



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

GABRIELA ROMANI REMOR

**OTIMISMO, AUTOEFICÁCIA E PERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE EM
UNIVERSITÁRIOS NA TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO**

FLORIANÓPOLIS

2019

GABRIELA ROMANI REMOR

**OTIMISMO, AUTOEFICÁCIA E PERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE EM
UNIVERSITÁRIOS NA TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação¹ elaborada junto ao Programa de Pós Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, na Área de Concentração 1 - Psicologia das Organizações e do Trabalho, Linha de Pesquisa 2 - Formação Profissional, Desenvolvimento de Carreira e Inserção no Trabalho apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maiana Farias Oliveira Nunes.

FLORIANÓPOLIS

2019

¹ Dissertação elaborada com base nas normas da American Psychological Association (APA), 6ª edição.

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Remor, Gabriela Romani Remor

Otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade em universitários na transição para o mercado de trabalho / Gabriela Romani Remor Remor ; orientadora, Maiana Farias Oliveira Nunes Nunes, 2019.

132 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2019.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Universitários. 3. Mercado de Trabalho. 4. Desenvolvimento de Carreira. I. Nunes, Maiana Farias Oliveira Nunes. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

GABRIELA ROMANI REMOR
**OTIMISMO, AUTOEFICÁCIA E PERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE EM
UNIVERSITÁRIOS NA TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO**

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof^ª. Dr^ª. Maiana Farias Oliveira Nunes
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Dr^ª. Andrea Valéria Steil
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Universidade São Francisco

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Psicologia das Organizações e do Trabalho.

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Prof^ª. Dr^ª. Maiana Farias Oliveira Nunes
Orientadora

Florianópolis, 2019.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer à minha família, por todo apoio e incentivo ao longo do percurso do Mestrado. Obrigada por acreditarem em mim, por sempre me instigar a dar continuidade aos estudos, e principalmente, por tornarem esse sonho possível. Sou muito grata a vocês sempre, Lori, Wagner e Vicente.

Um agradecimento muito especial ao meu namorado Andrei, que desde o princípio me ajudou e estimulou. Nos momentos bons ou ruins sempre esteve comigo, me mostrando que seria possível. Sou muito grata por todo auxílio que você me deu, por todas as vezes que leu minha dissertação, pela troca de ideias com as análises estatísticas e por sempre estar presente para mim. Você é parte dessa minha conquista.

À minha orientadora, Professora Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes por todo apoio e aprendizado compartilhado. Obrigada pela confiança depositada em mim e por auxiliar no meu desenvolvimento profissional e pessoal. Um agradecimento especial a todos os professores do Programa de Pós Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina que também fizeram parte dessa etapa e ministraram excelentes disciplinas: Andrea Valéria Steil, Iúri Novaes Luna, Suzana da Rosa Tolfo, Narbal Silva, Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes e Roberto Moraes Cruz.

Aos meus colegas de turma do Mestrado, obrigada a todos por fazer os anos intensos de Mestrado serem mais leves. Em especial à Dani, que além de colega virou amiga, estava sempre ali para compartilhar dos avanços e dúvidas ao longo do Mestrado. Obrigada pela companhia nesses dois anos e por sempre me auxiliar quando precisei. Também às queridas colegas e amigas Ana e Karen, que estiveram presentes nos desabafos e nos cafés para botar o papo em dia. Deixo aqui meus agradecimentos a todos os outros colegas que passaram por mim ao longo dessa jornada.

Ao grupo de pesquisa do Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP), agradeço por todas as reuniões e trocas de ideias. Aos colegas de Mestrado e Doutorado: Dani, Amanda, Roberta, Grasi e Tiago. Aos PIBICs: Louisi, Bruna, Emilly e Marcelo. Sou muito grata a todos que de alguma forma ajudaram na construção desta dissertação. Seja pela ajuda na coleta de dados, pelo compartilhamento de artigos e livros, ou pelo apoio, muito obrigada!

Aos professores avaliadores da banca de qualificação e de defesa, Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel e Prof. Dra. Andrea Valéria Steil. Agradeço imensamente a

disponibilidade, o aceite em avaliar meu trabalho e em contribuir para o aperfeiçoamento e construção do conhecimento.

Às Instituições de Ensino Superior, Universidade Federal de Santa Catarina e Universidade do Sul de Santa Catarina por abrirem as portas para realização desta pesquisa, principalmente aos Coordenadores dos cursos contemplados aqui, que autorizaram minha entrada em sala de aula. E, claro, também aos alunos concluintes que aceitaram participar e disponibilizaram seu tempo para que esta pesquisa fosse possível.

À Vetor Editora, que disponibilizou e doou todo o material de Escala de Empregabilidade, sem o auxílio de vocês esta pesquisa não seria a mesma, agradeço todo o apoio e o reconhecimento da pesquisa em nosso país.

E por último, a mim mesma, por todo meu esforço e dedicação ao Mestrado. Por ter encarado esse desafio e ter alcançado uma meta profissional de me tornar Mestre. Sou muito grata pela experiência e conhecimento adquirido! Espero que o trabalho aqui realizado, incentive na continuidade de fazer ciência, pois ciência significa fazer a humanidade evoluir.

