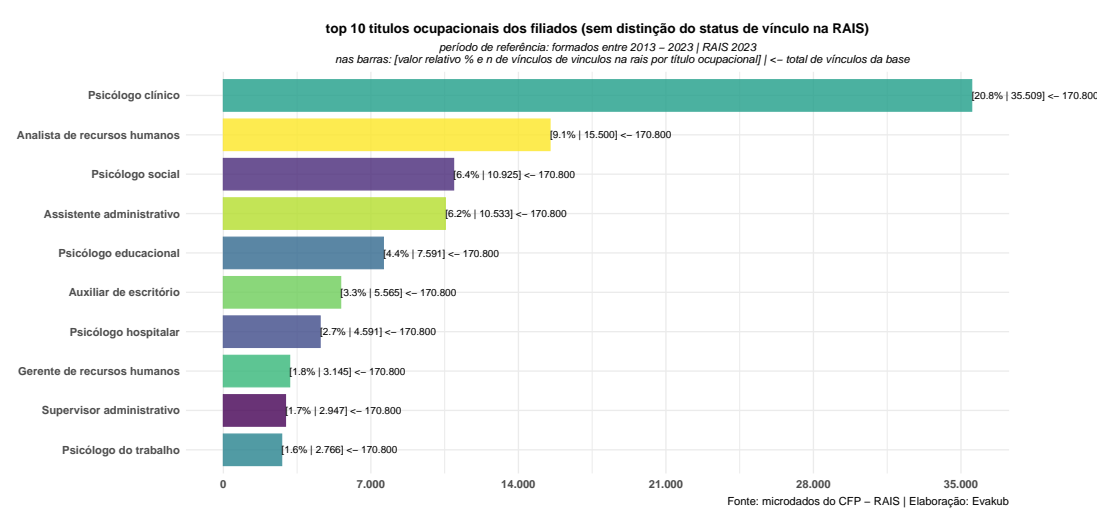


Figura 11.12 – Top 10 títulos ocupacionais entre registros do CFP na RAIS, considerando todos os vínculos (ativos e desligados). Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.

11.9.10 I.10. Proporção de empregadores por IES de formação (todos os vínculos)

A Figura 11.13 mostra a composição por tipo de empregador entre formados localizados na RAIS, considerando todos os vínculos (ativos e desligados), estratificada pela categoria administrativa da IES de origem.

11.9.11 I.11. Trajetória salarial por raça e sexo — visão geral consolidada

A Figura 11.14 apresenta a trajetória de rendimento (salário-hora) ao longo do tempo de ocupação para o conjunto consolidado de todas as ocupações típicas, por combinações de sexo e cor/raça. Esta visão agregada complementa os painéis desagregados por título ocupacional.

11.9.12 I.12. Detalhamento do diferencial salarial por título ocupacional (com labels)

A Figura 11.15 apresenta o rendimento por raça e sexo ao longo do tempo de ocupação para cada título ocupacional típico, com rótulos detalhados para facilitar a identificação dos valores.

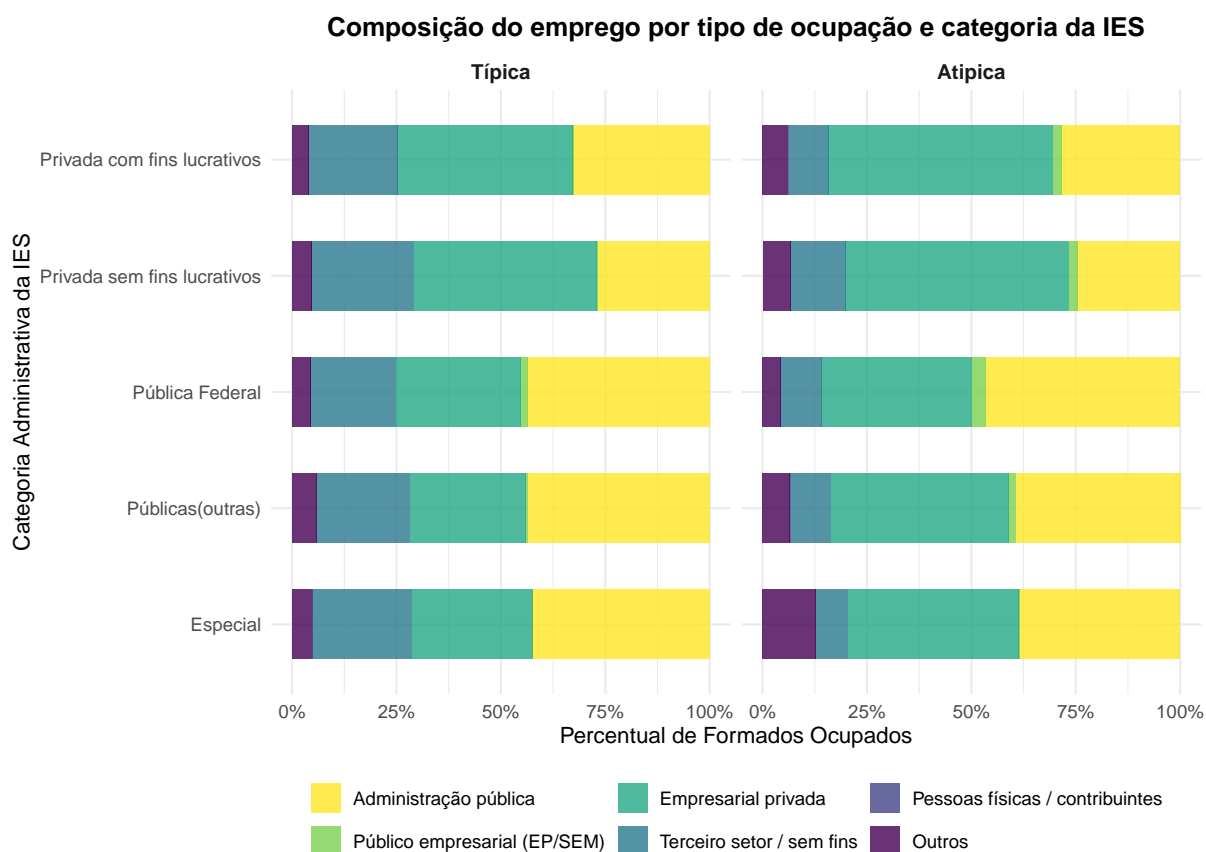


Figura 11.13 – Proporção de formados por tipo de empregador e categoria administrativa da IES de formação, considerando todos os vínculos. Fonte: Censup 2013–2023, RAIS 2023.

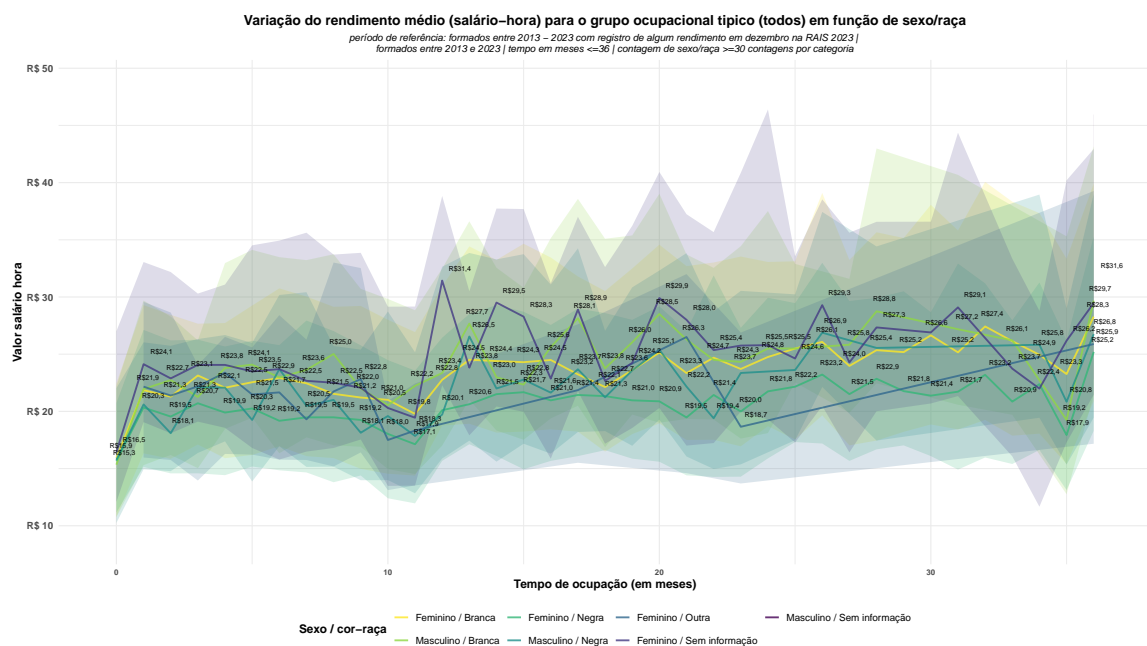


Figura 11.14 – Variação do rendimento médio (salário-hora) ao longo do tempo de ocupação para todas as ocupações típicas (agregado consolidado), por sexo e cor/raça. Fonte: RAIS 2023, formados 2013–2023.

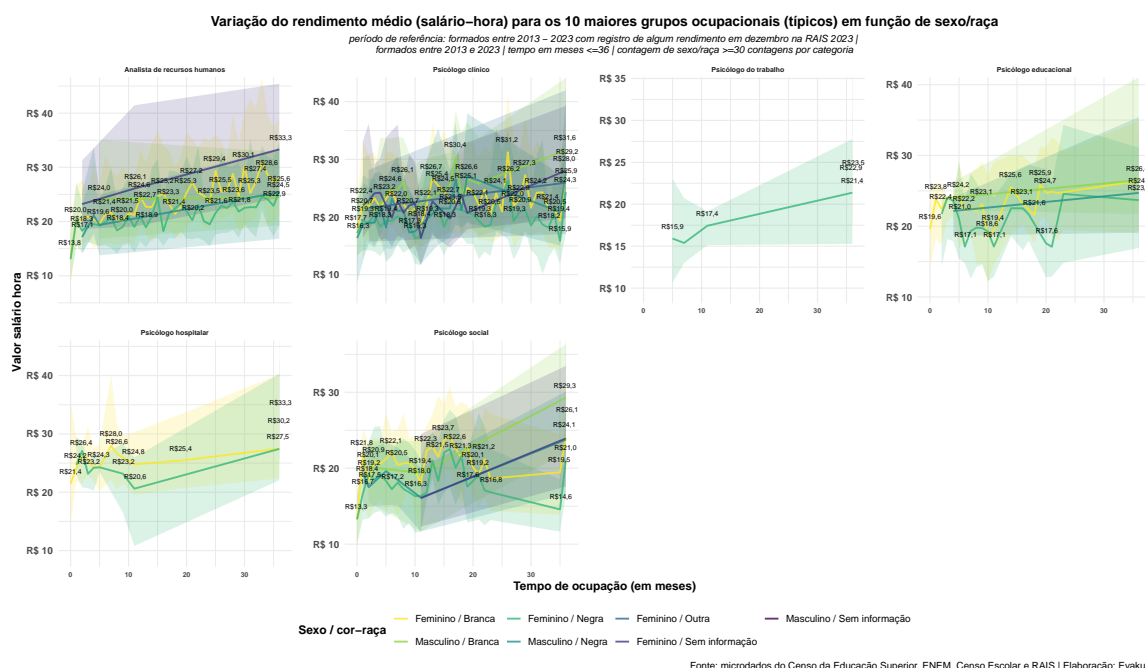


Figura 11.15 – Variação do rendimento médio (salário-hora) por título ocupacional típico, sexo e cor/raça, com rótulos de valores. Fonte: RAIS 2023, formados 2013–2023.

11.10 J. Limitações e boas práticas de interpretação

Ao utilizar os dados e indicadores apresentados neste relatório, é fundamental observar as seguintes limitações e recomendações de interpretação:

Associação versus causalidade: os resultados apresentados são de natureza descritiva e associativa. Diferenças observadas entre redes de ensino, UFs ou tipos de IES podem refletir diferenças de composição do alunado, disponibilidade de recursos ou contextos regionais, e não necessariamente efeitos causais das variáveis analisadas.

Cobertura variável das bases: a cobertura do ENADE varia por área, UF e turno, podendo gerar viés de seleção. A RAIS, por sua vez, captura apenas o mercado formal de trabalho, excluindo autônomos, informais e vínculos como pessoa jurídica. É essencial explicitar o universo de cada análise e evitar generalizações além do escopo coberto.

Mudanças em classificações oficiais: ao longo do período analisado (2013–2023), houve atualizações nas classificações CINE (áreas de formação), CNAE (atividades econômicas) e CBO (ocupações). Séries temporais longas devem ser interpretadas com cautela, documentando eventuais reclassificações.

Análises de equidade: indicadores de desigualdade por sexo, raça e região demandam desagregação adequada e apresentação de intervalos de confiança ou margens de erro. Comparações entre subgrupos devem considerar tamanhos amostrais, especialmente quando envolvem categorias com pequenos contingentes.

11.11 Referências

As referências citadas neste anexo integram a bibliografia geral do relatório.

Este apêndice apresenta um guia de leitura do conjunto de dados integrados utilizado nas análises do relatório. Para cada variável-chave, são descritos: origem da informação, código ou rótulo padronizado, transformações aplicadas e notas de interpretação. O dicionário articula-se ao *pipeline* técnico documentado no Apêndice A e complementa-se com o **codebook completo** (Anexo III), que contém a listagem exhaustiva e atualizada de todos os campos por tabela.

12.1 Escopo das fontes de dados

A construção deste estudo demográfico mobilizou um conjunto articulado de bases administrativas que permitem traçar a trajetória desde a formação até a inserção profissional em Psicologia. As fontes primárias utilizadas são:

- **INEP**: Censo da Educação Superior, ENADE e ENEM, que fornecem dados sobre cursos, matrículas, concluintes e perfil socioeconômico dos estudantes (Conselho Nacional de Educação (Brasil), 2023; Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 2015).
- **MTE/RAIS**: Relação Anual de Informações Sociais, que cobre o mercado de trabalho formal, observando a transição metodológica para o eSocial a partir de 2019 (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2024b, 2024a).
- **CFP/CRP**: cadastro de registros profissionais de psicólogos/as, permitindo identificar a entrada na profissão regulamentada.
- **IBGE**: classificações oficiais — CNAE 2.0 para atividades econômicas, códigos de municípios e UFs — além do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) para deflacionamento de valores monetários (IBGE, 2006; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2024c).
- **MTE/CBO**: Classificação Brasileira de Ocupações, com destaque para a família 2515 (Psicólogos e psicanalistas), que delimita o exercício típico da profissão no mercado formal (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025).

12.2 Níveis de organização dos dados

Os dados estão organizados em seis níveis hierárquicos, refletindo a estrutura lógica das trajetórias analisadas. No nível mais fundamental, cada **pessoa/egresso** recebe um identificador anonimizado que permite análises longitudinais, conectando registros de diferentes fontes ao longo do tempo. O segundo nível registra as características do **curso/IES** — instituição de ensino, organização acadêmica, rede administrativa, localização geográfica e modalidade de oferta. O terceiro nível captura os **eventos de avaliação**, incluindo participação e desempenho no ENADE e informações do ENEM quando disponíveis.

O quarto nível incorpora o **registro profissional** junto ao sistema CFP/CRP — data de inscrição, status e jurisdição. O quinto nível documenta os **vínculos laborais** identificados na RAIS: ocupação, setor econômico, remuneração, carga horária e tipo de empregador. Por fim, o sexto nível agrega **variáveis derivadas** — indicadores calculados a partir das bases originais, como tempos de inserção, taxas de localização, z-scores de desempenho e *flags* de qualidade.

12.3 Convenções gerais

Esta seção descreve as convenções de nomenclatura, codificação e tratamento de dados adotadas em todo o *pipeline* analítico, garantindo consistência e rastreabilidade dos resultados.

12.3.1 Identificadores e chaves

Os identificadores são as variáveis que permitem conectar registros entre diferentes bases e ao longo do tempo. O campo `id_pessoa` constitui o identificador anonimizado do indivíduo, gerado a partir de *hash* criptografado com sal em ambiente seguro; após o *linkage*, todos os identificadores diretos (CPF, nome) são removidos em conformidade com a LGPD. Os campos `id_ies` e `id_curso` representam chaves harmonizadas a partir do Censo da Educação Superior, acompanhadas de tabela de correspondência para acomodar mudanças institucionais ao longo do período (fusões, desmembramentos, alterações de código). Já o campo `id_vinculo` funciona como identificador interno para vínculos na RAIS, permitindo que uma mesma pessoa possua múltiplos vínculos em um mesmo ano-base.

12.3.2 Padronização geográfica

As variáveis geográficas seguem a codificação oficial do IBGE para garantir compatibilidade e rastreabilidade. Os campos `uf_*` utilizam códigos de 2 dígitos, enquanto `mun_*` emprega códigos de 7 dígitos para municípios. Uma chave histórica é mantida para reconciliar fusões e criações de municípios ocorridas ao longo do período de análise. Quando necessário para garantir confidencialidade estatística (células com $n < 10$), os dados são agregados por microrregião, mesorregião ou grande região, conforme documentado nas notas de cada tabela.

12.3.3 Categorias e domínios padronizados

As principais variáveis categóricas foram harmonizadas segundo domínios padronizados que garantem comparabilidade ao longo do tempo e entre fontes distintas.

A variável **raça/cor** (`raca_cor`) segue a classificação do IBGE, adotando as categorias **branca**, **preta**, **parda**, **amarela**, **indigena** e **nao_declarada**. O agregado **pp** (pretos + pardos) é utilizado em análises onde o tamanho amostral de categorias individuais é insuficiente. A categoria **nao_declarada** é mantida explicitamente, sem imputação, para preservar a estrutura original dos dados.

A variável **rede/categoria administrativa** (`rede`) classifica as instituições em cinco catego-

rias: `publica_federal`, `publica_estadual`, `publica_municipal`, `privada_sfl` (sem fins lucrativos) e `privada_cfl` (com fins lucrativos). Divergências entre anos são resolvidas por tabela-mestre de correspondência.

A **organização acadêmica** (`organizacao_academica`) distingue `universidade`, `centro_universitario`, `faculdade` e `if_cefet` (esta última agrupando Institutos Federais e CEFETs), seguindo a tipologia do INEP.

O **turno** (`turno`) assume valores `matutino`, `vespertino`, `noturno`, `integral` ou `misto` — este último aplicado quando há divergência entre fontes ou períodos. A **modalidade** (`modalidade`) segue a classificação em `PRES` (presencial), `FLEX` (semipresencial, com práticas presenciais obrigatórias conforme exigência regulatória) e `EAD` (educação a distância).

12.3.4 Códigos ocupacionais e setoriais

As classificações oficiais de ocupação e atividade econômica são utilizadas para caracterizar a inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho formal.

O campo `cbo2002` registra o código da Classificação Brasileira de Ocupações, acompanhado do *flag* booleano `ocupacao_tipica_psico` (igual a 1 quando o código pertence à família 2515 — Psicólogos e psicanalistas). O campo `cnae2` contém o código da CNAE 2.0, com agregações setoriais simplificadas (`saude`, `educacao`, `outros`) documentadas no Anexo III para facilitar análises comparativas por área de atuação.

12.3.5 Moeda, deflatores e tratamento de outliers

Os valores monetários são apresentados em reais constantes de dezembro de 2023, deflacionados pelo IPCA/IBGE conforme série histórica disponibilizada pelo IPEA. Os deflatores são armazenados em cache com validade de 30 dias e podem ser atualizados conforme documentado no Apêndice A.

Para o tratamento de valores extremos, aplica-se *winsorização* nos percentis p1 e p99, estratificada por ano, UF e setor econômico. Testes de sensibilidade com limiares alternativos (p2–p98) foram conduzidos para verificar a robustez dos resultados. O *flag* `flag_winsor` identifica observações cujos valores foram ajustados, permitindo exclusão em análises de sensibilidade.

12.3.6 Tratamento de ausências e *flags* de qualidade

Os valores ausentes ou especiais são codificados de forma padronizada: `NA` indica valor ausente (não disponível na base original), `NS` indica “não se aplica” (variável não pertinente para o registro) e `ND` indica “não declarado” (o respondente optou por não informar).