RESUMO

A procura pelo Ensino Superior no Brasil tem aumentado ao longo dos anos, e nos dias atuais pode ser considerado como um processo natural de formação educacional ampliado para diferentes culturas, níveis e classes econômicas. Além disso, o mercado de trabalho e a economia brasileira têm passado por significativas mudanças nas últimas décadas, marcadas por instabilidades e incertezas, atribuindo aos estudantes que estão em transição o compromisso com seu próprio planejamento e trajetória de carreira profissional. Conseqüentemente, as exigências do mundo laboral e a competição na procura por empregos gera sentimentos de elevada responsabilidade nos estudantes frente à transição universidade – mercado de trabalho. O presente estudo trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, de natureza descritiva e delineamento correlacional, que teve como objetivo geral caracterizar o otimismo, a autoeficácia e a percepção de empregabilidade de universitários na transição para o mercado de trabalho. A coleta de dados foi realizada presencialmente em duas universidades, uma pública e outra comunitária (de caráter privado), com alunos de diferentes áreas do conhecimento, distribuídas nos cursos: Administração, Nutrição e Engenharias. A amostra foi composta por 269 alunos brasileiros, de ambos os sexos, com idade média de 24,13 anos. Os instrumentos utilizados foram os seguintes: Questionário Sociodemográfico, *Revised Life Orientation Test* Brasil (LOT-R Brasil), Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT-Br) e Escala de Empregabilidade. Os resultados encontrados demonstraram um perfil bem variado entre os estudantes universitários, com características bastante distintas. Alunos da universidade pública apresentaram perfil de alunos mais jovens, que realizam estágio e possuem perfil mais acadêmico, voltado a pesquisa e extensão. Alunos da universidade comunitária possuem idades mais elevadas, maioria alunos/trabalhadores, que estudam e trabalham simultaneamente. Quando comparadas as universidades, os alunos da universidade comunitária apresentaram desempenhos significativamente maiores de otimismo, autoeficácia e empregabilidade. Assim como alunos que realizam alguma atividade profissional também alcançaram maiores níveis nas escalas. A percepção de mercado de trabalho e de empregabilidade entre os alunos de diferentes áreas do conhecimento não apresentaram diferenças significativas. Variáveis como o sexo e idade apresentaram diferenças em algumas dimensões, mulheres apresentam níveis menores de autoeficácia para transição, o mesmo foi constatado entre os alunos mais jovens. Além disso, as três principais variáveis deste estudo apresentaram correlações de magnitude moderada a alta, demonstrando forte relação entre si. Os resultados permitiram verificar os níveis de otimismo, autoeficácia e

empregabilidade de universitários em transição para o trabalho, bem como foi possível identificar a importância do desenvolvimento dessas crenças ao longo dos processos de carreira. A partir dos resultados encontrados neste estudo, os dados foram discutidos com base na Teoria Sócio-Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira, abordando as especificidades do momento de transição para o trabalho. Por fim, espera-se que este estudo incentive futuras intervenções a serem realizadas na área, auxiliando os estudantes nessa etapa de transição, na procura por inserção profissional e no planejamento de suas carreiras.

Palavras-chave: Universitários, Mercado de Trabalho, Otimismo, Autoeficácia, Empregabilidade, Desenvolvimento de Carreira.

ABSTRACT

The demand for higher education in Brazil has increased over the years, and nowadays it can be considered as a natural process of educational formation expanded to different cultures, levels and economic classes. In addition, the labor market and the Brazilian economy have undergone significant changes in recent decades, marked by instability and uncertainty, giving students in transition the commitment to their own planning and career path. As a result, the demands of the working world and competition in job search generate feelings of high responsibility in students facing the university - labor market transition. The present study is a research of quantitative approach, descriptive in nature and correlational design, which aimed to characterize the optimism, self-efficacy and perception of employability of college students in the transition to the labor market. Data collection was conducted in person at two universities, one public and one private, with students from different areas of knowledge, distributed in the courses: Administration, Nutrition and Engineering. The sample consisted of 269 Brazilian students, of both sexes, with an average age of 24.13 years. The instruments used were as follows: Sociodemographic Questionnaire, Revised Life Orientation Test Brazil (LOT-R Brazil), Transition to Work Self-Efficacy Scale (AETT-Br) and Employability Scale. The results showed a highly varied profile among university students, with very distinct characteristics. Students from the public university presented the profile of younger students, who are interns and have a more academic profile, focused on research and extension. University students with tuition fees have higher ages, mostly students / workers, who study and work simultaneously. When comparing the universities, university students with tuition fees showed significantly higher performances of optimism, self-efficacy and employability. As well as students who perform some professional activity also reached higher levels in the scales. The perception of labor market and employability among students from different areas of knowledge showed no significant differences. Variables such as gender and age showed differences in some dimensions, women had lower levels of transition self-efficacy, and the same was found among younger students. In addition, the three main variables of this study showed correlations of moderate to high magnitude, indicating a strong relationship with each other. The results allowed to verify the levels of optimism, self-efficacy and employability of college students in transition to work, as well as to identify the importance of developing these beliefs throughout career processes. From the results found in this study, the data were discussed based on the Socio-Cognitive Career Theory, addressing the specifics of the moment of transition to work. Finally, it is expected that this study will encourage future

interventions to be carried out in the area, assisting students in this transition phase, seeking professional insertion and planning their careers.

Keywords: University students, Labor Market, Optimism, Self-efficacy, Employability, Career Development.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. As quatro categorias de empregabilidade	53
Figura 2. Distribuição dos cursos de acordo com tempo de duração e turno de cada universidade.....	65
Figura 3. Distribuição dos participantes da pesquisa de acordo com área do conhecimento e universidade.....	66
Figura 4. Testes de acordo com a homogeneidade das variâncias	72
Figura 5. Frequências das atividades extra, estágio e/ou trabalho de acordo com as universidades	75

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, grupos de idade, com indicação do coeficiente de variação, no Brasil.....	56
Tabela 2. Descrição dos testes de normalidade da amostra.....	71
Tabela 3. Características dos alunos de acordo com idade e sexo entre as universidades	74
Tabela 4. Características dos alunos de acordo com o curso, turno e outra graduação entre as universidades	74
Tabela 5. Frequência das atividades exercidas pelos alunos nas universidades.....	76
Tabela 6. Médias e desvios padrão da avaliação de mercado de trabalho de acordo com os cursos e universidades.	77
Tabela 7. Médias e desvios padrão da avaliação de rede de contatos de acordo com os cursos e universidades.	78
Tabela 8. Médias, medianas, desvios padrão, mínimos e máximos do otimismo, autoeficácia e empregabilidade.....	79
Tabela 9. Resultados da análise bivariada entre as universidades.....	82
Tabela 10. Resultados estatisticamente significativos da análise bivariada entre alunos que realizam alguma atividade extra, estágio e/ou trabalham e quem não realiza nenhuma atividade	83
Tabela 11. Resultados das análises de variância entre os níveis de empregabilidade.....	85
Tabela 12. Resultados significativos das análises de variância entre os turnos	87
Tabela 13. Correlações de Pearson entre LOT-R, AETT-Br e Escala de Empregabilidade	89

LISTA DE SIGLAS

ANOVA	<i>Analysis of Variance</i>
APA	<i>American Psychology Assosiation</i>
AETT	Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
EAE	Escala de Autopercepção de Empregabilidade
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LOT-R	<i>Revised Life Orientation Test</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OPC	Orientação Profissional e de Carreira
POT	Psicologia das Organizações e do Trabalho
SIS	Síntese de Indicadores Sociais
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TSC	Teoria Social Cognitiva
TSCDC	Teoria Sócio-Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UNISUL	Universidade do Sul de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	22
1.1	Transição de Carreira: Universidade – Mercado de Trabalho.....	22
1.2	Otimismo e suas Relações com o Desenvolvimento de Carreira	33
1.3	Autoeficácia na Transição de Carreira	42
1.4	Empregabilidade na Transição Universidade – Mercado de Trabalho.....	52
1.5	Delimitação do Problema de Pesquisa e dos Objetivos do Estudo	61
1.5.1	<i>Objetivos Específicos</i>	61
2	MÉTODO	63
2.1	Caracterização da Pesquisa, das Instituições e dos Cursos de Graduação	63
2.2	Participantes	65
2.3	<i>Instrumentos</i>	66
2.3.1	<i>Questionário Sociodemográfico</i>	67
2.3.2	<i>Revised Life Orientation Test Brasil (LOT-R Brasil)</i>	67
2.3.3	<i>Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT-Br)</i>	68
2.3.4	<i>Escala de Empregabilidade</i>	68
2.4	<i>Procedimentos e Considerações Éticas</i>	69
2.5	Análise dos Dados	70
3	RESULTADOS	73
3.1	Estatística Descritiva	73
3.2	Estatística Inferencial	79
4	DISCUSSÃO	91
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	108
	REFERÊNCIAS	112
	Anexo A – Questionário Sociodemográfico.....	122
	Anexo B – <i>Revised Life Orientation Test Brasil (LOT-R Brasil)</i>	123
	Anexo C - Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT-Br).....	124
	Anexo D - Termo de Fornecimento de Material para Pesquisa	126
	Anexo E – Carta de Anuência	127
	Anexo F – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	129
	Anexo G – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC .	132

APRESENTAÇÃO

O interesse pelo tema transição universidade – mercado de trabalho surgiu a partir de reflexões e atenção pessoal dada pela própria pesquisadora acerca do assunto. Primeiramente, no contexto pessoal, por meio das experiências recentemente vividas na transição universidade – mercado de trabalho. Sentimentos de angústia, ansiedade e incerteza, muitas vezes decorrentes da própria pressão social por um emprego logo após a formação, são algumas das sensações confrontadas na inserção profissional. Nesse sentido, foram recorrentes as reflexões sobre o próprio funcionamento do mercado de trabalho, do crescimento do desemprego e das formas de enfrentamento diante desse contexto. Ao mesmo tempo, nos últimos anos, houve um notável crescimento das pesquisas sobre a transição universidade – mundo do trabalho e sobre o planejamento de carreira dos formandos, apontando a importância do tema (Bardagi, Lassance, Paradiso, & Menezes, 2006; Magalhães & Teixeira, 2013; Teixeira, 2002; Teixeira & Gomes, 2004).

Durante muitos anos, a formação superior era quase exclusiva para jovens de classes média e alta, que seguiram a tradição familiar de continuar os estudos em busca de uma profissão qualificada (Soares, 2002). De acordo com o Censo da Educação Superior realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Brasil, 2016a), o número de matrículas realizadas desde 2006 na educação superior aumentou 62,8%, com uma média anual de 5,0% de crescimento. Portanto, no que diz respeito ao aumento da procura pelo ensino superior no contexto brasileiro, estudos revelam que a preparação e o projeto de um ensino superior ampliou-se para diferentes classes, culturas e níveis econômicos (Ribeiro, 2003; Sparta, 2003; Sparta, Bardagi, & Andrade, 2005).

Além da crescente procura pelo ensino superior, Guichard (2012) destaca outro aspecto importante, os avanços e mudanças no mundo do trabalho contemporâneo. Mudanças econômicas, culturais e sociais alteraram consideravelmente a forma, organização e relação do indivíduo com o trabalho. Dentre as transformações do mundo laboral, percebe-se diferenças dentro das organizações. Entre as décadas de cinquenta e setenta, as empresas proporcionavam empregos estáveis, com propostas de promoções ao longo do percurso profissional desde que o empregado cooperasse com bons resultados e, assim, tinha-se a compreensão de desenvolvimento de carreira dentro da empresa (Guichard, 2012). Hoje em dia, com a versatilidade do trabalho e do emprego, surgem novas condições de trabalho, substituindo-se os empregos considerados estáveis, para empregos temporários e projetos de tempo limitado. Nas circunstâncias atuais, o mundo do trabalho é marcado por instabilidades

e considerado pouco previsível, no qual os indivíduos são responsáveis por seu planejamento e trajetória de carreira profissional (Guichard, 2012; Savickas, 2012).

Desta forma, aumenta-se a competição na procura por emprego, gerando sentimentos de elevada responsabilidade dos estudantes frente à transição universidade – mercado de trabalho, especialmente como foco deste estudo. Dentre esses sentimentos, predominam os sinais de impotência, incapacidade, insegurança, ansiedade, seguido pela percepção de pouco preparo e conhecimento do mundo do trabalho (Bardagi et al., 2006; Guichard, 2012; Savickas, 2012). Nessa perspectiva, Savickas (2012) ressalta que a inserção no mercado de trabalho exige - cada vez mais - esforço, autoconhecimento e confiança para lidar com os sentimentos que esse momento têm proporcionado aos estudantes.

Haja vista as transformações e a realidade do mundo do trabalho atual, e ao mesmo tempo, o crescimento da oferta de cursos de graduação, mostra-se relevante discutir sobre o desenvolvimento profissional e de carreira de estudantes (Almeida & Socci, 2017). A partir deste contexto, com o propósito de estimular o estudo de aspectos saudáveis do funcionamento psicológico dos indivíduos ao longo dos processos de carreira, essa pesquisa abordará o otimismo, a autoeficácia e as percepções de empregabilidade dos estudantes em transição para o mercado de trabalho. Estudos científicos, como os de Ourique e Teixeira (2012) e Teixeira e Gomes (2004), exploraram estes conceitos e observam que tanto o otimismo quanto a autoeficácia, preenchem uma função importante no planejamento e no desenvolvimento de carreira dos jovens universitários. Os autores compreendem que os indivíduos que se consideram capazes e competentes para o exercício profissional, aumentam suas chances de participar de atividades relacionadas ao desenvolvimento de suas carreiras. Assim, esses indivíduos se sentem mais motivados a explorar possibilidades, projetando-se para o futuro, com metas e planos, minimizando as dificuldades e mantendo a autoestima e motivação para a transição (Ourique & Teixeira, 2012; Teixeira & Gomes, 2004). Em complemento, de acordo com Campos (2011), a percepção de empregabilidade varia de acordo com os cursos de graduação, reforçando a diferenciação na preparação para a empregabilidade e para o mercado de trabalho nas diversas áreas profissionais e cursos.