Os *flags* de qualidade sinalizam observações que requerem atenção especial na interpretação. O *flag* `flag_imput_*` indica que o valor foi imputado — por exemplo, horas contratuais padrão de 220h/mês quando o campo original estava ausente. O *flag* `flag_winsor` sinaliza valores de remuneração *winsorizados*. O *flag* `flag_cobertura_enade_baixa` indica cursos com taxa de presença no ENADE

inferior a 70%, situação que sugere cautela na interpretação devido a potencial viés de seleção. Por fim, `flag_linkage_duvida` assinala pareamentos que apresentaram inconsistências resolvidas por verificação manual.

12.4 Tabela pessoa (nível egresso)

A tabela `pessoa` constitui o registro central de cada egresso, agregando atributos demográficos e socioeconômicos provenientes de múltiplas fontes. Cada linha representa um indivíduo único, identificado por *hash* anonimizado.

Variável	Tipo	Origem	Descrição	Transformações	Notas
<code>id_pessoa</code>	chave	Integrado	ID anonimizado do egresso	Hash criptografado com sal; remoção de identificadores diretos	Conformidade LGPD (Brasil, 2018)
<code>sexo</code>	categ.	INEP (Censo/ENADE)	Sexo (registro administrativo)	Harmonização de rótulos entre instrumentos	Pode divergir entre anos
<code>raca_cor</code>	categ.	INEP/ENADE	Raça/cor (classificação IBGE)	Recode para 6 categorias + agregado pp	<code>nao_declarada</code> mantida
<code>idade_conclusao</code>	num	INEP	Idade na conclusão do curso	Calculada: <code>data_nasc + ano_conclusao</code>	Medianas usadas em <i>boxplots</i>
<code>origem_escolar</code>	categ.	ENEM/ENADE	Tipo de escola no Ensino Médio	Recode: pública, privada, mista, <code>nao_informado</code>	<i>Proxy</i> socioeconômica
<code>renda_familiar_cluster</code>	categ.	ENADE	Faixa de renda familiar	Harmonização de faixas entre ciclos	Autorrelato; usar com cautela

12.5 Tabela formacao (curso/IES do egresso)

A tabela **formacao** registra as características do curso e da instituição onde cada egresso obteve sua formação. A estrutura permite identificar padrões por rede administrativa, organização acadêmica, modalidade e localização geográfica.

Variável	Tipo	Origem	Descrição	Transformações	Notas
id_curso, id_ies	chave	INEP	Identificadores de curso e IES	Tabela de correspondência para mudanças institucionais	Ver Anexo III
rede	categ.	INEP	Rede/categoria administrativa	Mapa para 5 categorias padronizadas	Divergências por tabela-mestre
organizacao_academica	categ.	INEP	Universidade/Centro/CEFET	Ho/Fam/Unidade/IF— conforme tipologia INEP	
uf_curso, mun_curso	cód.	INEP/IBGE	UF e município do curso	Códigos IBGE padronizados	Chave histórica ativa
turno, modalidade	categ.	INEP	Turno e modalidade de oferta	Regras: PRES/FLEX/EAD; misto quando conflito	FLEX inclui semipresencial
ano_ingresso, ano_conclusao	num	INEP	Cronologia da formação	Limpeza de outliers (coerência temporal)	Usado para coortes
carga_estagios_prevista	num	INEP/DCN	Horas previstas de estágio	Regra DCN 2023 ($\geq 20\%$ da carga total) (Conselho Nacional de Educação (Brasil), 2023)	Pode exigir coleta <i>ad hoc</i>

12.6 Tabela enade (avaliação do concluinte)

A tabela `enade` registra a participação e o desempenho dos concluintes no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes. A Psicologia foi avaliada nos ciclos de 2015, 2018 e 2022, com periodicidade trienal. As análises priorizam dispersões relativas (*z-scores*) em vez de médias absolutas, dada a variação na composição das provas entre edições.

Variável	Tipo	Origem	Descrição	Transformações	Notas
<code>ano_enade</code>	num	INEP	Ano do ciclo ENADE	Psicologia: 2015, 2018, 2022	Triênio avaliativo
<code>presente</code>	bin	INEP	Presença entre habilitados	Taxa de cobertura por curso/UF	Atenção ao viés de seleção
<code>nt_fg, nt_ce</code>	num	INEP	Notas brutas (Formação Geral / Componente Específico)	Limpeza de valores inválidos	—
<code>z_fg, z_ce</code>	num	Derivada	<i>Z-scores</i> por ciclo e componente	$(x - \bar{x})/s$ (presentes válidos)	Comparabilidade relativa
<code>questionario_-mistasocioeco_*</code>		INEP	Itens do questionário de contexto	Harmonização de códigos/rotulagem	Não imputar sistematicamente

12.7 Tabela enem (perfil de entrada)

A tabela `enem` fornece informações sobre o perfil de entrada dos estudantes, quando disponível via vínculo probabilístico. A cobertura é parcial, pois nem todos os estudantes do Censo podem ser vinculados a registros do ENEM, e o uso dessa base como *proxy* de perfil socioeconômico deve considerar essa limitação.

Variável	Tipo	Origem	Descrição	Transformações	Notas
<code>ano_enem</code>	num	INEP	Ano do ENEM	Vínculo probabilístico (onde aplicável)	Cobertura parcial

Variável	Tipo	Origem	Descrição	Transformações	Notas
nota_enem_- media	num	INEP	Média padronizada das notas	Padronização por ano	Uso como covariável
tp_escola_- enem	categ.	INEP	Tipo de escola no EM	Harmonização com origem_- escolar	—

12.8 Tabela registro_cfp (trajetória profissional)

A tabela `registro_cfp` documenta a entrada dos egressos no sistema de regulação profissional, permitindo calcular o tempo entre a conclusão do curso e a obtenção do registro, bem como analisar a distribuição geográfica por jurisdição de CRP.

Variável	Tipo	Origem	Descrição	Transformações	Notas
data_- registro	data	CFP/CRP	Data do primeiro registro	Verificação de coerência com conclusão	Gap conclusão→registro
crp_regiao	categ.	CFP/CRP	CRP de registro	Mapa CRP→UF/Região	Análise de mobilidade
status_- registro	categ.	CFP/CRP	Situação cadastral	Atualização por <i>snapshot</i> periódico	Ativo/inativo/baixa

12.9 Tabela rais_vinculos (mercado formal)

A tabela `rais_vinculos` registra os vínculos empregatícios formais identificados na RAIS, permitindo múltiplas linhas por pessoa-ano quando há vínculos simultâneos. A partir de 2019, a base passou por migração progressiva para o sistema eSocial, o que pode afetar a comparabilidade de alguns indicadores (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2024b).

Variável	Tipo	Origem	Descrição	Transformações	Notas
ano_rais	num	RAIS/MTE	Ano-base do vínculo	Marcador de quebra (eSocial 2019+)	Comparações com cautela

Variável	Tipo	Origem	Descrição	Transformações	Notas
uf_emprego, mun_emprego	cód.	RAIS/IBGE	Local do esta- belecimento	IBGE padronizado	—
cnae2, setor_- agregado	cód./cat.	RAIS/IBGE	Atividade econômica	Mapa CNAE→saude/educacao/outros	Ver Anexo III
cbo2002, ocupacao_- tipica_psico	cód./bin	RAIS/MTE	Ocupação	<i>Flag</i> = 1 para família 2515 (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025)	—
horas_- contratuais_- mes	num	RAIS	Horas/mês	Imputação conservadora (220h) com <i>flag</i>	—
remuneracao_- mensal_- nominal	num	RAIS	R\$ nominal	Deflacionar para 2023 (IPCA) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2024c)	—
rs_hora	num	Derivada	R\$/hora	remun_- nominal/horas_- contratuais + <i>winsor</i> p1-p99	Comparação entre empregadores
tipo_- empregador	categ.	RAIS	Público/privado/ setor	Recorte por natureza jurídica	—
vinculo_- ativo	bin	RAIS	Emprego ativo no ano-base	Indicador de ocupação formal	Cobertura do formal

12.10 Tabela derivadas (indicadores e tempos)

A tabela **derivadas** consolida indicadores calculados a partir das bases originais, incluindo tempos de transição, taxas de inserção e estatísticas de rendimento. Esses campos são gerados pelo *pipeline* analítico e permitem análises comparativas por recorte geográfico, temporal ou institucional.

Variável	Tipo	Origem	Descrição	Transformações	Notas
tempo_- conclusao_- registro_- meses	num	Derivada	Meses da conclusão ao 1º registro no CFP	data_- registro - data_- conclusao	Sobrevivência (KM) opcional
tempo_- conclusao_- primeiro_- emprego_- meses	num	Derivada/RAIS	Meses até 1º emprego formal	Primeira RAIS ativa pós-conclusão	Não capta autônomos
taxa_- localizacao	num	Derivada/RAIS	Proporção de egressos localizados na RAIS	CPFs encon- trados/total	Por coorte/UF
taxa_- ocupacao_- formal	num	Derivada/RAIS	Proporção de egressos com vínculo ativo	Vínculo ativo/total	—
mediana_rs_- hora, iqr_rs_hora	num	Derivada/RAIS	R\$/h por tipo de empregador	Deflacionado 2023; <i>winsor</i>	Comparação público × privado
z_fg, z_ce (agregações)	num	Derivada/ENADE	Estatísticas de desempenho	Média, DP por curso/UF/rede	Não usar para <i>ranking</i> direto

12.11 Transformações e recodificações: resumo

Esta seção consolida os principais mapeamentos aplicados às variáveis originais, servindo como referência rápida para interpretação das análises.

Rede/categoria administrativa: os códigos originais do INEP (1, 2, 3 para públicas federal, estadual e municipal, respectivamente) são mantidos; as privadas são subdivididas em **privada_sfl** (sem fins lucrativos) e **privada_cfl** (com fins lucrativos). Conflitos entre anos são resolvidos por tabela de correspondência documentada no Anexo III.

Organização acadêmica: harmonizada conforme tipologia do INEP, com a categoria **if_cefet**

agrupando Institutos Federais e Centros Federais de Educação Tecnológica.

Cor/raça: padronização em seis categorias seguindo a classificação do IBGE, com agregado **pp** para análises com baixa contagem em categorias individuais. A opção **nao_declarada** é preservada sem imputação.

Turno e modalidade: o valor **misto** é atribuído quando há divergência de *labels* entre fontes ou períodos. A categoria **FLEX** agrupa modalidades semipresenciais com exigência de práticas presenciais.

Geografia: códigos IBGE padronizados, com chave histórica para reconciliar municipalidades extintas ou fundidas ao longo do período.

Ocupação (CBO): o *flag* **ocupacao_tipica_psico** assume valor 1 para códigos pertencentes à família 2515 (Psicólogos e psicanalistas), delimitando o exercício típico da profissão.

Setor (CNAE): mapeamento de códigos CNAE para três categorias agregadas (**saude**, **educacao**, **outros**), com documentação detalhada dos agrupamentos no Anexo III.

Rendimento: valor por hora calculado como razão entre remuneração nominal e horas contratuais; deflacionamento pelo IPCA (base dezembro/2023); *winsorização* nos percentis p1 e p99.

ENADE: *z-scores* calculados por ciclo, evitando comparações de nível absoluto entre edições devido a variações na composição e dificuldade das provas. A taxa de cobertura (presentes/habilitados) é reportada para cada análise.

12.12 Notas de qualidade e interpretação

A interpretação adequada dos resultados apresentados neste relatório requer atenção a três aspectos fundamentais: cobertura e viés de seleção, distinção entre associação e causalidade, e regras de confidencialidade.

12.12.1 Cobertura e viés de seleção

A cobertura do ENADE varia consideravelmente por área, UF e turno do curso. Taxas de presença inferiores a 70% são sinalizadas com *flag* específico, e os resultados correspondentes devem ser interpretados com cautela, dado o risco de viés de seleção — estudantes ausentes podem ter perfil diferente dos presentes, comprometendo a representatividade das estatísticas.

A RAIS, por sua vez, cobre exclusivamente o mercado de trabalho formal (vínculos CLT e estatutários), não captando autônomos, informais ou vínculos como pessoa jurídica (PJ/MEI). Entre 2019 e 2023, a base passou por migração progressiva para o sistema eSocial, o que pode afetar a cobertura e a qualidade do preenchimento de alguns campos. Variações observadas nesse período devem ser acompanhadas de nota técnica e interpretadas com cautela (Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2024b).

12.12.2 Associação versus causalidade

Os indicadores apresentados neste relatório descrevem **associações estatísticas**, não relações causais. Diferenças observadas entre redes de ensino, UFs ou tipos de IES podem refletir diferenças na

composição do alunado, na disponibilidade de recursos ou em contextos regionais específicos, e não necessariamente efeitos diretos das variáveis analisadas. Inferências causais exigiriam desenhos experimentais ou quasi-experimentais que escapam ao escopo deste estudo observacional.

12.12.3 Confidencialidade e supressão de dados

Para proteger a privacidade dos indivíduos em conformidade com a LGPD, células com menos de 10 observações são suprimidas das tabelas publicadas. Quando necessário, são realizadas agregações regionais — por exemplo, agrupamento de UFs em grandes regiões — para viabilizar a divulgação sem comprometer a confidencialidade. Os *logs* de supressão são mantidos para auditoria e documentam o número de células afetadas em cada tabela.

12.13 Estrutura física dos dados

Os dados do projeto estão organizados em diretórios que refletem os estágios do *pipeline* analítico, facilitando a rastreabilidade e a reprodutibilidade das análises:

```
/data/raw/          # Dumps originais por fonte (acesso restrito)
/data/interim/      # Dados pós-limpeza e harmonização
/data/secure/       # Ambiente restrito para identificadores (não versionado)
out/figs/           # Figuras finais para publicação
out/tables/         # Tabelas em formato CSV/TeX
docs/codebook/      # Dicionário completo (Anexo III) e mapas de recodificação
logs/               # Registros de ingestão, linkage, perdas e flags
```

Schemas de dados (alto nível):

- `peessoa.parquet` — uma linha por pessoa (identificador anonimizado + atributos demográficos)
- `formacao.parquet` — uma linha por pessoa-curso (pode haver múltiplas formações)
- `enade.parquet` — uma linha por pessoa-ciclo (participações no ENADE)
- `enem.parquet` — zero ou uma linha por pessoa (vínculo probabilístico)
- `registro_cfp.parquet` — uma linha por pessoa (status atual do registro profissional)
- `rais_vinculos.parquet` — n linhas por pessoa-ano-vínculo (múltiplos vínculos permitidos)
- `derivadas.parquet` — indicadores agregados por recorte analítico

12.14 Entradas consolidadas do Anexo III

O Anexo III (codebook completo) acompanha este dicionário e consolida os seguintes elementos:

- **Inventário de variáveis por tabela** (`peessoa`, `formacao`, `enade`, `enem`, `registro_cfp`, `rais_vinculos`, `derivadas`), especificando nome, tipo, domínio, exemplos de valores e *flags* aplicáveis.

- **Mapas de recodificação oficiais:** rede/categoria administrativa, organização acadêmica, cor/raça, turno/modalidade e agregação CNAE→setor.
- **Tabelas de correspondência:** IES e cursos (mudanças de código/nome ao longo do período), municípios (chave histórica IBGE) e CRP→UF/região.
- **Parâmetros operacionais:** deflatores IPCA por ano, percentis de *winsorização*, regras de imputação de horas contratuais e *logs* de supressão por confidencialidade.
- **Notas de versão:** datas de extração por fonte, *hashes* de insumos validados e versões de pacotes utilizados (ver também Apêndice A).

12.15 Referências

As referências citadas neste apêndice integram a bibliografia geral do relatório.

Este apêndice reúne todas as figuras e tabelas do livro em um índice remissivo organizado por capítulo. Enquanto as listas oficiais de figuras e tabelas (LOF/LOT) nos elementos pré-textuais seguem a ordenação sequencial exigida pela ABNT NBR 14724, o índice aqui apresentado privilegia a navegação temática: o leitor interessado em um eixo específico — formação, perfil discente, desempenho acadêmico ou mercado de trabalho — pode localizar rapidamente o conjunto de visualizações relevantes.

O índice é atualizado automaticamente a cada compilação do livro, assegurando correspondência exata entre as legendas e os números de referência cruzada. Nas versões em HTML, cada item funciona como hiperlink direto para a visualização no corpo do texto.

Como utilizar este índice:

- Para consultas rápidas, navegue diretamente até a seção do capítulo de interesse.
- Na versão HTML, clique no link da figura ou tabela para ser direcionado ao local exato no texto.
- Na versão PDF, utilize o número da figura ou tabela para localizá-la nas listas oficiais dos elementos pré-textuais.

13.1 Figuras

- Figura: Série de vínculos formais em Psicologia — estoque ativo em 31/12, RAIS 2013–2023
- Figura: Número anual de concluintes em Psicologia no Brasil (2013–2023) — Censo da Educação Superior
- Figura: Evolução da composição racial dos concluintes em Psicologia (2013–2023)
- Figura: Índice de crescimento do emprego formal em Psicologia por região (base 2013=100), 2013–2023
- Figura: Evolução da remuneração real em Psicologia — mediana e faixa P10–P90 (dez de 2023 em Reais), 2013–2023
- Figura: Evolução do emprego formal em Psicologia por setor econômico — número absoluto de vínculos, 2013–2023
- Figura: Evolução acumulada de cursos e turmas de Psicologia em IES públicas (federais e estaduais/municipais) desde 1960: três ondas de expansão visíveis — pós-Reforma de 1968, pós-LDB/1996 e pós-REUNI/2007. Fonte: Censo da Educação Superior.
- Figura: IES públicas mantêm carga presencial integral (valores próximos a zero), enquanto privadas — especialmente com fins lucrativos — apresentam maior variabilidade e uso da flexibilização regulatória. Fonte: Censo da Educação Superior 2023.
- Figura: Visão ampliada incluindo cursos EaD e híbridos confirma o padrão: privadas sem fins lucrativos apresentam maior dispersão e outliers com carga semipresencial elevada. Fonte: Censo da Educação Superior 2023.