Diante desse contexto, o presente estudo se propõe a refletir sobre as características do mundo do trabalho contemporâneo, os sentimentos, decisões e projetos de carreira realizados pelos estudantes em final de curso. Além disso, busca-se destacar os aspectos positivos no desenvolvimento e planejamento de carreira a fim de refletir sobre práticas que possibilitem a elaboração de caminhos mais saudáveis para os estudantes em momentos de transição para o mercado de trabalho. Nesse sentido, espera-se que os resultados desta pesquisa possam

agregar em futuras intervenções em Orientação Profissional e de Carreira (OPC), com o objetivo de auxiliar e beneficiar os estudantes quanto às possibilidades de transição ao mundo do trabalho. Justifica-se a relevância social e científica desta pesquisa através da contribuição para a sociedade com avanços científicos.

Esta dissertação está dividida em cinco capítulos centrais (Introdução, Método, Resultados, Discussão e Considerações Finais), além das referências e anexos. Na Introdução, são abordados de forma aprofundada os temas centrais dessa pesquisa, sendo eles: 1) aspectos relativos à transição de carreira da universidade para o mercado de trabalho; 2) Otimismo e suas relações com o desenvolvimento de carreira; 3) Autoeficácia na transição de carreira; 4) Empregabilidade na transição da universidade para o mercado de trabalho; além da delimitação do problema de pesquisa e dos objetivos gerais e específicos e hipóteses. O segundo capítulo diz respeito ao Método, contendo os seguintes assuntos: 1) Caracterização da Pesquisa, das Instituições e dos Cursos de Graduação; 2) Participantes; 3) Instrumentos; 4) Procedimentos e Considerações Éticas; e 5) Análise dos Dados. No terceiro capítulo, abordam-se os Resultados, sendo apresentados e analisados estatisticamente os resultados obtidos. A Discussão é contemplada no quarto capítulo, onde os resultados são interpretados a partir do que propõe a literatura. No quinto capítulo, são apresentadas as Considerações Finais, que evidenciam as principais descobertas identificadas no estudo, além das limitações encontradas e sugestões para futuras pesquisas.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Transição de Carreira: Universidade – Mercado de Trabalho

Ao final de um curso de graduação, os estudantes anseiam pela conclusão de uma longa fase de aprendizado e passam pelo início de uma nova etapa, marcada pela atuação profissional na área escolhida. A transição universidade-trabalho é percebida mais precisamente pelos alunos somente nos momentos finais do curso (Teixeira & Gomes, 2004). Segundo Teixeira (2002), uma das principais dificuldades encontradas pelos recém-formados é o ingresso efetivo no mercado de trabalho apesar dos anos investidos em estudo. Dessa forma, é importante destacar os desafios que os estudantes em final de curso encaram no momento de transição para o trabalho, principalmente devido às constantes mudanças ocorridas no mercado de trabalho.

As últimas décadas foram marcadas por mudanças nas formas de vida das sociedades. Avanços tecnológicos, reestruturação de empregos e uma crescente força de trabalho globalizada foram algumas das razões pelas quais as carreiras se tornaram menos estruturadas e previsíveis, aumentando a necessidade dos indivíduos serem mais flexíveis e adaptáveis. Logo, atualmente surgem novas exigências aos trabalhadores que já estão inseridos no mercado de trabalho e às gerações que se preparam para seu ingresso (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2009; Lassance, Melo-Silva, Bardagi, & Paradiso, 2007).

A partir das mudanças do mundo do trabalho, do processo de globalização e do surgimento de novas tecnologias, o ambiente das organizações e do trabalho passa por grandes transformações (Binotto & Nakayama, 2000). Entre as mudanças do mercado de trabalho contemporâneo, Borges e Yamamoto (2014) destacam aspectos gerais, como: economia globalizada, foco nas relações de mercado e concorrência, renovação tecnológica baseada na informática, automação e modernização da comunicação. Dessa forma, surge maior complexidade nas relações dentro das organizações pela existência de diversos tipos de vínculos empregatícios e a necessidade de preparo para se adaptar às mudanças atuais e futuras (Jenschke, 2003).

Concomitantemente com as mudanças no mundo do trabalho, dados publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2017a) apontam o aumento da dificuldade de inserção no mercado de trabalho nos últimos cinco anos, decorrente principalmente da situação econômica nacional, refletindo no aumento da desocupação e interrupção do crescimento de novos empregos. O aumento das taxas de desocupação evidenciadas pelo IBGE (2017b) no Brasil (6,9% em 2014, 8,8% em 2015, 11,5% em 2016 e 12,5% em 2017)

ocasionam o aumento da competição por ocupações profissionais. Nesse sentido, a carreira e o planejamento profissional deixam de ser uma responsabilidade das empresas, e passa a ser considerada uma preocupação dos próprios indivíduos (Guichard, 2012; Teixeira & Gomes, 2004). Frente a esses desafios profissionais, os indivíduos passam a buscar aperfeiçoamento contínuo para garantir seu espaço no mercado de trabalho, ou seja, há uma valorização da empregabilidade, estabelecendo-se responsabilidade pelo aprimoramento, atualização e desenvolvimento de habilidades através da educação continuada (Jenschke, 2003). Em vista disso, o trabalhador percebe a necessidade de ter mais autonomia e gerenciamento da sua própria carreira e trajetória profissional.

Diante das mudanças no mundo laboral, produziu-se uma nova realidade social de trabalho, em que atribuições temporárias e projetos de tempo limitado tem substituído, gradualmente, postos de trabalho permanentes. Essa percepção é contrária à verificada no passado, quando os trabalhadores depositavam maior confiança nas empresas e organizações, ocupavam empregos ditos “permanentes”, em organizações que promoviam segurança e estabilidade. Nos dias atuais, os vínculos formais que os sujeitos têm com o trabalho mudaram, a exemplo dos dados do IBGE (2017a) sobre a diminuição de trabalhadores com carteira assinada nos últimos anos (51,7% em 2014, 50,9% em 2015 e 49,8% em 2016). Por conseguinte, os sujeitos buscam trabalhar em mais de uma organização ao mesmo tempo, como por exemplo: os freelancers, trabalhadores terceirizados, autônomos e consultores (Savickas, 2012). Fato que é evidenciado novamente pelo IBGE (2017a), que revela, além da interrupção do aumento de empregos com vínculos formais de trabalho, houve também o crescimento de 1,8% nas ocupações de trabalhadores por conta própria dos anos de 2012 até 2017, bem como, o aumento dos empregados sem carteira de trabalho assinada que subiu para 18,5% do total das ocupações em 2016.

As constantes mudanças no mundo do trabalho influenciam diretamente no contexto de desenvolvimento de carreira. As primeiras teorias de desenvolvimento de carreira surgiram no início do século XX, pelo pioneiro Parsons (1909), e em seguida manifestaram-se outros modelos como de Holland (1959, 1963, 1996), no qual a carreira era compreendida de forma estática, previsível e estável. Com o passar dos anos as características do mercado de trabalho e os tipos de trabalho sofreram alterações e em meados do século XX, Super (1980, 1990) passou a abordar um caráter desenvolvimentista e processual de carreira. Segundo o autor, carreira pode ser definida como uma combinação e sequência de papéis desempenhados pelo indivíduo ao longo do seu ciclo de vida, passando por mudanças e transições. Dessa maneira, as diversas transformações que ocorreram ao longo dos anos nas formas de trabalho e no

mundo do trabalho, proporcionam cada vez mais imprevisibilidade, desenvolvendo posturas mais adaptáveis.

No contexto das teorias de carreira da atualidade, ao abordar a transição universidade-mercado de trabalho, costuma-se incluir a compreensão do conceito de adaptabilidade de carreira de Savickas (2013). Esse fenômeno trata da prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com transições ocupacionais e traumas pessoais durante o desenvolvimento de carreira. Em razão das constantes transformações e mudanças econômicas da globalização, é fundamental agregar os fundamentos do conceito de adaptabilidade de carreira, referindo-se a uma característica necessária das carreiras atuais.

Os jovens que estão em momento de transição para o trabalho, em especial os universitários, lidam com um processo que envolve muita elaboração, porém cada vez mais sentem-se despreparados para se colocar no mercado e iniciar suas carreiras. Vários estudos têm espelhado essa realidade, com a expansão do número de evasões no Ensino Superior no Brasil (Ambiel, Santos, & Dalbosco, 2016; Bardagi, 2007; Bardagi & Hutz, 2009; Lehman, 2014), e os altos índices de desocupação dos jovens no Brasil evidenciados anteriormente (IBGE, 2017b, 2017a). Entre os indivíduos que procuram empregos e constroem carreiras, o mundo do trabalho do século XXI tende a provocar sentimentos de ansiedade e insegurança (Savickas, 2012). A preocupação surge junto ao sentimento de responsabilidade e, também, o significado de cada um quanto às expectativas de inserção no mercado de trabalho e seu projeto profissional. Nesse sentido, é uma oportunidade propícia para reavaliar alguns momentos da trajetória universitária, expectativas e experiências vividas até então. E também, é uma fase crucial para os jovens na construção da vida adulta, passa a ser considerado o estabelecimento de novas metas profissionais, que implica no planejamento do futuro. Esse momento é compreendido como a articulação entre experiências passadas e expectativas futuras que carregam consigo vários significados (Teixeira, 2002; Teixeira & Gomes, 2004). Dessa forma, Magalhães e Teixeira (2013) destacam que este momento de transição para o mercado de trabalho demanda dos sujeitos alguns recursos pessoais, principalmente a adaptabilidade a novas circunstâncias e papéis. Muitas vezes, é difícil lidar e sentir-se preparado para esse processo, sendo necessário avaliar as próprias competências pessoais, e posteriormente, orientar-se para o desenrolar da possibilidade e efetividade dos planos de carreira.

Dito isso, Bardagi et al. (2006) acrescentam o intenso sentimento de responsabilidade que os estudantes concluintes enfrentam em relação à entrada para mundo do trabalho, uma vez que se percebem despreparados para tal. Consequentemente, há grande receio em deixar

de ser estudante para tornar-se profissional, perde-se o vínculo com a Universidade e surgem pensamentos de solidão, isolamento e insegurança. Da mesma forma, Teixeira e Gomes (2004) indicam que esta responsabilidade fica em função do próprio indivíduo, o qual deve atender às demandas do mercado de trabalho, e vem a ser responsável pelo seu sucesso, ou até mesmo, pelo seu fracasso.

É importante evidenciar também o papel das universidades nesse momento de transição dos estudantes para o mercado de trabalho. Segundo Oliveira e Coleta (2008) a realidade do contexto das universidades brasileiras infelizmente não proporciona, ao longo da formação, as competências e habilidades básicas para um desenvolvimento profissional de sucesso aos alunos, refletindo substancialmente no ingresso no mercado de trabalho. Os recém-formados encontram-se, muitas vezes, finalizando seus cursos sem saber a fundo a realidade do mercado de trabalho da sua área.

Dessa forma, Neiva (1996) resalta um conjunto de aspetos e informações que são necessários aos estudantes que se encontram na situação de transição para o mercado de trabalho e no início de um futuro profissional. Dentre elas, as representações que devem ser esclarecidas aos indivíduos são: as informações que existem da realidade do mundo do trabalho através da mídia (computador, jornais, revistas, televisão), do meio social que o envolve (amigos, família, professores) e da própria experiência pessoal de cada um. A autora ainda destaca que cada uma das representações é articulada e influenciada de acordo com alguns fatores, como: sexo, nível sócio econômico, nível de competência escolar, profissão/curso escolhido e etc. Assim, esses são alguns recursos que os estudantes podem obter informações e poderão auxiliá-los no processo de transição e conhecimento do próprio mundo do trabalho. Entretanto, infelizmente, como apontado anteriormente, as Universidades não proporcionam aos estudantes esse preparo, e muitas vezes os estudantes não são orientados sobre o assunto.

Em retorno aos sentimentos dos estudantes, devido às constantes mudanças econômicas e ao mercado imprevisível, Vasconcelos, Zanelli, Renteria e Costa (2018) consideram que os trabalhadores permanecem com pensamentos de insegurança e ameaça ao desemprego. E, muitas vezes, o medo de ficar sem emprego sujeita o indivíduo a trabalhos em condições precárias, com baixos salários, para não sentir-se excluído da sociedade, ou seja, desempregado. Bem como, Neiva (1996) destaca que a antecipação da possibilidade do desemprego pode influenciar os estudantes universitários concluintes, afetando seu desempenho nos estudos e até mesmo na entrada para o mercado de trabalho e na vida profissional. Dessa maneira, cada vez mais aumenta o interesse e discute-se como será o

futuro desses jovens em formação, apontando as competências pessoais relacionadas à carreira como substanciais para a flexibilidade e adaptação em momentos de transição e inserção no mercado de trabalho. Assim, a partir das frequentes transições e instabilidades que o mundo do trabalho tem proporcionado, aumenta de forma considerável a procura por ajuda de profissionais da área (Savickas, 2012).