- Figura: Distribuição dos cursos de Psicologia por turno de funcionamento (integral, matutino, vespertino, noturno) e categoria administrativa da IES (pública federal, pública estadual/municipal, privada com fins lucrativos, privada sem fins lucrativos) — Brasil, 2023
- Figura: Evolução histórica do número acumulado de cursos e turmas de Psicologia em IES privadas (com e sem fins lucrativos), evidenciando expansão acelerada pós-2004 associada a políticas de financiamento estudantil (FIES/ProUni) — Brasil, 1963–2023
- Figura: Evolução histórica do número acumulado de cursos e turmas de Psicologia em IES públicas (federais e estaduais/municipais), com destaque para três ondas de expansão: pós-Reforma de 1968, pós-LDB/1996 e pós-2004 — Brasil, 1963–2023
- Figura: Evolução do número acumulado de formados em Psicologia em IES privadas: crescimento consistente no segmento sem fins lucrativos e oscilações no segmento com fins lucrativos associadas a mudanças no FIES e efeitos da pandemia — Brasil, 2013–2023
- Figura: Evolução do número acumulado de formados em Psicologia em IES públicas: trajetória moderada com crescimento estável nas federais e estagnação nas estaduais/municipais, refletindo limitações orçamentárias — Brasil, 2013–2023
- Figura: Comparação entre número de cursos e número de turmas de Psicologia por Unidade da Federação: descolamento entre indicadores reflete múltiplos ingressos anuais por curso — total de 1.178 cursos e 1.873 turmas, Brasil, 2023
- Figura: Distribuição geográfica dos cursos de Psicologia por categoria administrativa da IES e Unidade da Federação: predominância do setor privado (com e sem fins lucrativos) em todas as regiões, com oferta pública concentrada em capitais e polos regionais — Brasil, 2023
- Figura: Índice de Concentração de Mercado (HHI) por Unidade da Federação — limiares de concentração moderada (1.500) e alta (2.500) indicados por linhas tracejadas
- Figura: Distribuição geográfica dos cursos de Psicologia por município brasileiro: presença em 473 municípios (8\% da malha municipal), com concentração no eixo Sul-Sudeste-Nordeste — Brasil, 2023
- Figura: Distribuição geográfica dos cursos de Psicologia por Unidade da Federação: concentração no Sudeste (SP, MG, RJ) e Sul (PR, RS, SC), com menor densidade nas regiões Norte e Centro-Oeste — Brasil, 2023
- Figura: Top 30 IES por número de formados em Psicologia (2013–2023) — código da IES no eixo vertical, com diferenciação por categoria administrativa
- Figura: Privadas com fins lucrativos apresentam outliers extremos (razão vagas acima de 900), indicando turmas com oferta muito superior à demanda efetiva; sem fins lucrativos mostram padrão mais concentrado. Fonte: Censo da Educação Superior 2023.
- Figura: Federais apresentam maior concentração de valores elevados, indicando melhor eficiência de conversão vagas-formados; estaduais/municipais mostram maior dispersão. Fonte: Censo da Educação Superior 2023.
- Figura: Federais concentram docentes em tempo integral com DE (roxo), enquanto privadas — sobretudo com fins lucrativos — apresentam maior presença de horistas e tempo parcial, além de

- concentrarem a maior parte das funções docentes (49\%). Fonte: Censo da Educação Superior 2023.
- Figura: Percentual de formados em IES públicas que receberam auxílio social durante a graduação, por cor/raça, escolaridade dos pais e tipo de escola no EM: estudantes negros de escola pública apresentam maior cobertura, mas desigualdades persistem dentro de cada grupo — formados 2013–2023. Fonte: Censo da Educação Superior.
 - Figura: Formados em Psicologia por categoria administrativa da IES e tipo de escola no Ensino Médio: 49\% dos formados em privadas com fins lucrativos vieram de escola pública de EM, versus 40\% nas sem fins lucrativos — formados 2013–2023. Fonte: Censo da Educação Superior.
 - Figura: Privadas com fins lucrativos: 43\% das pessoas formadas não têm pais com ensino superior; públicas federais: 40\% têm ambos os pais graduados — indicador de capital cultural familiar diferenciado. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
 - Figura: Evolução do número de concluintes por categoria administrativa: liderança das privadas sem fins lucrativos, seguidas pelas com fins; setor público estável em números absolutos, mas perdendo peso relativo — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Evolução do perfil etário dos concluintes em Psicologia: aumento da participação de estudantes maduros (40+ anos), de 15\% para 20\% — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Sem fins lucrativos: de 6.676 (2013) para 23.285 (2023) — crescimento de 249\%; com fins lucrativos: de 9.932 para 14.953 — crescimento de 51\%. Retração em 2020 seguida de recuperação. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
 - Figura: Federais: crescimento de 2.146 (2013) para 3.066 (2023), com queda em 2020 (efeito pandemia); estaduais/municipais crescem de 865 para 1.101, com pico em 2018. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
 - Figura: Privadas sem fins: negros de até 2 SM crescem de 166 (2013) para 4.951 (2023) — 2.882\%; diversificação racial associada à expansão via financiamento, não a cotas. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
 - Figura: Federais: negros de até 2 SM crescem de 73 (2013) para 699 (2023) — 857\%; brancos na mesma faixa crescem 278\%. Efeito claro da Lei de Cotas visível a partir de 2017. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
 - Figura: Evolução da composição racial dos concluintes em Psicologia: redução da proporção de brancos (de 60\% para 50\%) e crescimento de pardos, com pretos estáveis em torno de 8–10\% — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Bolsas não reembolsáveis: 17\% nas privadas com fins e 22,6\% nas sem fins lucrativos; programas IES e ProUni são as principais modalidades — pilar de inclusão sem endividamento. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
 - Figura: FIES predomina no crédito reembolsável: 24,9\% nas privadas com fins e 29,5\% nas sem fins lucrativos; cerca de 75\% das pessoas formadas não utilizaram financiamento reembolsável. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
 - Figura: Evolução da proporção de formados em Psicologia com e sem financiamento estudantil

- (exceto federais): pico de financiamento em 2019 (57\%) seguido de retração para 38–39\% em 2021–2023, refletindo mudanças no FIES e impactos macroeconômicos — Brasil, 2013–2023
- Figura: Composição do financiamento estudantil por tipo (reembolsável vs. não reembolsável) entre formados em Psicologia: estabilidade das bolsas (ProUni/institucionais) e maior volatilidade do crédito (FIES), com implicações para endividamento e inserção profissional — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Participação em atividades extracurriculares entre formados em Psicologia de IES privadas: baixa adesão nas com fins lucrativos (25–35\%), refletindo perfil de estudantes trabalhadores com menor disponibilidade para engajamento acadêmico complementar — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Cobertura de políticas de assistência estudantil (auxílio moradia, transporte, alimentação, permanência) entre formados em Psicologia de IES públicas: alcance limitado (25–35\% dos estudantes) apesar da demanda potencial — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Razão de representação racial (brancos/negros) e razão de sexo por categoria administrativa da IES: super-representação de brancos mais intensa nas privadas com fins lucrativos (razão 1,30–1,70) e maior equilíbrio nas federais (razão próxima a 1,0) — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Distribuição etária dos concluintes em Psicologia por categoria administrativa da IES: medianas mais baixas nas públicas (cerca de 26 anos) e mais elevadas nas privadas com fins lucrativos (30–32 anos), refletindo perfis distintos de trajetória formativa — Brasil, 2013–2023.
 - Figura: Evolução da proporção de formados em Psicologia que ingressaram via ações afirmativas (cotas sociais, raciais e escola pública) em IES públicas: crescimento expressivo nas federais (de menos de 20\% para 40–45\%) após implementação da Lei de Cotas (2012) — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Participação em atividades extracurriculares (pesquisa, extensão, monitoria) entre formados em Psicologia de IES públicas: predominância da não participação (60–70\%), com federais apresentando maior engajamento (35–40\%) — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Origem escolar de concluintes em Psicologia segundo tipo de escola no Ensino Médio (pública ou privada) e categoria administrativa da IES: maior proporção de egressos de escola pública nas privadas com fins lucrativos (55–60\%) e inversão nas públicas federais (maioria de escola privada) — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Feminização da formação em Psicologia: proporção de formados por sexo e Unidade da Federação, evidenciando predominância feminina superior a 79\% em todos os estados — Brasil, 2013–2023
 - Figura: Privadas: formados negros crescem de 1.448 (2013) para 9.652 (2023) nas sem fins lucrativos e de 1.478 para 5.005 nas com fins; queda de ‘sem informação’ mais lenta no setor com fins. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
 - Figura: Federais: crescimento expressivo de formados negros (566 em 2013 para 1.448 em 2023), com efeitos visíveis da Lei de Cotas a partir de 2017; queda acentuada de ‘sem informação’ indica melhoria na coleta. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
 - Figura: Sul (RS, SC, PR) com mais de 75\% de brancos; Norte (AC, RO, AM) com mais de 60\% de negros — composição reflete estrutura demográfica regional, mas com sub-representação de pretos em todas as UFs. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.

- Figura: Variabilidade nas razões de representação é maior dentro de cada categoria administrativa do que entre elas; federais apresentam menores disparidades raciais. Fonte: Censo da Educação Superior 2013–2023.
- Figura: Distribuição dos formados em Psicologia por sexo e Unidade da Federação: proporção feminina varia de 79\% (AL, PA) a 86\% (TO, MT), com valores absolutos indicando o volume de formados em cada estado — Brasil, 2013–2023.
- Figura: Biplot PCA dos perfis de estudantes no ENADE — cada ponto representa um grupo/unidade de análise; cores indicam clusters; vetores indicam as variáveis que mais estruturam as diferenças (nota, renda, escolaridade, trabalho e idade)
- Figura: Gráfico radar dos clusters de estudantes no ENADE — comparação de atributos médios normalizados (0–1) por perfil (trabalho, renda, nota, idade e escolaridade)
- Figura: Evolução da origem escolar dos formandos em Psicologia (2015 vs 2018) — crescimento de 8 p.p. na participação de egressos de escola pública; dados de 2022 indisponíveis para esta análise
- Figura: Evolução do perfil de renda dos formandos em Psicologia (2015 vs 2018) — aumento expressivo nas faixas de menor renda; dados de 2022 indisponíveis para esta análise
- Figura: Desempenho no ENADE 2018 por tipo de escola no ensino médio — egressos de escola privada com vantagem de 6,5 pontos
- Figura: Desempenho no ENADE 2018 por categoria administrativa da IES — federais com vantagem de 11 pontos sobre privadas
- Figura: Desempenho no ENADE 2018 por renda familiar — gradiente de 10 pontos entre extremos da distribuição de renda
- Figura: Relação entre desempenho médio no ENADE e IDH estadual (proxy) — associação fraca em nível agregado, sugerindo que a heterogeneidade intraestadual e a composição institucional pesam mais do que o contexto médio do estado
- Figura: Ilhas de excelência no ENADE (recorte Norte/Nordeste) — municípios com maiores notas médias em regiões desafiadoras (top 20), destacando bolsões de alto desempenho fora dos eixos tradicionais
- Figura: Distribuição dos z-scores no ENADE 2015 por componente (CE, FG, NF) e categoria administrativa: federais com curvas deslocadas à direita (medianas positivas), privadas com fins lucrativos à esquerda (medianas negativas)
- Figura: Distribuição dos z-scores no ENADE 2018 por componente e categoria administrativa: leve aproximação das privadas sem fins ao centro no FG, mas Componente Específico continua diferenciando fortemente as redes
- Figura: Distribuição dos z-scores no ENADE 2022 por componente e categoria administrativa: reprodução da hierarquia estrutural da década, com maior dispersão nas privadas com fins e manutenção de picos à direita nas federais
- Figura: Mapa de calor da distribuição conjunta de z-scores no Componente Específico e Formação Geral do ENADE 2015: federais com concentração nos quadrantes superiores, privadas com fins lucrativos nos inferiores — padrão de hierarquia institucional

- Figura: Mapa de calor da distribuição conjunta de z-scores no Componente Específico e Formação Geral do ENADE 2018: manutenção da hierarquia institucional, com privadas sem fins lucrativos ocupando posição intermediária
- Figura: Mapa de calor da distribuição conjunta de z-scores no Componente Específico e Formação Geral do ENADE 2022: estabilidade do padrão estrutural ao longo da década, confirmando hierarquia federais > públicas(outras) > privadas sem fins > privadas com fins
- Figura: Importância de variáveis (Feature Importance) do modelo Random Forest para predição de desempenho no ENADE — variáveis com maior importância têm maior poder preditivo, independentemente da direção do efeito
- Figura: Probabilidade estimada de desempenho por perfil socioeconômico — modelo de aprendizado de máquina aplicado ao ENADE 2018
- Figura: Mapa de itens do ENADE 2015 em Psicologia: relação entre correlação ponto-bisserial (r-pb) e proporção de acertos para Componente Específico (OCE) e Formação Geral (OFG), classificados por faixa de dificuldade — distribuição equilibrada entre níveis
- Figura: Mapa de itens do ENADE 2018 em Psicologia: maior concentração de questões na faixa de dificuldade média e melhoria na coerência dos valores de r-pb no Componente Específico em relação a 2015
- Figura: Mapa de itens do ENADE 2022 em Psicologia: predomínio de itens classificados como fáceis (proporção de acertos acima de 66\%), com possível redução da sensibilidade discriminativa entre níveis de proficiência
- Figura: Taxa de participação no ENADE 2015 em Psicologia por categoria administrativa da IES: patamar elevado e homogêneo entre redes, com privadas sem fins lucrativos atingindo 93,4\% de presença válida
- Figura: Taxa de participação no ENADE 2018 em Psicologia por categoria administrativa da IES: manutenção do padrão estável de 2015, com taxas próximas ou superiores a 90\% em todas as categorias
- Figura: Taxa de participação no ENADE 2022 em Psicologia por categoria administrativa da IES: queda significativa nas públicas federais (82,8\%) pós-pandemia, contrastando com estabilidade das privadas com fins lucrativos (91,0\%)
- Figura: Comparação de coortes de formandos em Psicologia em diferentes contextos macroeconômicos (pré-crise, crise, pandemia)
- Figura: Taxas de inserção formal em 3 anos pós-conclusão por sexo, raça/cor e rede de formação
- Figura: Formados com e sem registro de vínculo na RAIS por ano de conclusão — Brasil, 2013–2023. A proporção de formados localizados na RAIS oscila entre 41% e 49%, indicando que metade ou mais de cada coorte atua fora do mercado formal captado.
- Figura: Formados por tipo ocupacional com registro de vínculo na RAIS, por ano de formatura (2013–2023): ocupações atípicas crescem de 45\% (2013) para 84\% (2023), refletindo compressão do núcleo regulado frente à expansão da formação — RAIS 2023
- Figura: Proporção de concluintes com vínculo formal em 1, 3 e 5 anos após a conclusão, por coorte

de formatura

- Figura: Tempo mediano até o primeiro vínculo formal em Psicologia por coorte de formatura. A faixa sombreada indica a dispersão entre o primeiro e o terceiro quartis.
- Figura: Composição racial do mercado formal de Psicologia — proporção de vínculos por grupo racial (2017-2023)
- Figura: Proporção de formados com remuneração observada em dezembro por tipo de empregador e categoria administrativa da IES (todas): composição por empregador entre formados localizados na RAIS — formados 2013–2023, RAIS 2023
- Figura: Composição por tipo ocupacional e tipo de empregador, por categoria administrativa da IES (todas): contraste entre ocupações típicas duras (mais híbridas) e típicas moles (mais concentradas no privado) — formados 2013–2023, RAIS 2023
- Figura: Composição por tipo ocupacional e tipo de empregador entre formados com vínculo ativo em 31/12/2023, por categoria administrativa da IES: foco na inserção corrente — formados 2013–2023, RAIS 2023
- Figura: Série de vínculos formais em Psicologia por região (2013–2023), valores absolutos — RAIS
- Figura: Evolução da remuneração mediana feminina/masculina (razão F/M) em Psicologia, valores deflacionados — série 2013–2023 (RAIS)
- Figura: Índice de crescimento do emprego formal por região (2017=100), série 2013–2023 — RAIS
- Figura: Evolução da renda real mediana (ajustada pelo IPCA) por tipo ocupacional (2013–2023)
- Figura: Tempo mediano de emprego (meses) por tipo ocupacional (moles vs. duras), série 2013–2023 — RAIS
- Figura: Ocupações ‘duras’ (reguladas) caem de 17\% (2013) para 12\% (2023); ‘moles’ (adjacentes) dominam com 83–88\% — válvula de escape frente à saturação do núcleo profissional. Fonte: Censo/RAIS 2013–2023.
- Figura: Evolução do diferencial salarial racial — razão entre remuneração mediana de negros (pretos+pardos) e brancos, ajustada pelo IPCA (2013–2023)
- Figura: Matriz interseccional de remuneração — mediana salarial por sexo e raça/cor com percentual em relação ao maior salário (RAIS 2023)
- Figura: Mediana salarial por combinação sexo × raça/cor (RAIS 2023), valores líquidos de dezembro
- Figura: Razão entre o número de vínculos formais ativos em ocupações típicas da Psicologia (CBO 2515) e o total de formados por coorte: evolução longitudinal da taxa de conversão formação-emprego formal — formados em Psicologia, Brasil, 2013–2023
- Figura: Distribuição da remuneração líquida de dezembro (mediana e intervalo interquartil P25–P75) por tipo ocupacional (moles vs. duras) e tipo de empregador: setor público apresenta menor dispersão; privado maiores medianas em gestão — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
- Figura: Distribuição da remuneração líquida de dezembro (mediana e intervalo interquartil P25–P75) por Unidade da Federação e tipo ocupacional: Centro-Oeste e Sudeste com maiores medianas — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
- Figura: Distribuição do valor salário-hora (mínimo, mediana, máximo) para ocupações típicas duras

- (núcleo regulado) por tipo de empregador no setor de saúde (CNAE 86): setor privado com maiores medianas em funções clínicas — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
- Figura: Distribuição do valor salário-hora (mínimo, mediana, máximo) para ocupações típicas moles por tipo de empregador no setor de saúde (CNAE 86): vínculos com jornada ≥ 20 h semanais — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
 - Figura: Composição por sexo (registro administrativo) dos vínculos formais em ocupações típicas duras (núcleo regulado) por título ocupacional: feminização supera 85\% na maioria das funções clínicas e assistenciais — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
 - Figura: Composição por sexo (registro administrativo) dos vínculos formais em ocupações típicas moles (adjacentes) por título ocupacional: feminização varia de 60\% a 83\% conforme função — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
 - Figura: Composição por sexo (registro administrativo) dos vínculos formais em ocupações típicas da Psicologia por Unidade da Federação: predominância feminina entre 68\% e 83\% — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
 - Figura: Distribuição territorial de vínculos formais em ocupações típicas da Psicologia por Unidade da Federação e classificação ocupacional (moles vs. duras): concentração regional e padrão de inserção — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
 - Figura: Proporção de vínculos ativos versus inativos em 31 de dezembro por título ocupacional típico da Psicologia: estabilidade de vínculo formal no estoque de fim de ano — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
 - Figura: Proporção de vínculos ativos versus inativos em 31 de dezembro para ocupações típicas duras (núcleo regulado) da Psicologia: clínica, hospitalar, social, jurídica, educacional e trabalho — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
 - Figura: Proporção de vínculos ativos versus inativos em 31 de dezembro para ocupações típicas moles (adjacentes) da Psicologia: docência, coordenação pedagógica, gestão de pessoas e pesquisa — mercado de trabalho formal (RAIS), Brasil, 2023
 - Figura: Administração pública municipal: 58\% dos vínculos em ocupações típicas (25.492 de 43.645); cooperativas: 64\% (1.572 de 2.464); sociedades empresariais: 38\% (32.623 de 84.824) — padrões de inserção variam por tipo de empregador. Fonte: Censo/RAIS 2013–2023.
 - Figura: Distribuição por tipo ocupacional (duras vs. moles) segundo perfil sociodemográfico — sexo e raça/cor (RAIS 2023)
 - Figura: Quartis de renda (mediana e intervalo interquartilico) por tipo de empregador e categoria administrativa da IES de formação: rendimentos mais altos em administrações públicas federais e empresas públicas, independentemente da origem institucional — formados 2013–2023, RAIS 2023
 - Figura: Razão entre o total de formados(as) (por coorte) e o número de vínculos ativos em dezembro/2023, por tipo ocupacional (típica mole, típica dura e atípica). Nos rótulos: razão | \% de ocupados(as) na coorte | n de vínculos | n de formados(as). Fonte: Censo/RAIS 2013–2023.
 - Figura: Remuneração de dezembro por tipo de empregador (rótulo agregado) e tipo ocupacional (típica dura, típica mole e atípica): administrações públicas e empresas públicas concentram maiores

medianas e menor dispersão; organizações sociais e vínculos privados exibem medianas mais baixas e maior heterogeneidade — RAIS 2023.