A partir das descrições teóricas sobre o mundo do trabalho atual e a transição para o mercado de trabalho, será exposto um panorama dos estudos empíricos que visam sistematizar fenômenos relativos ao processo de transição universidade-trabalho. Foram selecionados e descritos detalhadamente os artigos e dissertações/teses que mostraram-se mais pertinentes com os objetivos da pesquisa em questão, havendo outras leituras que não foram contempladas neste momento. No contexto brasileiro, percebe-se que por volta dos anos 2000 houve grande expansão dos estudos na área, dessa forma, os estudos serão apontados a seguir de forma cronológica.

As pesquisas realizadas por Neiva (1993, 1995, 1996) e Teixeira (2002) exploraram os impactos da avaliação subjetiva do mercado de trabalho em relação aos projetos de carreira de universitários concluintes. A pesquisa de Neiva (1996) comparou a representação do futuro profissional e os projetos pós-universitários de 263 estudantes pertencentes a dois grupos: os que se preparam para um bom mercado de trabalho e os que se preparam para profissões com um fraco mercado de trabalho. A amostra da pesquisa delineou-se por estudantes universitários de alguns cursos da Universidade Federal da Bahia, especificamente nas áreas de Ciências Exatas e Humanas. No grupo de estudantes que se preparavam para profissões com um bom mercado de trabalho (GMTB) representados pelos cursos: Engenharia Química, Engenharia Elétrica e Administração. E no grupo de estudantes que se preparavam para profissões com um fraco mercado de trabalho (GMTF), os cursos: Engenharia Civil, Psicologia e Ciências Sociais. A definição dos cursos que participaram de cada grupo partiu de uma pesquisa de mercado realizada pela própria autora na cidade de Salvador.

Com relação ao instrumento, a autora desenvolveu um questionário de autorrelato e todos os participantes responderam às mesmas perguntas sobre as variáveis de Representação (percepção sobre a situação da futura profissão no mercado de trabalho e do futuro profissional) e Projetos Pós-Universitários (projetos escolares e profissionais). Os resultados apontam que as dificuldades do mercado de trabalho afetam negativamente os estudantes universitários que se preparam para profissões com situação no mercado consideradas desfavoráveis. Esses estudantes têm uma visão mais realista da situação de sua profissão no mercado, porém a representação que eles têm do futuro profissional tende a ser mais

pessimista do que a de grupos com uma boa situação no mercado. Em síntese, esse grupo prevê mais dificuldades na inserção profissional, estimam menos chances de exercer a profissão logo após formado, mais tempo para se estabelecer na profissão e menor probabilidade de realizar seu primeiro projeto pós-universitário (normalmente o primeiro emprego). Bem como, os estudantes aparentaram prever mais dificuldades externas do que internas comparados com o grupo GMTB.

Contudo, um resultado considerado contrário às expectativas teóricas foram os estudantes do GMTF mostrarem-se mais decididos do que os GMTB em relação ao projeto pós-universitários e à futura atividade profissional. Quanto a isso, supõem-se que a preocupação destes estudantes com seu futuro profissional os faça ingressar no mercado mais cedo ou planejar a inserção como algo preferencial. Antecipa-se as dificuldades que encontrarão e surgem comportamentos para enfrentar tais adversidades. Por fim, a autora destaca que apesar dos estudantes do GMTF possuírem consciência das dificuldades e ter uma visão pessimista do futuro profissional, eles mostram reações positivas.

Adicionalmente, Teixeira (2002) realizou estudos sobre a transição universidade-mercado de trabalho em sua tese. No Estudo 1, a amostra foi composta por 252 estudantes, em sua maioria mulheres (60,7%) e a média de idade foi de 23,9 anos ($DP = 2,21$). Os estudantes eram de 24 cursos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul que estavam no último ano de graduação. O autor teve como objetivo investigar os fatores associados à decisão de carreira, expectativas e projetos profissionais de universitários no final do curso.

Como instrumento, o autor utilizou um questionário desenvolvido para avaliar as variáveis de interesse, entre eles vários aspectos de carreira. A partir de uma análise de regressão múltipla, as variáveis que mais contribuíram para predição da decisão de carreira foram: percepção de oportunidades profissionais, autoeficácia profissional e clareza de autoconceito. De forma não esperada, nenhuma variável relacionada à formação prática (exploração de prática, bolsa e monitoria) contribuiu significativamente neste modelo. Acerca disso, é possível que estas variáveis não tenham ajudado a prever a decisão de carreira pois podem ter um poder preditivo partilhado com outras variáveis, especialmente a autoeficácia. Então, buscou-se a importância das variáveis exploração de informação, exploração de prática, bolsa de pesquisa, monitoria e desempenho acadêmico para predição da autoeficácia.

O modelo de regressão apresentado mostrou-se significativo, com um $R^2(\text{ajustado}) = 0,11$, mostrando que cerca de 11% da variação da autoeficácia é explicada por esse conjunto de variáveis preditoras $F = 7,43$, $p < 0,001$. O resultado indicou que as variáveis exploração de informação, exploração de prática e bolsa de pesquisa contribuíram significativamente para

a explicação do nível de autoeficácia percebida ($p < 0,05$). Ou seja, essas variáveis mostraram-se importantes para promoção de autoeficácia profissional. Além disso, investigou-se a contribuição de algumas variáveis para explicação da percepção de oportunidades profissionais, que o autor apresenta como sendo o otimismo dos estudantes frente ao ingresso e estabelecimento no mercado de trabalho. O modelo de regressão apontado mostrou-se significativo, com um $R^2(\text{ajustado}) = 0,34$, mostrando que cerca de 34% da variação da percepção de oportunidades é explicada por um conjunto de variáveis $F = 16,84$, $p < 0,001$. As variáveis que mais explicaram a percepção de oportunidades (otimismo) em ordem decrescente foram: a autoeficácia profissional ($p < 0,001$), situação de mercado ($p < 0,001$) e o apoio percebido ($p = 0,003$).

De modo geral, os resultados do estudo mostraram que formandos em áreas com mercado de trabalho mais favoráveis tendem a ter expectativas mais otimistas em relação a suas profissões, apesar destes estudantes apontarem com mais frequência que preferem continuar estudando do que trabalhar na profissão logo após a formatura. Por outro lado, os estudantes em áreas com mercado de trabalho menos favoráveis percebem pouca/nenhuma chance de ingressar no mercado após finalizarem o curso. Porém, o autor aponta que no geral as expectativas dos estudantes foram otimistas em relação à chance de atuação profissional, predominando em ambos os grupos as alternativas Bem grandes/grandes e Médias. Segundo o autor, isso pode ser justificado pelos alunos participantes serem de universidade públicas e podem supor uma melhor qualificação do que as demais universidades. Em conclusão, o autor menciona a importância de uma formação complementar, de uma incorporação aos currículos dos universitários mais atividades práticas para capacitá-los para o mercado de trabalho. Consequentemente, essas ações levarão o aluno a refletir, conhecer mais sobre aspectos da prática do trabalho, criarão responsabilidade sobre sua trajetória profissional, e assim haverá melhor preparação para o ingresso na vida profissional.

Conjuntamente, foi realizado o artigo por Teixeira e Gomes (2005), sendo um dos produtos da tese citada anteriormente. Um dado interessante encontrado foi o de que a variável controle (mercado de trabalho) não apresentou valores significativos no modelo, por outro lado, a percepção pessoal de oportunidades profissionais foi um preditor proeminente. Ou seja, isso indica que a decisão de carreira depende mais da forma como o indivíduo percebe o mercado de trabalho do que propriamente das suas condições reais e objetivas. Sobre isso, os resultados mostraram os possíveis preditores da percepção pessoal de oportunidades profissionais (também entendida como o otimismo dos formandos) são eles: a autoeficácia profissional, a situação do mercado de trabalho e o apoio em relação ao projeto.

Esses são fatores que contribuíram significativamente para a formação de expectativas positivas quanto ao futuro profissional.

Outro aspecto importante foi o de que a autoeficácia profissional mostrou-se relacionada com o otimismo quanto ao estabelecimento na carreira. Isso demonstra a relevância em proporcionar uma formação que promova o desenvolvimento da autoeficácia nos estudantes, senão o sentimento de falta de competência possivelmente produzirá expectativas negativas em relação à inserção no mercado de trabalho, portanto dificultando a elaboração de metas profissionais. A partir desse estudo, conclui-se a importância de refletirmos sobre a autoeficácia e o otimismo frente às decisões de carreira, em específico a transição para o mercado de trabalho. Se o indivíduo não se sente capaz em seus esforços, conseqüentemente terá dificuldades em construir metas, tornando-se complexo construir um plano de carreira.

Dando continuidade a tese produzida por Teixeira (2002), no seu Estudo 2 o autor buscou identificar as percepções dos estudantes em final de curso frente ao mercado de trabalho. Diferentemente do primeiro estudo, este foi qualitativo, realizado por meio de entrevistas semiestruturadas, visando descrever e caracterizar a trajetória acadêmica, expectativas e os projetos dos estudantes. Participaram do estudo 12 formandos de dois cursos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, são eles Farmácia e Odontologia, buscando variar as áreas e percepções de mercado de trabalho (o autor considerou o curso de Farmácia com mercado mais favorável e Odontologia menos favorável). A amostra foi selecionada de forma aleatória, a partir de estudantes que participaram do Estudo 1 e se deixaram à disposição para futuros contatos. Os participantes na maioria eram mulheres, sendo apenas dois homens da Odontologia.

A partir das entrevistas, foram descritos quatro temas recorrentes: a formação profissional, expectativas sobre o mercado de trabalho e transição, o significado da conclusão do curso superior, e características pessoais. Os resultados foram interpretados por meio do método fenomenológico existencial, e mostraram que de modo geral os estudantes possuem expectativas positivas em relação ao futuro profissional, ainda que reconheçam as ofertas reduzidas de oportunidades de trabalho no mercado atual. Além disso, aqueles que relataram maior segurança e preparação para o projeto de carreira, apresentaram maior crença na qualificação e capacidade profissional. O autor destaca que essa capacidade é decorrência do envolvimento com o curso, ou seja, demonstra um caráter ativo e responsável do estudante, que busca o desenvolvimento pessoal e de carreira. Por fim, o autor destaca o grande desafio de preparar os estudantes para a transição para o mercado de trabalho, pois fica evidente a

falta de estratégias preparatórias para esse momento, principalmente por parte das instituições de ensino. É necessário aproximar os estudantes de forma mais precisa sobre o mundo profissional, suas características e desafios, dessa forma facilitando a transição para o mercado de trabalho (Teixeira, 2002).

Outro estudo relevante foi o de Bardagi et al. (2006), que investigou a satisfação com a escolha profissional e as expectativas referentes a inserção no mundo do trabalho. Participaram 340 formandos de 16 cursos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, na sua maioria homens (56,6%) e com idade média de 25 anos ($DP = 5,35$). Os cursos variavam entre as áreas de Humanas (36,8%), Biológicas (24,7%), Exatas (23,2%) e Letras e Artes (15,3%). O instrumento utilizado foi o Questionário sobre Satisfação Profissional, composto por 22 itens objetivos e 4 questões abertas, que foi desenvolvido para o estudo em foco. Os resultados apontaram que 95,2% dos participantes pretendem seguir carreira na profissão, por outro lado, 57,7% identificaram antecipadamente dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Os estudantes que possuíam alguma atividade acadêmica relacionada ao curso demonstraram mais vontade em seguir carreira na profissão em relação aqueles que não possuíam nenhum envolvimento ($p < 0,05$). Ainda, as mulheres indicaram significativamente mais dificuldade percebida de inserção do que os homens ($p < 0,001$), isso parece ocorrer pelo fato das mulheres perceberem mais barreiras no desenvolvimento de carreira do que os homens, visto que possuem outros papéis, como conjugal e materno.