- Figura: Vínculos na RAIS dos formados por tipo de ocupação (típica vs. atípica) e empregador (rótulo agregado): remuneração de dezembro com quartis (Q25, mediana, Q75) — administração pública municipal concentra maior volume em ocupações típicas, enquanto empresas públicas apresentam maiores medianas. Fonte: Censo/RAIS 2013–2023.
- Figura: Remuneração de dezembro (mediana e intervalo interquartilico) para os maiores grupos ocupacionais, por tipo de empregador (rótulo agregado): evidencia heterogeneidade intra-título conforme o circuito setorial — formados 2013–2023, RAIS 2023
- Figura: Variação do rendimento médio (salário-hora) ao longo do tempo de ocupação para ocupações típicas duras (agregado), por combinações de sexo e cor/raça: trajetórias diferenciadas persistem ao longo da carreira — RAIS 2023
- Figura: Distribuição salarial por região — boxplot com mediana destacada (RAIS 2023)
- Figura: Valor médio salário-hora por tipo de empregador e título ocupacional típico: administração pública federal apresenta maiores valores-hora para ocupações clínicas e hospitalares; setor privado misto lidera em Analista de RH — formados 2013–2023 com vínculo ativo e jornada $\geq 10h$, RAIS 2023
- Figura: Composição racial do mercado de Psicologia por CRP — proporção de vínculos por cor/raça autodeclarada (RAIS 2023)
- Figura: Evolução do emprego por setor durante a pandemia — recuperação desigual entre setores público e privado (índice base 100 = 2019)
- Figura: Ranking dos 10 principais setores (CNAE) por número de vínculos formais em Psicologia — forte concentração na Administração Pública e no complexo Educação/Regulação (RAIS 2023)
- Figura: Distribuição do tempo de emprego — faixas de permanência no vínculo (RAIS 2023)
- Figura: Escolaridade da mãe dos formandos em Psicologia — indicador de mobilidade educacional intergeracional (ENADE 2015)
- Figura: Impacto da COVID-19 no mercado formal de Psicologia — queda de 4\% em 2020 seguida de recuperação acelerada de 18\% até 2022 (RAIS 2013–2023)
- Figura: Fluxo geográfico formação-trabalho por Conselho Regional de Psicologia — diferença em pontos percentuais entre participação na formação (ENADE 2015) e no emprego formal (RAIS 2023)
- Figura: Fluxo geográfico formação-trabalho por UF — diferença entre proporção de vínculos (RAIS 2023) e proporção de formandos (ENADE 2015). Valores positivos indicam UFs receptoras líquidas; negativos indicam emissoras
- Figura: Diferencial salarial por sexo (registro administrativo) por CRP — razão entre remuneração mediana feminina e masculina (valores abaixo de 1,0 indicam desvantagem feminina), RAIS 2023
- Figura: Composição por tipo ocupacional entre registros do CFP localizados na RAIS, por CRP, comparando situação do registro (ativo vs. cancelado): padrões descritivos para orientar aprofundamentos por coorte e mobilidade ocupacional — base CFP 2025, RAIS 2023

- Figura: Pirâmide etária de profissionais da Psicologia no mercado formal — distribuição por sexo e faixa etária (RAIS 2023)
- Figura: Registros do CFP encontrados na RAIS (independentemente do status do vínculo na RAIS), por CRP: participação relativa de registros com e sem vínculo observado na RAIS 2023 — base CFP 2025
- Figura: Registros do CFP encontrados na RAIS por situação no Conselho (ativo vs. cancelado), por CRP: comparação por situação do registro e presença observável no mercado formal captado pela RAIS — base CFP 2025, RAIS 2023
- Figura: Registros do CFP por tipo de vínculo na RAIS (vínculos ativos vs. sem vínculo ativo), por CRP: fotografia em 31/12/2023 — base CFP 2025
- Figura: Distribuição de renda familiar dos formandos em Psicologia — faixas em salários mínimos (ENADE 2015)
- Figura: Remuneração por tipo de empregador — mediana e intervalo interquartil (RAIS 2023)
- Figura: Relação entre proporção de formandos e proporção de vínculos por UF — pontos acima da diagonal indicam UFs receptoras líquidas de profissionais (ENADE 2015 vs. RAIS 2023)
- Figura: Top 10 títulos ocupacionais entre registros do CFP localizados na RAIS: concentração em Psicólogo clínico e em ocupações adjacentes (ex.: recursos humanos e funções administrativas) — base CFP 2025, RAIS 2023
- Figura: Distribuição de vínculos formais em Psicologia por Conselho Regional (CRP) — concentração no CRP-06 (São Paulo) com 22\% do total nacional (RAIS 2023)
- Figura: Taxa de absorção de formados pelo mercado formal por região geográfica — razão entre vínculos e formados indica capacidade de absorção do mercado regional
- Figura: Curva idade-rendimentos por sexo (registro administrativo) — diferencial salarial aumenta com a idade (RAIS 2013–2023)
- Figura: Curva idade-rendimentos em Psicologia — pico salarial na faixa 45-54 anos, seguido de estabilização (RAIS 2013–2023)
- Figura: Evolução da participação setorial no emprego em Psicologia — estabilidade na composição com leve crescimento do setor público (2013–2023)
- Figura: Evolução do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) — razão entre remuneração típica feminina e masculina (linha tracejada = paridade), RAIS 2013–2023
- Figura: Diferencial salarial por sexo (registro administrativo) por faixa etária — ampliação da desigualdade ao longo da carreira (RAIS 2013–2023)
- Figura: Diferencial salarial racial ajustado — diferença persistente mesmo após controles por características observáveis
- Figura: Distribuição de vínculos por tipo de jornada — aproximadamente 10\% dos vínculos em regime parcial (RAIS 2013–2023)
- Figura: Principais motivos de desligamento — rescisão sem justa causa e pedido de demissão lideram os desligamentos (RAIS 2013–2023)
- Figura: Análise de rotatividade do mercado formal de Psicologia — taxas de admissão, desligamento

- e rotatividade líquida por ano
- Figura: Sazonalidade das contratações em Psicologia — picos em fevereiro/março (início do ano letivo) e queda em dezembro (RAIS 2013–2023)
 - Figura: Principais setores empregadores de profissionais da Psicologia — Administração Pública lidera, seguida por Saúde e Educação (RAIS 2013–2023)
 - Figura: Distribuição de vínculos por tempo de permanência no emprego — concentração nas faixas de 1 a 5 anos (RAIS 2013–2023)
 - Figura: Distribuição do tempo de emprego por faixa — concentração por setor e tipo de vínculo
 - Figura: Valor-hora médio por tipo de jornada — jornada parcial apresenta maior valor-hora, sugerindo seletividade ou segundo emprego (RAIS 2013–2023)
 - Figura: Distribuição das notas no Componente Específico por ciclo do ENADE — boxplot com violino sobrepostos. Losango vermelho indica a média; permite visualizar a dispersão e a forma da distribuição
 - Figura: Evolução do desempenho no ENADE por categoria de IES ao longo dos três ciclos avaliativos — Componente Específico
 - Figura: Clusters de UFs por perfil do mercado de trabalho em Psicologia — agrupamento por algoritmo k-means considerando densidade, salário mediano, proporção feminina, idade média e tempo de emprego
 - Figura: Composição dos itens por faixa de dificuldade ao longo dos ciclos — proporção de itens fáceis, médios e difíceis em cada edição do ENADE
 - Figura: Teste de Convergência β : crescimento 2013–2023 versus nível inicial (log) de psicólogos per capita por UF — inclinação negativa indica convergência
 - Figura: Correlação entre variáveis socioeconômicas e desempenho no ENADE — coeficientes de Pearson para Componente Específico e Formação Geral
 - Figura: Razões de risco (Hazard Ratios) do Modelo Cox para desligamento — valores acima de 1 indicam maior risco de saída do emprego; valores abaixo de 1 indicam maior proteção/estabilidade
 - Figura: Projeção de envelhecimento da força de trabalho em Psicologia — idade média observada (2013–2023) e projetada (2024–2033) assumindo tendência linear
 - Figura: Desempenho no ENADE por escolaridade da mãe — gradiente educacional intergeracional claramente evidenciado
 - Figura: Evolução do emprego formal em Psicologia: painel superior exibe o número absoluto de vínculos ativos em 31/12 de cada ano; painel inferior apresenta o índice de crescimento com base 2013=100, permitindo visualizar a trajetória de expansão do mercado
 - Figura: Índice de crescimento do emprego formal por região geográfica (base 2013 = 100) — trajetórias diferenciadas evidenciam dinâmicas regionais distintas
 - Figura: Evolução do emprego por setor de atividade — painel esquerdo: valores absolutos; painel direito: composição percentual. Permite identificar mudanças estruturais na absorção de profissionais
 - Figura: Desempenho no ENADE por renda familiar e tipo de escola no Ensino Médio — interação

entre fatores socioeconômicos, com barras de erro indicando erro padrão

- Figura: Diferencial salarial por sexo (registro administrativo) bruto e ajustado por idade, região, setor e tipo de ocupação — valores menores que 1 indicam desvantagem para mulheres (RAIS 2023)
- Figura: Diferencial salarial racial bruto e ajustado por idade, região, setor e tipo de ocupação — valores menores que 1 indicam desvantagem para profissionais negros/as (RAIS 2023)
- Figura: Evolução do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) em Psicologia — razão entre mediana salarial feminina e masculina. Valores abaixo de 1 indicam que mulheres recebem menos; a linha tracejada representa a paridade salarial
- Figura: Diferencial salarial por título ocupacional típico em função da cor/raça: razão entre mediana negra e branca (Negra/Branca). Valores abaixo de 1 indicam desvantagem racial; a linha tracejada marca paridade — RAIS 2023, remuneração de dezembro
- Figura: Diferencial salarial por título ocupacional típico em função do sexo (registro administrativo): razão entre mediana feminina e masculina (F/M). Valores abaixo de 1 indicam desvantagem feminina; a linha tracejada marca paridade — RAIS 2023, remuneração de dezembro
- Figura: Evolução do diferencial salarial racial em Psicologia — painel superior: razão entre mediana salarial de profissionais negros/as e brancos/as (valores abaixo de 1 indicam desvantagem para negros/as); painel inferior: diferença absoluta
- Figura: Evolução do coeficiente de Gini da distribuição salarial em Psicologia — valores mais altos indicam maior desigualdade na distribuição de rendimentos
- Figura: Desempenho no ENADE por horas de estudo semanal (além das aulas) — relação dose-resposta entre dedicação aos estudos e resultado
- Figura: Análise interseccional: desempenho ENADE por combinação sexo (registro administrativo) \times raça \times faixa de renda — barras agrupadas permitem visualizar interações entre os três eixos de desigualdade
- Figura: Comparativo psicométrico dos itens do ENADE entre ciclos — proporção de acertos (eixo x) versus correlação ponto-bisserial (eixo y). Linhas de referência indicam limiares de qualidade
- Figura: Curva de Lorenz da distribuição salarial em Psicologia — a área entre a curva e a linha de igualdade (diagonal) corresponde ao coeficiente de Gini; curvas mais afastadas indicam maior desigualdade
- Figura: Matriz de cruzamento entre grupo ocupacional e setor de atividade — percentuais calculados dentro de cada grupo ocupacional, indicando a distribuição setorial de cada tipo de ocupação
- Figura: Moran scatterplot: desvio local versus média dos vizinhos — pontos no quadrante superior-direito ou inferior-esquerdo indicam autocorrelação positiva; I estatisticamente significativo indica dependência espacial
- Figura: Decomposição Oaxaca-Blinder do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) — o componente ‘explicado’ reflete diferenças nas características; o ‘não explicado’ indica discriminação potencial ou fatores não observados
- Figura: Biplot de Análise de Componentes Principais (PCA) — posição das UFs nos dois primeiros componentes principais; vetores indicam a contribuição de cada variável original

- Figura: Projeção de formados (oferta) e vínculos formais (demanda absorvida) — linhas sólidas representam dados observados; linhas tracejadas representam projeções baseadas em CAGRs históricos
- Figura: Evolução da razão entre percentis da distribuição salarial — P90/P10 indica a amplitude total; P75/P25 indica a dispersão interquartil
- Figura: Razão padronizada de cor/raça (brancos/negros) e razão de sexo (M/F) por título ocupacional típico: cada ponto representa um título; tamanho indica o volume de vínculos ($n \geq 30$ por título). Recorte considera os grupos raciais predominantes (brancos e negros) — RAIS 2023, formados 2013–2023
- Figura: Variação do rendimento médio (salário-hora) ao longo do tempo de ocupação para ocupações típicas duras (núcleo regulado), por combinações de sexo e cor/raça: desigualdades persistem ao longo da carreira em todas as especialidades — RAIS 2023
- Figura: Evolução das taxas de admissão, desligamento e rotatividade no mercado formal de Psicologia — taxas calculadas sobre o estoque médio de vínculos
- Figura: Evolução da remuneração real em Psicologia — valores deflacionados pelo IPCA para R\$/dezembro/2023. A área sombreada representa o intervalo entre os percentis 10 e 90, evidenciando a dispersão salarial
- Figura: Transbordamento (spillover) espacial (2023): psicólogos per capita na UF versus média dos estados vizinhos — correlação negativa sugere padrões de contraste/competição territorial, não simples difusão
- Figura: Distribuição dos vínculos por tempo de emprego — percentual por faixa e curva acumulada. Permite avaliar o perfil de estabilidade da categoria
- Figura: Evolução da composição ocupacional (típica vs. atípica) e mediana salarial por tipo de ocupação — permite avaliar tanto a proporção quanto a valorização diferenciada entre os tipos
- Figura: Top 20 IES com melhor desempenho consistente — apenas IES que participaram de ao menos 2 ciclos do ENADE. Barras de erro indicam variação entre ciclos
- Figura: Variação do rendimento médio (salário-hora) ao longo do tempo de ocupação para os maiores grupos ocupacionais típicos, por combinações de sexo (registro administrativo) e cor/raça. Bandas indicam incerteza/variabilidade e séries são mostradas apenas quando há contagens mínimas por categoria — RAIS 2023
- Figura: Variabilidade intra-IES por categoria administrativa — coeficiente de variação das notas. Maior variabilidade pode indicar heterogeneidade na qualidade da formação oferecida
- Figura: Painel executivo — resumo visual dos principais indicadores para apresentação a gestores e tomadores de decisão
- Figura: Distribuição regional do emprego formal em Psicologia — vínculos formais ativos por UF (contagem absoluta), 2023
- Figura: Painel de síntese final — dashboard integrado com os principais indicadores de formação, desempenho, mercado e equidade da década 2013–2023
- Figura: Termômetro salarial da Psicologia (2023) — mediana de remuneração de dezembro (Reais)

e intervalo interquartil (P25–P75) por ocupação; ocupações com $n \geq 100$

- Figura: Proporção de formados por tipo de empregador e categoria administrativa da IES de formação, considerando todos os vínculos. Fonte: Censup 2013–2023, RAIS 2023.
- Figura: Quantidade de registros de psicólogos por CRP encontrados na RAIS. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Distribuição dos registros do CFP por tipo de vínculo empregatício (CLT, estatutário, temporário, etc.). Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Variação do rendimento médio (salário-hora) ao longo do tempo de ocupação para todas as ocupações típicas (agregado consolidado), por sexo e cor/raça. Fonte: RAIS 2023, formados 2013–2023.
- Figura: Variação do rendimento médio (salário-hora) por título ocupacional típico, sexo e cor/raça, com rótulos de valores. Fonte: RAIS 2023, formados 2013–2023.
- Figura: Situação do vínculo (ativo em 31/12/2023 versus desligado durante o ano) por CRP. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Registros do CFP encontrados na RAIS por tipo ocupacional e CRP, considerando todos os vínculos (ativos e desligados). Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Registros do CFP encontrados na RAIS (apenas vínculos ativos em 31/12/2023) por tipo ocupacional e CRP. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Registros do CFP encontrados na RAIS por tipo ocupacional, comparando vínculos ativos e desligados, por CRP. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Distribuição de registros do CFP encontrados na RAIS por tipo ocupacional e status do registro profissional (ativo, cancelado, suspenso). Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Top 10 títulos ocupacionais entre registros do CFP na RAIS, considerando todos os vínculos (ativos e desligados). Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Top 10 títulos ocupacionais entre registros do CFP com vínculo ativo em 31/12/2023, considerando todas as categorias. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Top 10 títulos ocupacionais atípicos entre registros do CFP com vínculo ativo. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Top 10 títulos ocupacionais típicos moles entre registros do CFP com vínculo ativo. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Top 10 títulos ocupacionais gerais entre registros do CFP com vínculo ativo, considerando todas as categorias. Fonte: base CFP 2025, RAIS 2023.
- Figura: Fluxograma do processo de integração (linkage) entre bases educacionais e registros administrativos de mercado de trabalho, com indicação do número de registros em cada etapa — Brasil, 2009–2023
- Figura: Distribuição de formados(as) em Psicologia por tipo de ocupação e instituição de origem, segundo ano de conclusão — Brasil, 2013–2023
- Figura: Taxa de recuperação da variável tipo de escola no Ensino Médio após linkage: transição de valores ausentes para categorias válidas, por rede — formados(as) em Psicologia, Brasil, 2013–2023

- Figura: Taxa de recuperação da variável cor/raça após linkage: transição de valores ausentes (0) para categorias válidas, por grupo racial — formados(as) em Psicologia, Brasil, 2013–2023
- Figura: Relação entre total de formados(as) (coorte) e vínculos ativos em dezembro de 2023, por tipo ocupacional: razão formados/vínculos e percentual de vínculos por coorte — Psicologia, Brasil, 2013–2023

13.2 Tabelas

- Tabela: Evolução da remuneração real mediana e dos percentis 10 e 90 em Psicologia (2013–2023)
- Tabela: Evolução do emprego formal em Psicologia (2013–2023)
- Tabela: Participação relativa de grupos raciais entre concluintes em Psicologia (2013–2023)
- Tabela: Concentração de mercado na formação em Psicologia por UF — Censo da Educação Superior, 2013–2023
- Tabela: Ranking das 30 IES que mais formaram psicólogas/os no Brasil (2013–2023)
- Tabela: Distribuição dos cursos de Psicologia segundo grupo racial predominante entre formados: 64,7% dos cursos com predomínio de pessoas brancas versus 35,3% com predomínio de pessoas negras (pretas e pardas) — Brasil, 2013–2023. Nota: foram considerados apenas cursos com *n* ≥ 10 formados.
- Tabela: Evolução do número absoluto de formados em Psicologia por categoria administrativa da IES e ano de conclusão: predomínio das privadas sem fins lucrativos, seguidas pelas privadas com fins lucrativos — Brasil, 2013–2023
- Tabela: Taxas de inserção formal por coorte de formatura
- Tabela: Tempo de transição formação→primeiro vínculo formal em Psicologia
- Tabela: Resumo do impacto da pandemia de COVID-19 por setor — queda máxima, ano de recuperação e nível de 2023 em relação a 2019
- Tabela: Evolução da remuneração nominal e real em Psicologia (2013–2023)
- Tabela: Evolução do diferencial salarial por sexo (registro administrativo) em Psicologia (2013–2023)
- Tabela: Evolução do diferencial salarial racial em Psicologia (2013–2023)
- Tabela: Evolução do emprego formal em Psicologia (2013–2023) — série histórica completa
- Tabela: Agenda de ação para o Sistema CFP/CRPs em horizontes de 12, 24 e 48 meses, ancorada nos indicadores do Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia

A consolidação de um Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia exige mais do que a produção pontual de diagnósticos: requer a definição de um conjunto estável de indicadores que possam ser monitorados ao longo do tempo, permitindo comparações históricas, avaliação de políticas e resposta ágil a transformações do campo. Este apêndice apresenta justamente esse “kit” operacional — um núcleo mínimo de indicadores-chave, selecionados a partir das análises desenvolvidas ao longo do relatório, que orientam a atualização periódica do diagnóstico. Para cada indicador, especificam-se a fonte de dados, os recortes analíticos recomendados, a periodicidade de atualização e os capítulos do relatório onde os resultados correspondentes são apresentados.

O objetivo não é esgotar todas as possibilidades analíticas, mas oferecer uma base robusta e replicável que o Conselho Federal de Psicologia e os Conselhos Regionais possam operacionalizar com recursos técnicos próprios ou em parceria com instituições acadêmicas. A escolha dos indicadores privilegia métricas que atendam simultaneamente a três critérios: relevância para as agendas institucionais da categoria, viabilidade de produção com bases públicas ou acessíveis mediante convênio, e comparabilidade ao longo do tempo.

14.1 D.1. Estrutura geral do kit

Os indicadores propostos organizam-se em quatro blocos temáticos, alinhados aos eixos analíticos que estruturam o relatório. Essa organização facilita tanto a leitura transversal — permitindo identificar indicadores correlatos em diferentes dimensões — quanto a atualização modular, na qual cada bloco pode ser revisado de forma independente à medida que novas fontes ou metodologias se tornarem disponíveis.

O primeiro bloco, **Formação**, abrange a escala e arquitetura da oferta de cursos de Psicologia no país: número de concluintes por ano, concentração de formados por instituição de ensino superior (medida pelo índice Herfindahl-Hirschman), distribuição por categoria administrativa e modalidade de ensino. Esses indicadores permitem acompanhar a evolução da capacidade instalada do sistema formador e identificar padrões de concentração que possam afetar a qualidade ou a equidade da formação.

O segundo bloco, **Perfil e equidade**, concentra-se na composição sociodemográfica dos concluintes: proporção por cor/raça, origem escolar (se cursou ensino médio em escola pública ou privada) e tipo de financiamento estudantil. Esses indicadores são fundamentais para avaliar o alcance das políticas de democratização do acesso ao ensino superior e identificar grupos que permanecem sub-representados na formação em Psicologia.

O terceiro bloco, **Avaliação (ENADE)**, reúne indicadores de desempenho acadêmico derivados do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes. A cada ciclo avaliativo trienal, os z-scores padroni-

zados de desempenho em conhecimentos específicos e formação geral permitem comparar o rendimento de estudantes por tipo de instituição, rede de ensino e perfil socioeconômico, revelando gradientes de desigualdade que merecem atenção institucional.

O quarto bloco, **Trabalho e desigualdades**, engloba indicadores de inserção no mercado formal: taxa de emprego em vínculos formais após a formação, tempo até o primeiro emprego, estoque de vínculos em ocupações típicas da Psicologia, remuneração mediana e diferenciais salariais por sexo e raça. Esse bloco conecta a dimensão formativa à realidade ocupacional, permitindo avaliar em que medida a expansão do sistema de ensino se traduz em oportunidades de trabalho digno para os egressos.

A periodicidade recomendada de atualização varia conforme a natureza da fonte de dados. Indicadores baseados no Censo da Educação Superior e na RAIS podem, em princípio, ser atualizados anualmente, acompanhando o calendário de divulgação dessas bases. Já os indicadores derivados do ENADE seguem o ciclo avaliativo trienal estabelecido pelo INEP, sendo atualizados a cada nova edição do exame para a área de Psicologia.

14.2 D.2. Indicadores centrais

A tabela a seguir consolida os 18 indicadores propostos, organizados pelos códigos de referência que facilitam a comunicação entre equipes técnicas. Para cada indicador, especificam-se o nome, a descrição sintética, as fontes principais de dados, a periodicidade sugerida de atualização, os recortes analíticos mínimos recomendados e os capítulos do relatório nos quais os resultados correspondentes são apresentados. A leitura conjunta da tabela com os capítulos indicados permite compreender não apenas o “quê” monitorar, mas também o “como” — as definições operacionais, as decisões metodológicas e os cuidados interpretativos que devem orientar a produção de cada indicador.

Código	Indicador	Descrição sintética	Fonte(s)	Periodicidade	Recortes	
					mínimos	Capítulos
F1	Concluintes anuais	Total de formados/as em Psicologia por ano	Censup	Anual	UF, rede, organização acadêmica	3, 4, 5
F2	Concentração por IES (HHI)	Índice de concentração de concluintes por IES/UF	Censup	Anual	UF, rede	4
F3	Distribuição por rede	Proporção de concluintes por categoria administrativa	Censup	Anual	UF, turno, modalidade	3, 4, 5

Código	Indicador	Descrição sintética	Fonte(s)	Periodicidade	Recortes	
					mínimos	Capítulos
P1	Composição racial	Proporção de concluintes por cor/raça	Censup + ENEM	Anual	UF, rede, turno	3, 5
P2	Origem escolar	Proporção de concluintes por tipo de escola no EM	Censup + Censo Escolar	Anual	UF, rede	5
P3	Financiamento estudantil	Proporção com/sem financiamento (reembolsável vs. bolsa)	Censup	Anual	rede, UF	5
A1	Z-scores ENADE por rede	Mediana de z-score (CE/FG) por categoria de IES	ENADE (2015, 2018, 2022)	Trienal	rede, UF, organização	6, 9
A2	Gradientes socioeconômicos	Diferenças de desempenho por renda, escola e escolaridade materna	ENADE	Trienal	renda, escola, rede	6, 9
T1	Taxa de inserção formal	Proporção com vínculo formal em t+1, t+3, t+5 anos	Censup ↔ RAIS	Por coorte	coorte, sexo, raça, rede	7, 8, 9
T2	Tempo até 1º emprego	Anos entre conclusão e primeiro vínculo formal	Censup ↔ RAIS	Por coorte	coorte, sexo, raça, rede	7, 9
T3	Estoque de vínculos	Total de vínculos formais em ocupações típicas	RAIS	Anual	UF, CRP, tipo ocupação, setor	3, 8, 9
T4	Mediana salarial	Remuneração mediana (R/mseR/hora) em ocupações típicas	RAIS	Anual	tipo ocupação, setor, UF	8, 9

Código	Indicador	Descrição sintética	Fonte(s)	Periodicidade	Recortes	Capítulos
					mínimos	
T5	Gap salarial de sexo	Razão F/M de remuneração (bruta e ajustada)	RAIS	Anual ou trienal	UF, setor, ocupação, faixa etária	8, 9
T6	Gap salarial racial	Razão N/B de remuneração (bruta e ajustada)	RAIS	Anual ou trienal	UF, setor, ocupação	8, 9
T7	Proporção em ocupações duras	% de vínculos em ocupações típicas duras (CBO 2515)	RAIS + CBO	Anual	UF, setor, CRP, coorte	8, 9
G1	Vínculos por CRP	Distribuição de vínculos formais por Conselho Regional	RAIS ↔ CRP	Anual	CRP, setor, tipo ocupação	8, 9
G2	Fluxo formação → trabalho	Diferença entre participação na formação e no emprego formal	Censup ↔ RAIS	Trienal + RAIS	UF, CRP	4, 7, 8, 9

Vale destacar algumas relações importantes entre os indicadores. Os indicadores de formação (F1–F3) e de perfil (P1–P3) constituem a base para compreender quem está sendo formado e em que condições, enquanto os indicadores de trabalho (T1–T7) revelam o que acontece após a conclusão do curso. A articulação entre esses dois conjuntos — especialmente por meio dos indicadores T1 (taxa de inserção formal) e G2 (fluxo formação → trabalho) — permite avaliar a efetividade do sistema formador em promover a inserção profissional dos egressos. Por sua vez, os indicadores de avaliação (A1–A2) oferecem uma medida de qualidade acadêmica que pode ser correlacionada tanto com o perfil dos ingressantes quanto com os resultados ocupacionais, permitindo investigar em que medida diferenças de desempenho no ENADE se traduzem em trajetórias distintas no mercado de trabalho.

Os indicadores de desigualdade (T5, T6, A2) merecem atenção especial porque capturam dimensões estruturais que tendem a se reproduzir ao longo do tempo. O monitoramento sistemático dos gaps salariais por sexo e raça, por exemplo, permite não apenas documentar a persistência dessas desigualdades, mas também avaliar se políticas específicas — como ações afirmativas na formação ou iniciativas de equiparação salarial — produzem efeitos mensuráveis sobre essas métricas.

14.3 D.3. Recomendações de uso institucional

Os indicadores propostos não constituem um fim em si mesmos, mas instrumentos a serviço de finalidades institucionais concretas. Esta seção apresenta recomendações sobre como o CFP, os CRPs e instituições parceiras podem mobilizar o kit de indicadores para diferentes propósitos, desde o planejamento interno até o diálogo com órgãos reguladores e a construção de agendas de equidade.

14.3.1 Planejamento estratégico do CFP e dos CRPs

O conjunto de indicadores de formação (F1–F3), perfil (P1–P3), trabalho (T3–T7) e fluxos territoriais (G1–G2) oferece uma base robusta para alimentar painéis de gestão internos, desagregados por unidade da federação e por jurisdição dos Conselhos Regionais. A atualização anual desses indicadores permite acompanhar tendências de médio prazo e identificar inflexões que demandem resposta institucional.

Na dimensão do planejamento territorial, por exemplo, a comparação entre os indicadores F1 (concluintes anuais) e G1 (vínculos por CRP) revela assimetrias entre a capacidade formadora de cada região e a absorção efetiva pelo mercado de trabalho local. Regiões que formam mais profissionais do que absorvem podem indicar saturação do mercado ou migração de egressos para outros estados — informação relevante para priorizar ações de interiorização e fortalecimento da categoria em áreas com menor densidade de profissionais. Da mesma forma, a análise do indicador T7 (proporção em ocupações típicas duras) por CRP permite identificar territórios onde a atuação em clínica privada predomina e aqueles onde há maior inserção em políticas públicas, orientando estratégias diferenciadas de fiscalização e educação continuada.

O indicador G2 (fluxo formação → trabalho), ao contrastar a participação de cada UF na formação de psicólogos com sua participação no emprego formal, oferece uma síntese visual das desigualdades territoriais que pode ser utilizada em materiais de comunicação institucional, relatórios de gestão e apresentações para assembleias regionais.

14.3.2 Diálogo com órgãos reguladores e financiadores

Os indicadores do kit também fornecem subsídios técnicos para a interlocução do Sistema Conselhos com o Ministério da Educação, o INEP, o FNDE e outros órgãos responsáveis pela regulação e financiamento do ensino superior. Nesse contexto, os indicadores F1–F3 (escala e distribuição da formação), A1–A2 (desempenho acadêmico) e T1–T2 (inserção profissional) constituem a espinha dorsal de notas técnicas e posicionamentos institucionais.

Na discussão sobre políticas de expansão de vagas, por exemplo, a combinação entre o indicador F2 (concentração por IES) e T1 (taxa de inserção formal) permite argumentar que a ampliação de vagas em determinadas regiões ou modalidades não se traduz necessariamente em maior empregabilidade dos egressos. Da mesma forma, a articulação entre os indicadores de qualidade acadêmica (A1, A2) e os de inserção profissional (T1, T4) oferece evidências para debater a relação entre formação e exercício

profissional — tema central nas discussões sobre diretrizes curriculares nacionais e critérios de autorização de novos cursos.

No que se refere ao financiamento estudantil, os indicadores P3 (financiamento estudantil) e P2 (origem escolar) permitem avaliar o alcance de programas como FIES, PROUNI e PNAES na democratização do acesso à formação em Psicologia. Diferenças sistemáticas nos perfis de egressos com e sem financiamento, quando correlacionadas com indicadores de desempenho (A1, A2) e de inserção (T1, T4), oferecem elementos para avaliar a efetividade dessas políticas e propor ajustes.

14.3.3 Monitoramento de equidade e enfrentamento de desigualdades

Os indicadores de composição demográfica e desigualdade estrutural — especificamente P1 (composição racial), P2 (origem escolar), A2 (gradientes socioeconômicos), T5 (gap salarial de sexo) e T6 (gap salarial racial) — merecem acompanhamento sistemático, com recortes por território, rede de ensino e tipo de ocupação. Esse monitoramento constitui a base técnica para agendas de enfrentamento de desigualdades que atravessam a formação e o exercício profissional em Psicologia.

A análise longitudinal do indicador P1, por exemplo, permite avaliar se as políticas de ação afirmativa implementadas nas últimas décadas produziram mudanças efetivas na composição racial do corpo discente e, posteriormente, da categoria profissional. Quando combinado com os indicadores T5 e T6, esse acompanhamento revela se a maior diversidade na formação se traduz em redução das desigualdades salariais ou se os diferenciais se reproduzem mesmo entre profissionais com trajetórias formativas semelhantes.

O indicador A2 (gradientes socioeconômicos) oferece uma ferramenta particularmente útil para identificar grupos que enfrentam desvantagens cumulativas: estudantes de origem popular, egressos de escola pública, primeira geração em suas famílias a cursar o ensino superior. Quando esses gradientes se mostram persistentes ao longo dos ciclos avaliativos do ENADE, eles sinalizam a necessidade de políticas de apoio pedagógico e permanência que vão além do acesso ao financiamento.

14.3.4 Governança, revisão e expansão do kit

O kit de indicadores aqui proposto não é estático. A cada ciclo de atualização do Observatório — idealmente coincidindo com a divulgação de novos dados do Censo da Educação Superior, da RAIS ou do ENADE —, recomenda-se revisar a tabela de indicadores à luz de novas perguntas de pesquisa, mudanças na disponibilidade de bases e demandas emergentes das instâncias deliberativas do Sistema Conselhos.

Essa revisão deve seguir procedimentos de governança que garantam transparência e rastreabilidade. Quaisquer indicadores adicionados, redefinidos ou descontinuados devem ser documentados em anexo técnico, especificando a justificativa da alteração, a data de vigência e as implicações para a comparabilidade com séries anteriores. Da mesma forma, mudanças metodológicas nas fontes primárias — como alterações nos instrumentos do Censo ou na classificação de ocupações da CBO — devem ser registradas e seus efeitos sobre os indicadores explicitamente discutidos.

A expansão do kit pode contemplar novos indicadores à medida que novas fontes de dados se tornem acessíveis. A integração de registros do Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES), por exemplo, permitiria monitorar a inserção de psicólogos em equipes de saúde pública. Da mesma forma, a consolidação de bases longitudinais que conectem trajetórias formativas e ocupacionais no longo prazo — como os dados do e-Social — abrirá possibilidades analíticas hoje inviáveis.

14.4 D.4. Síntese e perspectivas

O kit de indicadores apresentado neste apêndice traduz, em linguagem operacional, os principais achados e preocupações que emergiram das análises desenvolvidas ao longo do relatório. Ao definir um conjunto mínimo de métricas para monitoramento contínuo, o kit oferece ao Observatório da Formação e Trabalho em Psicologia uma ferramenta concreta para cumprir sua missão de produzir conhecimento regular, acessível e acionável sobre a categoria.

A utilidade do kit, contudo, depende de condições institucionais que vão além da definição técnica dos indicadores. É necessário assegurar recursos humanos e computacionais para a produção periódica das métricas, estabelecer fluxos de validação que garantam a qualidade dos dados, criar canais de disseminação que tornem os resultados acessíveis a gestores, pesquisadores e profissionais da categoria, e instituir fóruns de discussão que conectem os achados quantitativos às deliberações políticas do Sistema Conselhos.

Nesse sentido, o kit aqui proposto é menos um produto acabado do que um convite ao trabalho colaborativo. A expectativa é que, a cada ciclo de atualização, novas análises enriqueçam o diagnóstico, novos indicadores se mostrem necessários e novas parcerias ampliem a capacidade técnica do Observatório. O objetivo final permanece o mesmo: oferecer à Psicologia brasileira um retrato rigoroso e atualizado de sua formação e de seu exercício profissional, contribuindo para políticas que promovam a qualidade, a equidade e o reconhecimento social da categoria.

15

Apêndice E — Integração de bases e procedimentos de *linkage*

Para quem é este apêndice: pesquisadoras/es e equipes técnicas que desejam compreender em detalhe como as bases de dados foram integradas; leitores interessados em avaliar a robustez metodológica das análises ou em replicar procedimentos similares. Este material complementa o Capítulo 2 e o Capítulo 16.

15.1 Em resumo

Este apêndice documenta a arquitetura de integração (*linkage*) que viabilizou a análise longitudinal da formação e do mercado de trabalho em Psicologia no Brasil. A integração articulou cinco sistemas de dados: ENEM, Censo Escolar, Censo da Educação Superior, RAIS e registros do CFP/CRP — totalizando mais de 200 milhões de registros brutos, consolidados em uma base final de aproximadamente 345 mil formados(as) em Psicologia no período 2013–2023.

O processo de *linkage* foi integralmente conduzido no ambiente seguro do SEDAP/INEP, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), utilizando identificadores criptografados que nunca deixaram o ambiente controlado. Após a vinculação, todas as bases exportadas contêm apenas identificadores anônimos, preservando a confidencialidade individual.

Os principais resultados do procedimento incluem ganhos expressivos de completude: a taxa de ausência da variável cor/raça foi reduzida de 20,8% para 10,4%, e a de tipo de escola no Ensino Médio caiu de 16,8% para 4%. Esses ganhos são fundamentais para a robustez das análises de perfil demográfico e desigualdades apresentadas nos Capítulo 5 e Capítulo 9.

A integração com a RAIS permitiu identificar 182.112 vínculos formais de trabalho entre os formados em Psicologia, enquanto o pareamento com os registros do CFP/CRP — uma inovação metodológica deste estudo — viabilizou análises inéditas sobre a taxa de conversão formação→registro profissional e a relação entre status de registro e inserção ocupacional.

15.2 Estrutura do apêndice

A exposição organiza-se em quatro eixos temáticos:

1. **Fluxo e etapas de integração:** visão geral do processo, com volumes de registros e lógica de consolidação em cada etapa.
2. **Governança e princípios:** fundamentos legais (LGPD), operação em ambiente seguro e salvaguardas de privacidade.

3. **Ganhos de qualidade:** indicadores de recuperação de informação para variáveis críticas (cor/raça, tipo de escola).
4. **Regras de consistência e auditoria:** critérios de deduplicação, priorização e rastreabilidade.

15.3 Fluxograma do processo de integração

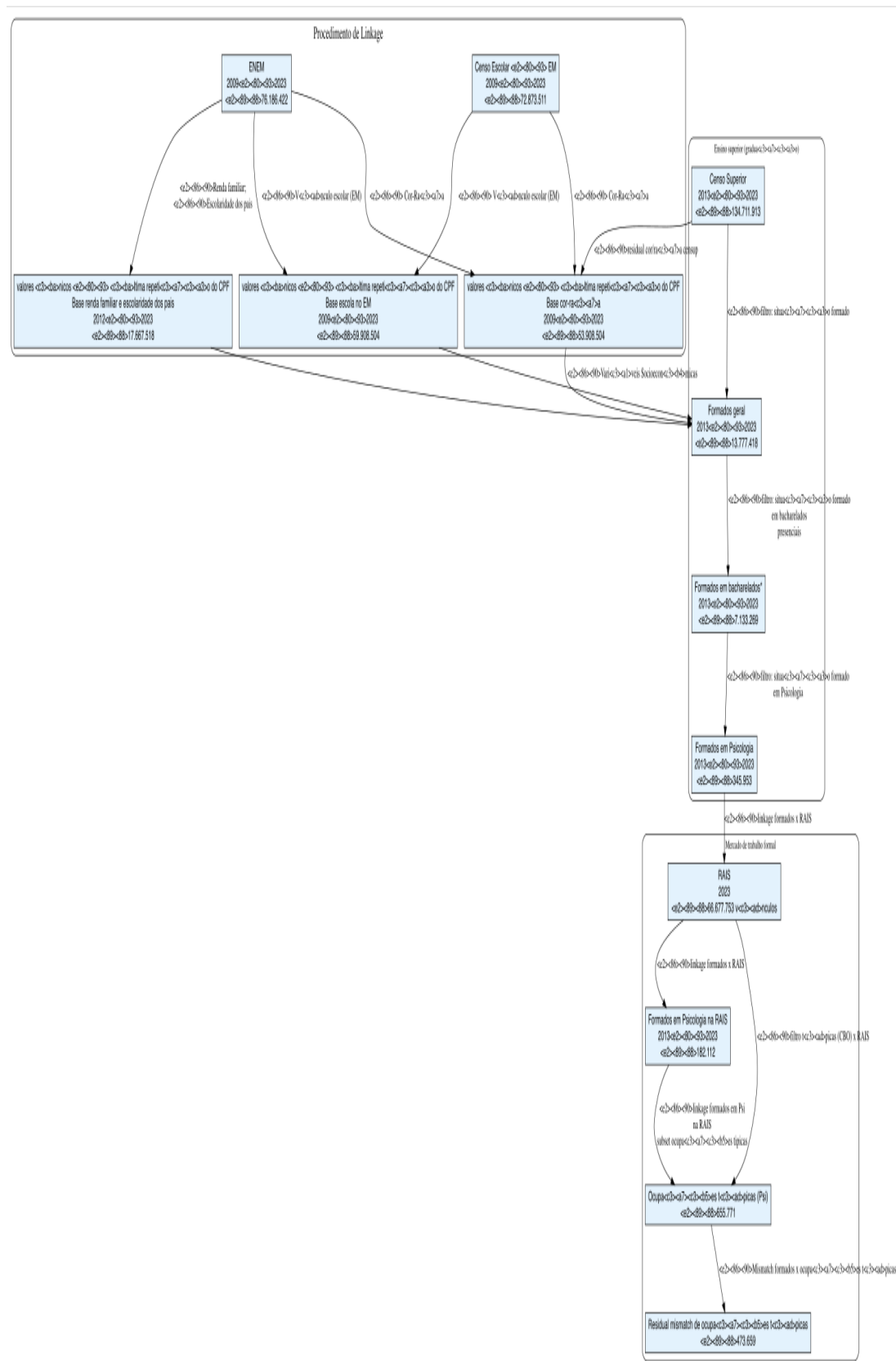


Figura 15.1 – Fluxograma do processo de integração (linkage) entre bases educacionais e registros administrativos

A Figura 15.1 sintetiza o fluxo completo de integração entre as bases educacionais e os registros administrativos do mercado de trabalho formal. O encadeamento pode ser compreendido em três blocos sequenciais.

O **primeiro bloco** reúne as fontes primárias de informação socioeconômica e trajetória escolar prévia: ENEM (76,2 milhões de registros) e Censo Escolar do Ensino Médio (72,9 milhões de registros). Essas bases fornecem renda familiar, escolaridade dos pais, tipo de escola frequentada e cor/raça auto-declarada — variáveis fundamentais para as análises de estratificação social apresentadas ao longo do relatório.

O **segundo bloco** corresponde ao Censo da Educação Superior, que permite identificar os 345.953 formados(as) em Psicologia no período 2013–2023 — a base central sobre a qual são desenvolvidas todas as análises substantivas. Nesta etapa, as informações socioeconômicas das bases anteriores são incorporadas via *linkage*, enriquecendo o perfil de cada egresso(a).

O **terceiro bloco** abrange a integração com a RAIS e os registros do CFP/CRP, permitindo conectar trajetória formativa à inserção ocupacional e ao status de registro profissional. Essa última camada viabiliza as análises de transição formação→emprego e as comparações entre profissionais em ocupações típicas e atípicas.

A visualização do fluxograma permite identificar três tipos de informação relevantes para avaliar a qualidade do *linkage*: (i) o volume de registros em cada nó; (ii) os pontos de redução de amostra entre etapas; e (iii) a efetividade da integração em termos de completude — ou seja, a proporção de registros que transitam com sucesso entre etapas.

15.4 Descrição das etapas de integração

Esta seção detalha cada etapa do *linkage*, especificando volumes, variáveis extraídas e lógica de consolidação. A tabela a seguir oferece uma visão sintética; as subseções subsequentes aprofundam cada etapa.

Etapa	Base/Operação	Volume	Principais variáveis
1	ENEM (2009–2023)	76,2 mi registros	Renda, escolaridade dos pais, cor/raça
2	Censo Escolar EM (2009–2023)	72,9 mi registros	Tipo de escola, rede, cor/raça
3	Consolidação renda/escolaridade	17,7 mi CPFs únicos	Renda familiar, escolaridade pais
4	Consolidação escola EM	59,1 mi CPFs únicos	Última escola, rede administrativa
5	Consolidação cor/raça	53,9 mi CPFs únicos	Autodeclaração racial consolidada

Etapa	Base/Operação	Volume	Principais variáveis
6	Censo Educação Superior	137 mi	Curso, IES, modalidade, situação vínculos
7	Formados(as) — geral	13,78 mi	Concluintes 2013–2023 registros
8	Formados(as) — bacharelados presenciais	7,13 mi	Excluídas licenciaturas/EaD registros
9	Formados(as) em Psicologia	345.953	Base central do estudo
10	RAIS (2013–2023)	66,7 mi	Ocupação, remuneração, setor vínculos
11	Formados(as) Psicologia × RAIS	182.112	Inserção formal pareados
12	Ocupações típicas	655.771	CBOs de Psicologia vínculos
13	Residual <i>mismatch</i>	473.659	Ocupações atípicas vínculos
14	Registros CFP/CRP	~400 mil	Status, CRP, data de registro registros

15.4.1 Etapas 1–5: Construção do perfil socioeconômico

O **ENEM** (Etapa 1) constitui o núcleo de informações socioeconômicas anteriores ao ingresso no ensino superior, reunindo renda familiar declarada, escolaridade de pai e mãe e cor/raça autodeclarada. Para cada indivíduo, preserva-se a **última participação** no exame, sob a premissa de que declarações mais recentes refletem melhor a situação efetiva no momento da transição para a graduação.

O **Censo Escolar do Ensino Médio** (Etapa 2) complementa essas informações com a trajetória escolar prévia: registros de matrícula discriminados por escola, série e rede administrativa, além de uma segunda fonte de declaração de cor/raça. A redundância entre fontes mostra-se estratégica para recuperação de informação, conforme demonstrado adiante.

As **etapas de consolidação** (3 a 5) transformam a estrutura longitudinal das bases originais — onde um mesmo indivíduo pode aparecer múltiplas vezes — em registros únicos por pessoa. Para cada CPF, preserva-se a última ocorrência válida de renda familiar (Etapa 3), tipo de escola no Ensino Médio (Etapa 4) e cor/raça (Etapa 5). Essa regra favorece consistência interna, embora possa suavizar trajetórias marcadas por mudanças ao longo do tempo — limitação documentada na seção de decisões metodológicas sensíveis.

15.4.2 Etapas 6–9: Do Censo Superior à base de formados(as) em Psicologia

O **Censo da Educação Superior** (Etapa 6) abrange a totalidade dos cursos de graduação no período, com 137 milhões de registros de vínculos. A base inclui informações sobre curso, IES, modalidade (presencial ou EaD), categoria administrativa e situação de vínculo.

A partir dessa base, aplica-se uma sequência de filtros progressivos:

- **Etapa 7** retém apenas os **formados(as)** (13,78 milhões de registros), excluindo matrículas ativas, trancadas ou evadidas.
- **Etapa 8** restringe aos **bacharelados presenciais** (7,13 milhões), excluindo licenciaturas, cursos tecnológicos e EaD — recorte que produz um subconjunto mais homogêneo para comparações entre áreas.
- **Etapa 9** seleciona os **formados(as) em Psicologia**, resultando em **345.953 registros** — a base central sobre a qual são desenvolvidas todas as análises substantivas deste relatório.

Sobre essa base central, são incorporadas — via *linkage* com as etapas anteriores — as informações de origem escolar, renda familiar, escolaridade dos pais e cor/raça. A integração dessas variáveis permite caracterizar o perfil socioeconômico e demográfico da coorte de psicólogos(as) formados(as) no período, identificando tanto padrões de estratificação quanto transformações ao longo da década. Os achados dessa caracterização são apresentados no Capítulo 5.

15.4.3 Etapas 10–13: Integração com o mercado de trabalho formal (RAIS)

A **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)** constitui a principal fonte de dados sobre o mercado de trabalho formal no Brasil, com aproximadamente 66,7 milhões de vínculos no ano-base 2023. A série histórica 2013–2023 é utilizada de duas formas complementares: análises transversais (retrato do estoque em dezembro de cada ano) e análises longitudinais (evolução do emprego e da remuneração real ao longo do tempo).

O *linkage* entre a base de formados(as) em Psicologia e a RAIS (Etapa 11) resulta em **182.112 registros pareados** — cada linha correspondendo a um(a) egresso(a) observado(a) no mercado de trabalho formal. É fundamental ressaltar que este pareamento identifica exclusivamente vínculos formais; egressos(as) não localizados(as) na RAIS podem estar em situações diversas (atuação autônoma, desemprego, informalidade, migração), de modo que a ausência na base não permite inferências sobre exclusão do mercado.

A partir dos vínculos pareados, aplica-se uma **tipologia ocupacional** baseada nos códigos CBO:

- **Ocupações típicas** (Etapa 12): 655.771 vínculos em funções diretamente vinculadas à Psicologia — clínica, escolar, organizacional, hospitalar, jurídica, do trânsito, neuropsicologia, entre outras especialidades reconhecidas.
- **Residual de *mismatch*** (Etapa 13): 473.659 vínculos em ocupações não classificadas como típicas, configurando casos de descompasso entre formação e exercício profissional.

A investigação das razões desse *mismatch* — escolhas deliberadas, restrições de mercado ou limitações classificatórias da CBO — constitui agenda de pesquisa explorada nos capítulos sobre mercado de trabalho (cf. Capítulo 7 e Capítulo 8).

15.4.4 Etapa 14: Integração com registros do CFP/CRP

A integração com os registros profissionais do Sistema Conselhos de Psicologia representa uma **inovação metodológica inédita** deste estudo: o primeiro pareamento sistemático entre bases educacionais, administrativas de mercado e registros profissionais em escala nacional para a Psicologia brasileira.

O cadastro do CFP/CRP compreende aproximadamente **400 mil registros** — todos os psicólogos(as) com inscrição ativa ou histórica (cancelada, suspensa, transferida), incluindo data de registro, CRP de vinculação e situação cadastral. A integração com o fluxo educacional e a RAIS viabiliza respostas a perguntas até então inacessíveis:

Pergunta	Relevância para o Sistema Conselhos
Qual a taxa de conversão formação→registro?	Estima contingente que opta pela carreira regulamentada
Quanto tempo decorre até o registro no CRP?	Revela barreiras de acesso e atratividade percebida
Qual a sobreposição registro × emprego formal?	Distingue atuação autônoma de emprego celetista/estatutário
Como o status de registro se relaciona à ocupação?	Identifica se cancelamentos se concentram em ocupações atípicas

O pareamento CFP↔RAIS foi realizado integralmente no ambiente seguro do SEDAP/INEP, com identificadores criptografados. Após a vinculação, as bases exportadas contêm apenas identificadores anônimos, preservando a confidencialidade individual.

Relevância estratégica do linkage CFP-RAIS para o Sistema Conselhos

Esta integração inédita oferece ao CFP e aos CRPs uma ferramenta de inteligência institucional sem precedentes. Ao conectar registros profissionais à trajetória formativa e ao mercado de trabalho formal, o linkage permite:

- **Dimensionar a base potencial de filiados:** distinguir formados(as) que não se registram daqueles que se registram e permanecem ativos, orientando estratégias de comunicação, acolhimento e retenção.
- **Mapear fluxos territoriais:** identificar CRPs que recebem profissionais formados em outras

jurisdições versus aqueles que perdem profissionais para outras regiões, subsidiando decisões sobre interiorização e estrutura de atendimento.

- **Monitorar a qualidade da inserção profissional:** comparar condições de trabalho (remuneração, jornada, setor empregador) entre profissionais com registro ativo e aqueles que atuam em ocupações adjacentes ou atípicas.
- **Projetar demandas regulatórias:** estimar com maior precisão o contingente de profissionais que exigirá fiscalização, formação continuada e serviços de orientação em cada território.

Para o planejamento institucional do CFP, esses indicadores representam um salto qualitativo em relação às estimativas anteriores, baseadas exclusivamente em contagens de registros ou em pesquisas amostrais.

15.5 Princípios e governança do *linkage*

As operações de vinculação foram executadas em ambiente seguro do INEP (Sala Segura/SEDAP), sob protocolos rigorosos de governança que asseguram o tratamento adequado de dados pessoais sensíveis. Três princípios orientadores guiaram o processo:

- **Sigilo:** todas as operações utilizam exclusivamente identificadores criptografados, sem acesso a CPFs descriptografados ou dados nominativos. Os pesquisadores manipulam apenas chaves anônimas que permitem o pareamento sem expor a identidade dos indivíduos.
- **Rastreabilidade:** todas as operações de *linkage* são documentadas e auditáveis, permitindo verificação posterior dos procedimentos adotados e dos critérios de decisão.
- **Finalidade pública:** o tratamento dos dados atende exclusivamente a objetivos de pesquisa e política pública, em conformidade com a LGPD (Lei nº 13.709/2018) e as diretrizes internas do INEP para acesso a microdados identificados.

Em todas as etapas, aplicou-se procedimento de **deduplicação por última ocorrência** do identificador criptografado, assegurando que cada indivíduo com registros válidos e consistentes fosse representado por uma única linha na base final. Esse critério evita a sobrecontagem decorrente de múltiplas matrículas, rematrículas ou inscrições em exames ao longo do período analisado.

15.6 Contribuição do *linkage* para a qualidade da informação

15.6.1 Importância para a análise de trajetórias

O *linkage* entre Censo Escolar, ENEM e Censo da Educação Superior desempenha papel estratégico duplo na arquitetura analítica deste relatório.

Em primeiro lugar, **documenta a diversificação** do espaço social de origem dos(as) estudantes que acessam o ensino superior. A integração de múltiplas fontes permite evidenciar, com maior precisão, as transformações na composição educacional e racial dos ingressantes ao longo da última década, caracterizando a heterogeneidade de perfis que hoje compõe o corpo discente dos cursos de Psicologia.

Em segundo lugar, **permite inferir sobre a persistência de desigualdades** de acesso e permanência, associadas à distribuição desigual de capital cultural entre classes sociais e grupos raciais. Ao vincular informações sobre origem escolar, renda familiar e escolaridade dos pais à trajetória no ensino superior e à inserção no mercado de trabalho, o *linkage* viabiliza análises que conectam pontos distintos da biografia educacional e ocupacional dos indivíduos.

Essa abordagem possibilita observar simultaneamente dois fenômenos aparentemente contraditórios: de um lado, os avanços no processo de democratização do ensino superior, expressos na maior diversificação do perfil discente; de outro, as persistências estruturais que continuam limitando a plena mobilidade educacional e profissional de grupos historicamente sub-representados.

15.6.2 Recuperação de informação: Cor/raça

A consolidação entre ENEM e Censo Escolar reduziu a taxa de ausência da variável cor/raça de **20,8% para 10,4%**, praticamente dobrando a cobertura válida. Esse ganho de completude amplia substancialmente a capacidade analítica sobre dois movimentos centrais da última década: o declínio relativo da participação de estudantes brancos(as) e o crescimento expressivo da presença de estudantes pardos(as) nos cursos de Psicologia.

A Figura 15.2 apresenta como o *linkage* reclassificou casos originalmente sem informação de cor/raça, distribuindo-os entre categorias válidas ao longo do período 2013–2023. A análise das barras revela um achado metodológico relevante: a categoria “sem informação” **não constitui um grupo neutro ou aleatório**. Quando o dado ausente é recuperado via integração de cadastros, ele se distribui majoritariamente entre **brancos(as)** e, sobretudo, **pardos(as)**, com parcela menor direcionada a **pretos(as)** e valores residuais para as demais categorias (amarelos/as e indígenas).

Esse padrão de distribuição tem implicações substantivas para a leitura dos demais eixos do relatório. Caso a ausência de informação racial fosse tratada como categoria própria ou simplesmente descartada das análises, a composição racial das coortes ficaria **sistematicamente enviesada**, subestimando particularmente a presença de estudantes pardos(as) e distorcendo as tendências temporais de diversificação racial observadas no período.

Do ponto de vista da qualidade da informação, o padrão relativamente estável das barras ao longo de 2013–2023 indica que o ganho de completude não está concentrado em um único ano atípico, mas resulta de uma integração consistente entre as duas fontes primárias (ENEM e Censo Escolar). Essa regularidade aumenta a confiança nas análises de longo prazo, inclusive quando investigamos mudanças graduais na participação relativa de grupos raciais — tema central do Capítulo 5 (perfil) e do Capítulo 6 (desempenho no ENADE).

Legenda: 0→1 (ausente→Branca); 0→2 (ausente→Preta); 0→3 (ausente→Parda); 0→4

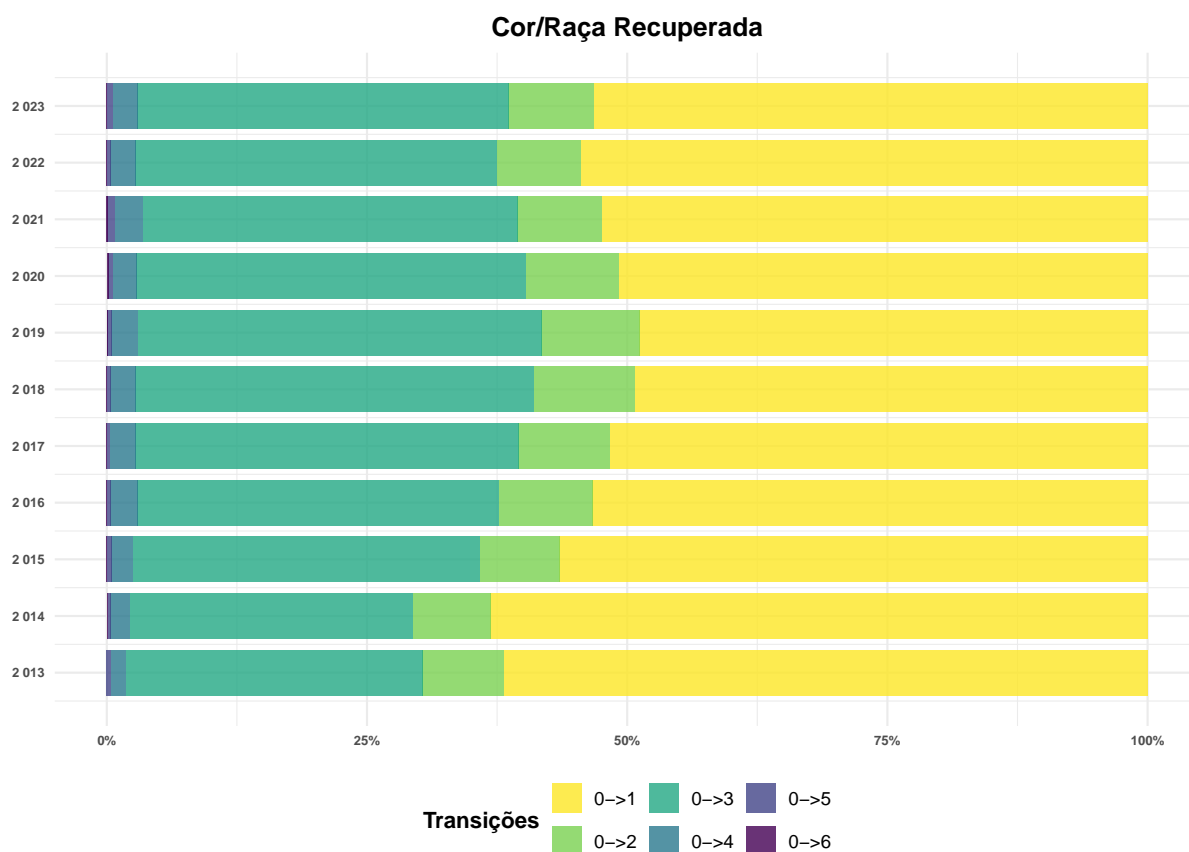


Figura 15.2 – Taxa de recuperação da variável cor/raça após linkage: transição de valores ausentes (0) para categorias válidas, por grupo racial — formados(as) em Psicologia, Brasil, 2013–2023

(ausente→Amarela); 0→5 (ausente→Indígena); 0→6 (ausente→Não quis informar).

15.6.3 Recuperação de informação: Tipo de escola no Ensino Médio

O *linkage* reduziu a taxa de ausência da variável tipo de escola no Ensino Médio de **16,8% para 4%**, ampliando significativamente a precisão das análises sobre os efeitos da trajetória escolar prévia nos resultados do ensino superior e na inserção profissional.

A Figura 15.3 detalha as transições de preenchimento, discriminando quais redes administrativas mais se beneficiaram da integração dos cadastros. A análise evidencia que a recuperação da origem escolar é dominada por duas transições: **ausente→Pública Estadual** e **ausente→Privada**, que concentram a maior parte dos casos reclassificados.

Esse resultado é particularmente relevante porque a variável “tipo de escola” figura entre os melhores preditores de trajetória educacional e desempenho acadêmico. Estudantes egressos(as) de escolas públicas e privadas apresentam, em média, padrões distintos de acesso, permanência e resultados no ensino superior. Ao reduzir a taxa de ausência de 16,8% para 4%, o *linkage* diminuiu substancialmente o risco de viés justamente na comparação mais sensível do relatório — **rede pública vs. rede privada** —, fortalecendo a robustez das conclusões apresentadas nos capítulos analíticos.

Cabe observar, adicionalmente, que a distribuição das transições varia ao longo dos anos, sinalizando que a falta de preenchimento original (no Censo da Educação Superior) pode estar associada a

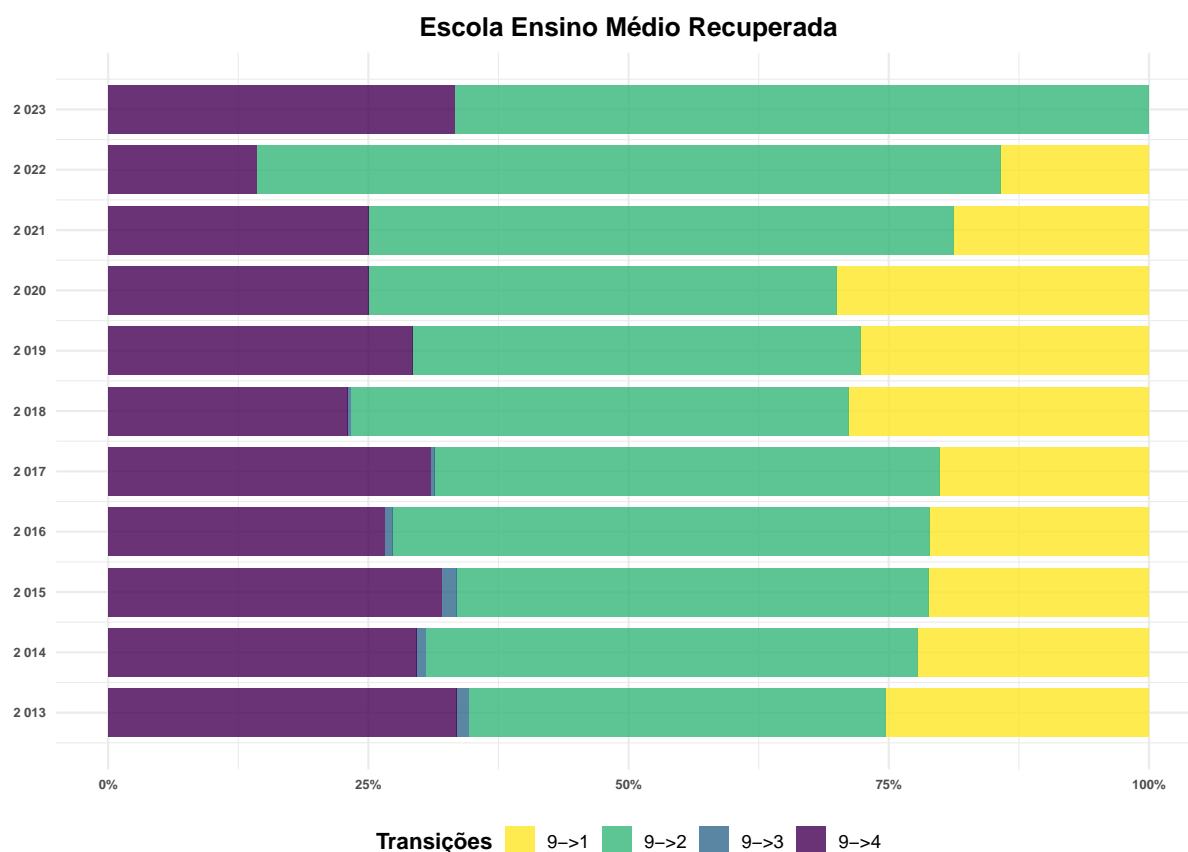


Figura 15.3 – Taxa de recuperação da variável tipo de escola no Ensino Médio após linkage: transição de valores ausentes para categorias válidas, por rede — formados(as) em Psicologia, Brasil, 2013–2023

mudanças de cobertura ou de procedimentos de registro, e não apenas a erros aleatórios de preenchimento. Ao recuperar a informação via integração de cadastros, o procedimento melhora a robustez das comparações temporais e evita que flutuações na proporção de “sem informação” sejam confundidas com mudanças reais no perfil dos(as) formandos(as).

Legenda: 9→1 (ausente→Pública Federal); 9→2 (ausente→Pública Estadual); 9→3 (ausente→Pública Municipal); 9→4 (ausente→Privada).

15.7 Considerações sobre a RAIS

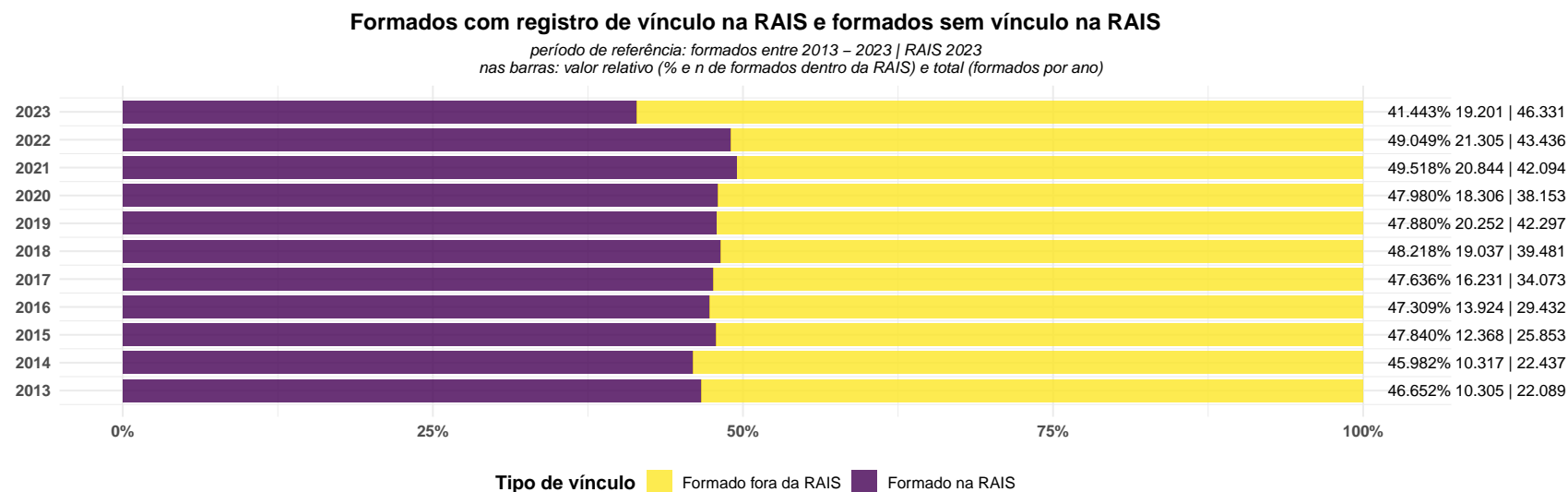
15.7.1 Volume e representatividade

A RAIS 2023 utilizada neste estudo reúne aproximadamente **66,68 milhões de registros**, compreendendo vínculos celetistas, estatutários e outros regimes administrativos do mercado de trabalho formal brasileiro. Esse total corresponde ao universo de registros disponíveis na base bruta; o volume pode diferir de estatísticas oficiais divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que aplicam metodologias adicionais de validação, tratamento de inconsistências e recortes específicos.

É fundamental distinguir, desde logo, a unidade de análise: o subconjunto “Formados(as) em Psicologia na RAIS” (~182.112 registros) corresponde a **vínculos**, não a indivíduos. Uma mesma pessoa

pode apresentar mais de um vínculo formal registrado, seja por acumulação de empregos, seja por transições ao longo do ano-base. Essa distinção é essencial para a correta interpretação das estatísticas de emprego apresentadas nos capítulos analíticos.

15.7.2 Taxa de *linkage* formados(as) → RAIS



Fonte: microdados do Censo da Educação Superior | Elaboração: Evakub

Figura 15.4 – Distribuição de formados(as) em Psicologia por tipo de ocupação e instituição de origem, segundo ano de conclusão — Brasil, 2013–2023

A Figura 15.4 apresenta a distribuição dos(as) formados(as) em Psicologia localizados(as) na RAIS 2023, segmentada por tipo de ocupação (típica ou atípica de psicólogo/a) e categoria administrativa da IES de origem (pública ou privada), segundo o ano de conclusão do curso. A visualização permite observar variações na intensidade do pareamento entre coortes, identificando anos com menor taxa de localização e, consequentemente, maior incerteza sobre os padrões de inserção formal.

O padrão geral observado é intuitivo: coortes mais antigas apresentam maior probabilidade de localização na RAIS 2023. Esse resultado reflete tanto o maior tempo de exposição ao mercado de trabalho formal — que amplia as chances de o indivíduo ter sido registrado em algum momento — quanto possíveis diferenças nas taxas de formalização entre gerações de egressos(as). Por outro lado, coortes recentes, especialmente as de 2022 e 2023, apresentam taxas de pareamento significativamente menores, resultado esperado dado o curto intervalo entre a conclusão do curso e a data de referência da RAIS.

15.7.3 Razão formados(as)/ocupados(as)

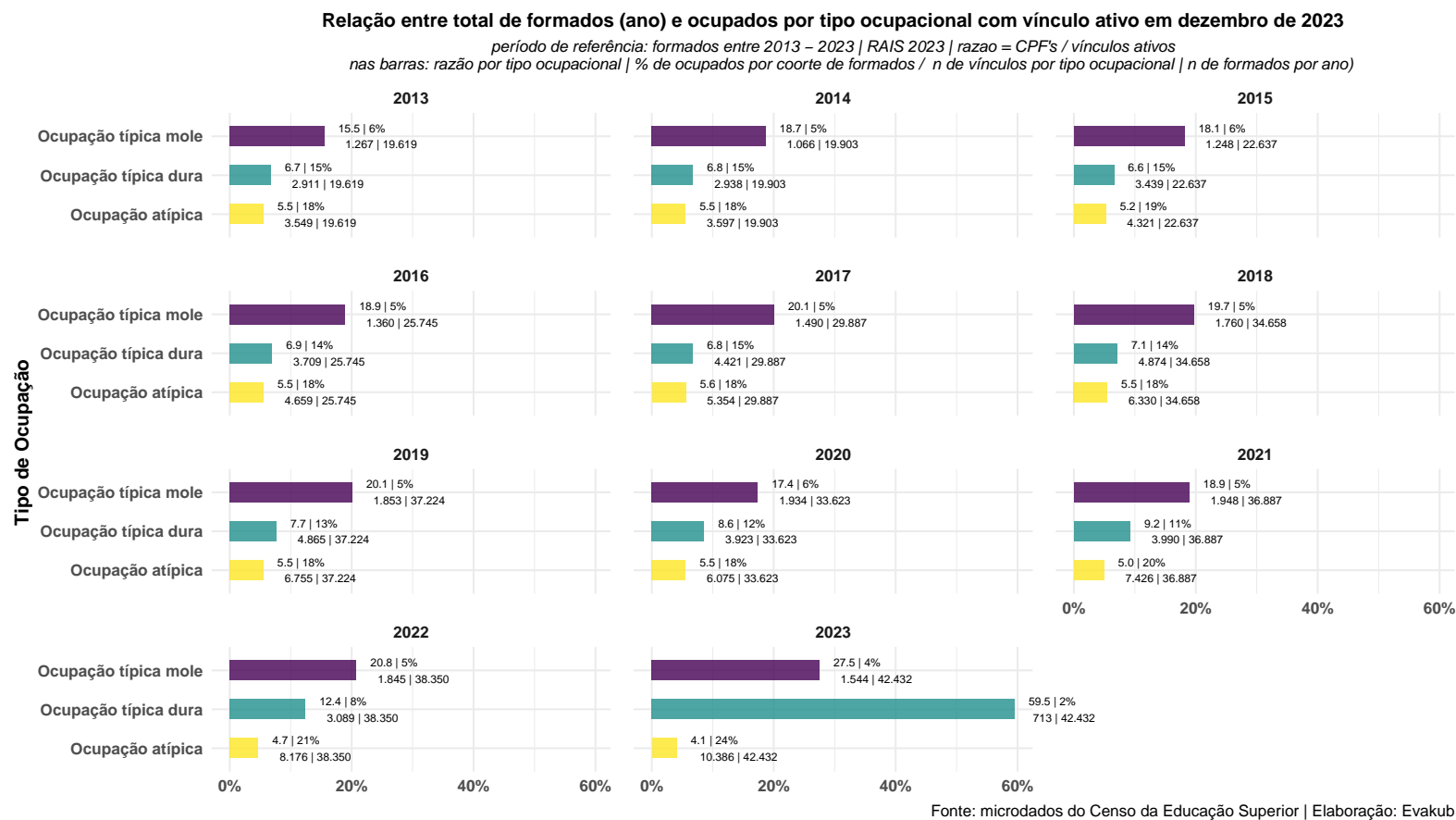


Figura 15.5 – Relação entre total de formados(as) (coorte) e vínculos ativos em dezembro de 2023, por tipo ocupacional: razão formados/vínculos e percentual de vínculos por coorte — Psicologia, Brasil, 2013–2023

A Figura 15.5 complementa a análise anterior ao comparar, por coorte e tipo ocupacional, o total de formados(as) com o número de vínculos ativos em dezembro de 2023. A razão apresentada corresponde a **formados(as)/vínculos ativos**; cada barra traz também o percentual de vínculos por coorte e os números absolutos (n de vínculos | n de formados).

A interpretação correta dessa razão requer atenção à direção do indicador:

- **Valores menores** indicam maior presença relativa de vínculos ativos no ano-base (maior inserção formal).
- **Valores maiores** sinalizam menor presença relativa de vínculos ativos.

Tome-se como exemplo a coorte de 2013 em “ocupação típica dura”, que apresenta razão de 6,7 (2.911 vínculos para 19.619 formados): aproximadamente 15% dos(as) formados(as) dessa coorte apresentavam vínculo ativo em dezembro de 2023. Em contraste, a coorte de 2023, com razão de 59,5 (713 vínculos para 42.432 formados), concentra apenas 2% dos vínculos — resultado esperado dado o curto tempo decorrido desde a conclusão.

Cabe ressaltar que, como a RAIS registra **vínculos** (e não pessoas), essa medida não corresponde a uma “taxa de emprego” propriamente dita. Trata-se, antes, de um indicador de intensidade e alcance da inserção formal por coorte e tipo ocupacional no estoque de dezembro. A desagregação por tipo de ocupação permite distinguir padrões de inserção em ocupações típicas de psicólogos(as) — que exigem, em geral, registro profissional e atuação na área de formação — daquelas classificadas como atípicas ou mistas, ampliando a compreensão sobre as diferentes trajetórias ocupacionais dos(as) egressos(as).

15.8 Regras de consistência temporal

Esta seção documenta as regras de consolidação adotadas para cada subsistema de dados, assegurando transparência metodológica e permitindo a reprodução dos procedimentos em análises futuras.

15.8.1 Censo Superior (Censup)

O Censo da Educação Superior passa por consolidação baseada na combinação (CPF + ano_conclusao), preservando a última ocorrência em casos de registros duplicados. Quando um mesmo indivíduo apresenta registros em múltiplos cursos ou instituições, o pareamento com a base de cursos permite dirimir conflitos de status segundo regras explícitas de priorização. As razões docentes/formados utilizadas em análises de qualidade institucional são extraídas das bases de função docente do INEP, agregadas por IES e ano.

15.8.2 RAIS

Na RAIS, preservam-se todos os vínculos identificados para cada CPF, dado que a acumulação de empregos formais constitui fenômeno relevante para a análise do mercado de trabalho. Para estatísticas que exigem a definição de um vínculo principal por indivíduo — como o cálculo de remuneração

média —, adota-se como critério de seleção o vínculo com maior remuneração por hora trabalhada, regra documentada no codebook anexo (cf. Capítulo 12).

15.8.3 ENEM

O pareamento com os dados do ENEM utiliza a combinação (CPF + ano_conclusao) para atribuição de renda familiar, respeitando a condição de que o ano do ENEM seja **anterior ou igual** ao ano de formatura no ensino superior. Essa restrição assegura que as informações socioeconômicas correspondam efetivamente ao período pré-ingresso na graduação. Para a variável tipo de escola no Ensino Médio, prioriza-se a informação proveniente do Censo Escolar quando ambas as fontes apresentam valores válidos, dada a maior especificidade dessa base para a trajetória escolar.

15.8.4 Censo Escolar

A consolidação do Censo Escolar considera valores válidos apenas para registros de matrícula na 3ª série do Ensino Médio ou em cursos profissionalizantes e Educação de Jovens e Adultos (EJA). Essa restrição assegura que as informações utilizadas correspondam efetivamente à etapa final da educação básica — momento mais relevante para caracterizar a origem escolar dos(as) ingressantes no ensino superior e para as análises de estratificação educacional.

15.9 Colunas de transição e auditoria

Para todos os procedimentos de pareamento foram criadas **colunas de transição**, permitindo monitorar sistematicamente o comportamento das variáveis após o *linkage*. Essas colunas cumprem duas funções complementares de controle de qualidade:

1. **Identificar transições do tipo ausente → encontrado:** documentam os casos em que o *linkage* recuperou informação antes indisponível em determinada fonte. Essa função é especialmente relevante para variáveis como cor/raça e tipo de escola, cujas taxas de preenchimento original apresentam lacunas significativas no Censo da Educação Superior.
2. **Registrar mudanças do tipo valor inicial → retificado:** documentam situações em que múltiplas fontes apresentam informações conflitantes para o mesmo indivíduo. A análise dessas transições permite avaliar a consistência entre bases e identificar padrões de discordância que merecem investigação adicional.

O procedimento assegura transparência e rastreabilidade integral, permitindo auditar os ganhos reais de completude produzidos pela integração e avaliar a robustez das variáveis utilizadas nas análises substantivas. As colunas de transição estão documentadas no dicionário de variáveis (cf. Capítulo 12).

Decisões metodológicas sensíveis no *linkage*

O processo de integração envolveu escolhas metodológicas que merecem explicitação para fins de reprodutibilidade e interpretação correta dos resultados:

- **Uso de CPF em ambiente seguro:** o CPF foi o identificador central para integração entre ENEM, Censo Escolar, Censo Superior, RAIS e registros do CFP. Todo o pareamento ocorreu exclusivamente na sala segura do SEDAP/INEP; fora desse ambiente, apenas identificadores anônimos são utilizados, assegurando conformidade com a LGPD.
- **Regra da “última observação”:** quando uma mesma pessoa aparece várias vezes em uma base (e.g., múltiplos ENEMs ou matrículas no Ensino Médio), adotou-se a última ocorrência válida para consolidar renda, escolaridade dos pais, tipo de escola e cor/raça. Essa decisão favorece a consistência interna da base consolidada, mas pode suavizar trajetórias marcadas por mudanças ao longo do tempo — limitação a ser considerada na interpretação de análises longitudinais.
- **Seleção de formados(as):** no Censo Superior, a condição de formado(a) foi definida pela combinação de situação de vínculo e ano de conclusão, com deduplicação por CPF + curso. Em casos de múltiplos cursos concluídos pelo mesmo indivíduo, regras explícitas (detalhadas no dicionário de variáveis) priorizam Psicologia e/ou o curso mais recente.
- **Pareamento com RAIS:** o *linkage* formados(as) → RAIS considera apenas vínculos formais de trabalho, sem imputar ausência de vínculo quando a pessoa não é localizada. “Não localizado(a)” é, portanto, uma categoria distinta de “fora do mercado de trabalho”, evitando superinterpretações sobre desemprego ou inatividade.
- **Rastreamento de mudanças:** colunas de transição (valor original → valor pós-*linkage*) foram preservadas para variáveis críticas (cor/raça, tipo de escola), permitindo auditar o ganho de informação e eventuais correções de inconsistências entre fontes.

15.10 Síntese: como o *linkage* sustenta as análises do relatório

A arquitetura de integração documentada neste apêndice constitui a infraestrutura que viabiliza as análises apresentadas ao longo de todo o relatório. A tabela a seguir sintetiza a conexão entre as etapas do *linkage* e os capítulos substantivos:

Capítulo	Etapas do <i>linkage</i> utilizadas	Contribuição principal
Capítulo 3	6–9 (Censo Superior) + 10–11 (RAIS)	Séries temporais de formados e vínculos formais
Capítulo 4	6–9 (Censo Superior)	Concentração institucional, perfil de IES
Capítulo 5	1–5 (perfil socioeconômico) + 9 (formados Psicologia)	Caracterização por renda, escola, cor/raça
Capítulo 6	9 (formados) + ENADE	Fatores associados ao desempenho acadêmico

Capítulo	Etapas do <i>linkage</i> utilizadas	Contribuição principal
Capítulo 7	9–13 (formados × RAIS × ocupações)	Taxa de inserção formal, tempo até primeiro vínculo
Capítulo 8	10–14 (RAIS + CFP/CRP)	Estrutura do emprego, remuneração, setores
Capítulo 9	1–5 (perfil) + 10–13 (RAIS × ocupação)	Gaps salariais por sexo, raça, território

A robustez das conclusões apresentadas nesses capítulos depende diretamente da qualidade do *linkage*. Os ganhos de completude documentados — redução pela metade da taxa de ausência em cor/raça e redução de 16,8% para 4% em tipo de escola — são condições necessárias para que as análises de estratificação e desigualdade reflitam, de fato, os padrões populacionais.

Para o Sistema CFP/CRPs, esta infraestrutura representa mais do que um recurso técnico: é a base para um **Observatório permanente** da formação e do trabalho em Psicologia, capaz de ser atualizado periodicamente à medida que novas edições do Censo da Educação Superior e da RAIS forem disponibilizadas. O Capítulo 14 detalha os procedimentos para essa atualização contínua.

Este capítulo apresenta as premissas, regras e rotinas adotadas para assegurar qualidade, comparabilidade e reprodutibilidade dos resultados. O conteúdo dialoga diretamente com o Capítulo 2 — Aspectos Técnicos e Metodológicos — e serve como referência para a leitura crítica dos achados nos eixos substantivos do relatório.

O leitor que deseja apenas acessar as tabelas de correspondência pode consultar diretamente o Dicionário Integrado de Variáveis no Anexo A2, onde estão documentados nomes, rótulos, domínios válidos, regras de recodificação e *flags* de auditoria. Este capítulo, por sua vez, oferece o racional analítico que fundamenta cada decisão de harmonização.

16.1 Objetivos e escopo

A integração de bases heterogêneas — Censo da Educação Superior, ENEM, ENADE, RAIS e registros do CFP/CRP — impõe desafios de comparabilidade que atravessam todo o estudo. Para enfrentá-los, organizamos o tratamento de dados em torno de quatro objetivos.

O primeiro objetivo consiste em **uniformizar conceitos e categorias** entre bases com classificações distintas. Variáveis como cor/raça, rede de ensino e ocupação precisam ser mensuradas de forma equivalente ao longo do tempo e entre fontes para que as comparações sejam válidas.

O segundo objetivo envolve **preservar séries temporais** ao longo da década 2013–2023. Mudanças classificatórias — como a adoção da CINE em 2019 — e eventuais quebras de série foram documentadas para evitar que distorçam comparações ingênuas.

O terceiro objetivo busca **controlar vieses** usuais em estudos observacionais. Isso inclui problemas de cobertura (quem está ou não está nas bases), seleção (quem responde a exames e questionários) e medição (como variáveis são coletadas e codificadas).

Por fim, o quarto objetivo visa **permitir replicação integral** do estudo. Cada decisão e exceção foi registrada para que outros pesquisadores possam reproduzir os resultados e avaliar criticamente as escolhas metodológicas.

16.2 Dicionário integrado de variáveis

O Anexo A2 organiza, por domínio, os campos harmonizados utilizados nas análises. A tabela abaixo sintetiza os principais blocos de variáveis; para cada campo, o anexo especifica o domínio permitido, a regra de derivação (quando aplicável) e os códigos para ausências — distinguindo valores faltantes (*missing*), categorias “não se aplica” e respostas ignoradas.

Domínio	Variáveis principais
Pessoa/trajetória	Identificador anônimo, sexo, idade, cor/raça, origem escolar, coorte de conclusão, tempo até registro profissional, tempo até primeiro vínculo formal
Curso/IES	Código do curso, UF/município, rede, categoria administrativa, organização acadêmica, turno, modalidade
Desempenho ENADE	Presença, escores (Formação Geral e Componente Específico), questionários socioeconômicos
Emprego formal (RAIS)	CBO, CNAE, UF do emprego, horas contratuais, remuneração mensal, vínculo principal, rendimento por hora
Registro profissional	Data e UF/CRP de registro, status de inscrição

16.3 Regras de normalização

A heterogeneidade das bases originais exigiu decisões de normalização em diversas dimensões. Esta seção documenta as principais regras, permitindo que o leitor compreenda como categorias aparentemente incompatíveis foram harmonizadas.

16.3.1 Rede e categoria administrativa da IES

As instituições de ensino superior foram classificadas em cinco categorias, seguindo a estrutura do Censo da Educação Superior e as distinções relevantes para a análise de equidade e qualidade:

Categoria	Descrição
Pública Federal	Universidades e Institutos Federais mantidos pelo governo federal
Pública Estadual	IES mantidas pelos governos estaduais
Pública Municipal	IES mantidas por municípios
Privada sem fins lucrativos	Instituições comunitárias, confessionais e filantrópicas
Privada com fins lucrativos	IES empresariais, com distribuição de lucros a acionistas

A variável de **organização acadêmica** complementa essa classificação, distinguindo Universidade, Centro Universitário, Faculdade e Instituto Federal/CEFET. Ao longo do período, algumas instituições passaram por fusões, cisões ou mudanças de categoria administrativa; esses casos foram resolvidos por meio de uma tabela de correspondência histórica documentada no Anexo A2, que mapeia os códigos originais para a classificação harmonizada.

16.3.2 Cor/raça

A classificação de cor/raça segue o padrão do IBGE, com cinco categorias principais — Branca, Preta, Parda, Amarela, Indígena — além de “Não declarada” para casos sem informação válida. Quando a contagem de casos em categorias específicas é insuficiente para análises robustas, resultados podem ser apresentados com a agregação “Negra” (soma de Preta e Parda), em consonância com o Estatuto da Igualdade Racial e a prática consolidada nos estudos de desigualdade.

Valores inválidos ou fora do domínio foram recodificados como ausentes (*missing*), e respostas registradas como “ignorado” nas bases originais foram tratadas como “Não declarada”. Mudanças na autodeclaração de cor/raça ao longo da trajetória — por exemplo, entre ENEM e Censo da Educação Superior — são registradas em colunas auxiliares de transição, permitindo análises de sensibilidade.

16.3.3 UF e município

Todas as localizações geográficas foram padronizadas por código IBGE. Municípios extintos, fundidos ou desmembrados ao longo da série histórica foram reconciliados por meio de uma chave de correspondência, documentada no Anexo A2. Quando necessário para garantir confidencialidade estatística — especialmente em células com poucos casos —, resultados municipais foram agregados por microrregião ou UF, sempre com indicação explícita no texto.

16.3.4 Turno

Os valores originais de turno foram mapeados para cinco categorias padronizadas:

Categoria	Descrição
Matutino	Aulas predominantemente no período da manhã
Vespertino	Aulas predominantemente no período da tarde
Noturno	Aulas predominantemente no período da noite
Integral	Aulas distribuídas entre manhã e tarde
Misto	Múltiplos turnos não enquadráveis nas categorias anteriores, com <i>flag</i> de atenção

16.3.5 Modalidade

A modalidade de ensino foi classificada em três marcadores, considerando as especificidades regulatórias dos cursos de Psicologia:

Código	Descrição
PRES	Predominantemente presencial, com atividades práticas e estágios integralmente presenciais

Código	Descrição
FLEX	Carga semipresencial relevante, mantendo práticas essenciais de forma presencial
EAD	Educação a distância (categoria não aplicável a cursos de Psicologia em função de restrições regulatórias)

Por prudência regulatória e para evitar interpretações equivocadas sobre a natureza dos cursos, as análises de práticas profissionais utilizam as categorias PRES e FLEX em conjunto, salvo indicação diversa. Essa escolha reflete o fato de que cursos de Psicologia reconhecidos pelo MEC devem manter componentes práticos presenciais, independentemente da carga teórica a distância.

16.4 Auditorias de qualidade

A construção de indicadores confiáveis exige rotinas sistemáticas de verificação. Esta seção descreve os controles aplicados para identificar problemas de cobertura, consistência e valores extremos.

16.4.1 Cobertura no ENADE

O ENADE opera em ciclos trienais, e os cursos de Psicologia foram avaliados em 2015, 2018 e 2022. A **cobertura de presença** — razão entre concluintes presentes e concluintes elegíveis em cada ciclo — constitui a métrica central para avaliar a representatividade dos dados de desempenho.

Para verificar essa representatividade, aplicamos dois tipos de controle. O primeiro utiliza mapas de calor por UF e rede, que permitem identificar vazios estruturais — regiões ou tipos de instituição com baixa participação no exame. O segundo consiste em análises de viés de seleção, que comparam o perfil demográfico e socioeconômico de concluintes presentes e não presentes ao exame. Quando detectamos discrepâncias relevantes entre esses grupos, os resultados são apresentados com notas de cautela explícitas.

16.4.2 Consistência de séries no Censo da Educação Superior

Variações anuais superiores a limiares predefinidos em vagas, matrículas, docentes ou concluintes geram *flags* de descontinuidade. Essas sinalizações não indicam necessariamente erro, pois podem refletir mudanças reais como a abertura ou o fechamento de cursos. No entanto, alertam para a necessidade de investigação adicional antes de se tirar conclusões.

Mudanças classificatórias — como a adoção da CINE em 2019 e fusões de IES — são registradas em *logs* de transformação. Quando afetam a comparabilidade temporal, aplicamos suavização estatística ou inserimos notas técnicas explícitas nos gráficos e tabelas correspondentes.

16.4.3 Tratamento de *outliers* de remuneração na RAIS

Dados de remuneração apresentam valores extremos que podem distorcer médias e medianas. Adotamos um tratamento sistemático em três etapas:

1. **Remoção de valores impossíveis:** Remunerações negativas, horas contratuais iguais a zero e vínculos com inconsistências estruturais são excluídos antes de qualquer análise.
2. **Winsorização:** Valores abaixo do percentil 1 ou acima do percentil 99 são substituídos pelos respectivos limiares, aplicados por ano, UF e setor. Essa técnica preserva a estrutura da distribuição sem que casos extremos dominem os resultados.
3. **Deflacionamento:** Valores nominais são convertidos para reais de dezembro de 2023 pelo IPCA, permitindo comparações temporais válidas.

Para assegurar robustez, apresentamos nos apêndices técnicos análises de sensibilidade com e sem winsorização. Eventuais diferenças entre os resultados são discutidas quando afetam as conclusões substantivas.

Leitura de salários nas figuras

Todos os valores monetários exibidos nos capítulos analíticos utilizam R\$ de dezembro de 2023 (IPCA) e aplicam winsorização p1–p99 por ano/UF/setor para controlar extremos. Os diagramas de caixa (*boxplots*) e as figuras de diferenciais refletem essa padronização. Diferenças residuais podem aparecer em análises sem tratamento de extremos, disponíveis nos apêndices técnicos.

16.5 Indicadores derivados e fórmulas

Além das variáveis harmonizadas, o estudo utiliza indicadores derivados que combinam informações de diferentes campos. Esta seção documenta as fórmulas e premissas de cálculo.

16.5.1 Rendimento por hora (RAIS)

O rendimento por hora é calculado pela razão entre remuneração mensal nominal e horas contratuais mensais, conforme a fórmula:

$$\text{R\$/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal nominal}}{\text{Horas contratuais mensais}}$$

Quando a informação de horas contratuais está ausente, aplicamos uma imputação conservadora: 44 horas semanais (220 horas mensais) para contratos com jornada integral. O Anexo A2 documenta todas as regras de imputação, permitindo que o leitor avalie seu impacto sobre os resultados. É importante ressaltar que comparações entre janelas anuais distintas exigem deflacionamento prévio para garantir equivalência de valores.

16.5.2 Densidade docente e indicadores de escala

Razões como **vagas por docente** e **vagas por docente em dedicação exclusiva** funcionam como indicadores-sentinelas de escala institucional. É fundamental não confundir esses indicadores com medidas diretas de qualidade. Eles sinalizam a intensidade de uso da capacidade docente, mas sua interpretação exige considerar elementos adicionais: a organização acadêmica da instituição, o perfil do corpo docente, a infraestrutura disponível e os resultados de aprendizagem. Tomados isoladamente, podem levar a conclusões equivocadas.

16.5.3 Tempos de transição

Os tempos de transição capturam a duração entre marcos sucessivos da trajetória profissional. A tabela abaixo resume os dois indicadores principais:

Indicador	Descrição
Conclusão → Registro	Tempo decorrido entre a formatura e a inscrição no CRP, apresentado como mediana e intervalo interquartil (P25–P75)
Conclusão → 1º vínculo formal	Tempo até o primeiro emprego registrado na RAIS, também apresentado como mediana e P25–P75

Para análises mais detalhadas, utilizamos curvas de sobrevivência pelo método de Kaplan–Meier. Essas curvas permitem visualizar a distribuição completa dos tempos de transição e identificar fatores associados a inserções profissionais mais rápidas ou mais lentas — como tipo de IES, região e perfil demográfico do egresso.

16.6 Estratégias de sensibilidade

Decisões metodológicas — como a escolha do vínculo de referência ou o tratamento de valores extremos — podem influenciar os resultados de forma não trivial. Para assegurar robustez, testamos alternativas analíticas e comparamos sistematicamente os achados:

Aspecto	Alternativas testadas
Vínculo de referência	Principal (maior R\$/hora) versus todos os vínculos do indivíduo
Tratamento de <i>outliers</i>	p1–p99; p2–p98; IQR \times 3
Agregação regional	UF versus mesorregião
Casos raros	Exclusão de “não declarada” versus reagrupamento com outras categorias

Quando as alternativas produzem resultados materialmente diferentes, indicamos essa variação no texto ou nos anexos. Quando os resultados convergem independentemente da especificação, tomamos isso como evidência de robustez das conclusões.

16.7 Armadilhas analíticas comuns

A análise de dados sobre formação e trabalho em Psicologia envolve riscos interpretativos que merecem atenção explícita. Esta seção documenta as armadilhas mais frequentes identificadas durante o estudo e apresenta as estratégias adotadas para evitá-las. A expectativa é que o leitor se torne mais vigilante ao interpretar os resultados — tanto neste relatório quanto em estudos semelhantes.

16.7.1 Confundir indicadores de escala com medidas de qualidade

Razões como vagas por docente, turmas por curso ou alunos por IES **não medem qualidade** por si mesmas. Trata-se de sinais de escala que podem indicar pressão sobre recursos, mas cuja interpretação depende de múltiplos fatores contextuais: a organização acadêmica da instituição, o perfil do corpo docente, a infraestrutura disponível, os resultados no ENADE e a inserção ocupacional dos egressos.

Por esse motivo, apresentamos esses indicadores com notas de cautela e evitamos conclusões simplistas que tomem escala como proxy automático de qualidade.

16.7.2 Ignorar o tempo de integralização

Comparar concluintes por ano sem considerar tempos distintos de curso — incluindo trancamentos, transferências e reopções — distorce inferências sobre eficiência e evasão. Por isso, privilegiamos análises por coorte de ingresso, acompanhando trajetórias em janelas realistas de conclusão (por exemplo, ingresso em t com expectativa de conclusão entre $t+5$ e $t+6$ anos).

16.7.3 Misturar coortes em análises de inserção ocupacional

Comparar dados da RAIS de diferentes anos sem alinhar o tempo desde a conclusão mistura estágios distintos de carreira. Um recém-formado e um profissional com dez anos de experiência estão em momentos diferentes da trajetória, e suas remunerações não são diretamente comparáveis. Por isso, utilizamos janelas fixas pós-conclusão ($t+1$; $t+3$ anos) e, quando pertinente, análises de evento-tempo que controlam a duração desde a formatura.

16.7.4 Tomar ausência no ENADE como sinal de baixa qualidade

O ENADE é amostral por ciclo, e a ausência de dados pode refletir apenas a convocação — não o desempenho. Psicologia, por exemplo, não participou do ciclo de 2013, de modo que a ausência de dados naquele ano não indica nada sobre a qualidade dos cursos.

Essa distinção é particularmente importante em análises longitudinais. A falta de participação

em determinado ciclo não deve ser interpretada como evidência negativa, mas como lacuna informacional que impõe cautela na construção de séries temporais.

16.7.5 Desconsiderar mudanças classificatórias

Variações abruptas em indicadores de vagas, matrículas ou concluintes podem refletir mudanças metodológicas — como a adoção da CINE em 2019 — ou reorganizações institucionais, e não mudanças reais no fenômeno observado.

Sempre que identificamos discontinuidades dessa natureza, sinalizamos explicitamente nos gráficos e tabelas. Comparações ingênuas entre períodos pré e pós-mudança classificatória são evitadas, e quando inevitáveis, acompanhadas de ressalvas sobre a limitação da comparabilidade.

16.8 Considerações sobre as análises longitudinais

As análises apresentadas no Capítulo 9.1 — que incluem séries temporais 2013–2023, evolução dos diferenciais salariais e dinâmicas regionais — exigem procedimentos adicionais de harmonização para garantir comparabilidade ao longo do tempo. A tabela abaixo resume esses procedimentos:

Procedimento	Descrição
Deflacionamento	Valores nominais convertidos pelo IPCA para reais de dezembro de 2023
Harmonização de codificação	Sexo: 1 = Masculino, 2 = Feminino; Cor/raça: 2 = Branca, 4 = Preta, 8 = Parda
Agregação racial	Categoria “Negra” = Preta + Parda
Filtros de vínculo	Apenas vínculos ativos em 31 de dezembro de cada ano para análises de estoque
Documentação de discontinuidades	Quebras de série identificadas e anotadas nos <i>logs</i> de transformação

16.9 Reprodutibilidade e rastreabilidade

Um estudo que não pode ser replicado é um estudo que não pode ser verificado. Partindo desse princípio, o pipeline analítico foi desenhado para assegurar reprodutibilidade integral. Os elementos centrais que garantem essa rastreabilidade são:

Elemento	Descrição
Scripts numerados	R/00 a R/23, com <i>hash</i> de entrada e saída para cada etapa
<i>Logs</i> de transformação	Registros de arquivos de entrada/saída, número de registros afetados e regras aplicadas
Codebook	Anexo A2, com mapas de recodificação e domínios válidos
Checklist de qualidade	Executado a cada <i>run</i> do pipeline

16.9.1 Checklist de qualidade (por execução)

Para garantir consistência, cada execução do pipeline inclui verificações padronizadas. Essa rotina funciona como última linha de defesa contra erros que possam passar despercebidos nas etapas intermediárias:

- ☐ Conferir cobertura ENADE por UF, rede e ciclo
- ☐ Verificar discontinuidades no Censo da Educação Superior (vagas, matrículas, docentes, concluintes)
- ☐ Rodar detector de *outliers* em rendimento/hora (RAIS)
- ☐ Validar mapas de recodificação (rede, organização, turno, modalidade, cor/raça)
- ☐ Atualizar deflatores e indicadores derivados
- ☐ Exportar *logs* e atualizar o codebook

Cada item verificado é registrado nos *logs* de transformação, criando uma trilha de auditoria que permite identificar quando e onde eventuais problemas surgiram.

16.10 Nota final

As decisões documentadas neste apêndice criam as condições para que comparações entre cursos, redes e territórios sejam honestas e transparentes. Quando afirmamos que mulheres negras ganham menos que homens brancos, ou que cursos noturnos concentram estudantes de origem popular, precisamos ter certeza de que essas comparações estão feitas sobre bases comuns. Isso significa garantir que “mulher negra” tenha a mesma definição operacional na RAIS e no Censo da Educação Superior, e que “noturno” tenha sido classificado de forma consistente ao longo de toda a década analisada.

A leitura dos resultados — especialmente quando envolve equidade e qualidade — deve considerar o contexto, a cobertura e as limitações expostas aqui e no Capítulo 2. O rigor metodológico não garante conclusões definitivas, mas assegura que as inferências sejam proporcionais à evidência disponível.

Em síntese: não prometemos mais do que os dados permitem dizer — mas o que eles permitem dizer, dizemos com rigor e transparência.