Outro dado importante encontrado foi que alunos que se descreveram como muito satisfeitos ou satisfeitos com sua escolha relataram menos dificuldades na transição para o mercado de trabalho do que alunos insatisfeitos ($p < 0,05$). Desse modo, a justificativa apontada pelos estudantes que sentem-se muito satisfeitos ou satisfeitos é por razões pessoais (motivação, realização, entre outras), em contrapartida, os pouco satisfeitos ou insatisfeitos demonstram justificativas relacionadas ao mercado de trabalho (oportunidades de emprego, concorrência, remuneração, entre outras). Isto é, cada aluno atribui causas internas ou externas aos acontecimentos acadêmicos. Portanto, a identificação pessoal mostra-se como fundamental para a satisfação acadêmica e profissional, porém o mercado de trabalho de cada profissão exerce forte influência na relação do aluno com o curso.

Mais recentemente, Silva, Coelho e Teixeira (2013) investigaram as relações entre experiências de estágio e indicadores de carreira em formandos universitários, tal como as percepções sobre o mercado de trabalho. Participaram do estudo 131 estudantes formandos de Engenharia Civil da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, na sua maioria homens (66,9%), com idade variando de 21 a 46 e média de idade de 25 anos ($DP = 4,0$). Foi utilizado

o instrumento de Escalas de Desenvolvimento de Carreira para Universitários. De forma geral, os resultados demonstraram uma visão otimista dos estudantes frente ao mercado de trabalho da profissão, 51,2% avaliaram como “muito bom”, 41,9% “bom” e 7% “razoável mas tendendo a bom”. Quanto às chances de inserção no mercado logo após o término do curso, os alunos obtiveram resultados igualmente elevados: 64,1% consideraram as chances como “bem grandes”, 32% “grandes”, 2,3% “médias” e somente 1,6% “poucas ou nenhuma”.

Dessa forma, percebe-se o elevado grau de otimismo dos estudantes em relação ao mercado de trabalho e as chances de realizarem o projeto profissional. Os autores destacam que o estudo foi realizado somente com o curso de Engenharia Civil, esse otimismo pode ser um reflexo da situação de mercado favorável da área no ano que foi realizada a pesquisa em questão. A partir dos resultados, os autores relatam que apesar das condições objetivas do mercado de trabalho, as crenças individuais de cada um sobre as oportunidades profissionais podem alterar na forma de perceber sua situação frente ao mercado e as chances de inserção profissional.

Em complemento, Magalhães e Teixeira (2013) investigaram variáveis pessoais e situacionais relacionadas a comportamentos de busca de emprego na transição Universidade – mercado de trabalho. Participaram da pesquisa 215 universitários, na maioria mulheres (58,6%), com idades entre 20 e 42 anos, do penúltimo ou último ano de diversos cursos de graduação de duas Universidade públicas nas regiões Sul e Nordeste do Brasil. Os instrumentos utilizados foram o Inventário de Transição de Carreira (ITC), a Escala de Intensidade Geral de Busca de Emprego e a Escala de Intensidade de Contatos de Rede Social para Busca de Emprego. De acordo com as análises realizadas, o lócus de controle externo está associado com a busca de emprego, demonstrando que as oportunidades de emprego e o sucesso na busca depende, em grande parte, das decisões dos empregadores, das condições do mercado de trabalho atual, e também, do senso de busca do indivíduo e do cultivo de redes sociais.

Observou-se também que universitários que priorizavam estabilidade no emprego manifestaram maior necessidade financeira, maior frequência de atividade de busca por emprego e escores mais baixos em realizar atividades que gostam. Por outro lado, aqueles que priorizavam realizar atividades que mais gostam, apresentaram menor necessidade financeira e maior senso de autoeficácia para o momento de transição para o mercado de trabalho. É importante destacar que talvez os valores prioritários dos sujeitos sejam alterados ao decorrer do processo de busca de emprego e que possivelmente não consigam colocação profissional. Por fim, os resultados gerais mostram que estudantes que tem uma percepção desfavorável do

mercado de trabalho (alta pressão financeira, preocupação com estabilidade de emprego, etc.) tendem a ter mais comportamentos de busca de emprego. Em contraste, estudantes com uma percepção mais favorável de mercado de trabalho (menor necessidade financeira, escores mais elevados de autoeficácia, etc.) tendem a ter menos comportamentos de busca de emprego.

Por fim, um estudo recente aborda as crenças de carreira na transição universidade - mercado de trabalho realizado no contexto português (Barros, 2018). A pesquisa avaliou as crenças de autoeficácia, crenças de carreira e empregabilidade em 534 estudantes universitários do primeiro ao terceiro ano de cursos de licenciatura, entre eles: Matemática, Desporto, Química, Engenharias, Física, Geologia, Estudos Gerais e Direito. As idades variaram dos 18 aos 25 anos ($M = 20,52$; $DP = 2,31$) e metade da amostra eram homens e a outra metade mulheres. Os instrumentos utilizados foram o Inventário sobre Crenças de Carreira e Empregabilidade (ICEB) (Barros, 2013) e a Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT) (Vieira & Coimbra, 2005). A coleta foi realizada presencialmente e os dados analisados estatisticamente. As médias gerais obtidas pelos participantes foram acima do ponto médio nas duas escalas, a autora sugere que os alunos possuem crenças de carreira, autoeficácia e empregabilidade favoráveis ao momento de transição, porém não se mostram tão confiantes na capacidade de obter um emprego. Em relação à variável sexo, foi realizado teste t de *Student* e os resultados mostraram que as crenças de autoeficácia não possuem diferenças entre os sexos ($p > 0,05$). Para as crenças de carreira e empregabilidade, os resultados foram semelhantes entre os sexos e não foram encontradas diferenças significativas ($p > 0,05$) nas dimensões: proatividade/iniciativa, esforço/realização e otimismo. Porém em três dimensões desta escala os valores médios foram significativamente superiores em mulheres ($p < 0,05$), são elas: flexibilidade/abertura às mudanças, aceitação de desafios/riscos e autonomia. A autora vincula estes resultados a possível necessidade das mulheres de superar barreiras relacionadas aos estereótipos femininos, nesse sentido, mulheres apresentam mais motivação para desafios encontrados nas transições de carreira.

O estudo ainda realizou análises de correlação entre as crenças de empregabilidade e crenças de autoeficácia na transição para o trabalho, a partir da correlação de *Pearson*. Os resultados revelaram correlações significativas ($p < 0,01$) entre as variáveis de magnitude baixa a moderada. As correlações mais baixas foram entre autoeficácia na procura por emprego com as dimensões de empregabilidade: esforço ($r = 0,32$), proatividade ($r = 0,35$) e otimismo ($r = 0,38$). As relações mais altas foram entre a dimensão de empregabilidade autonomia e autoeficácia na adaptação ao trabalho ($r = 0,56$), autoeficácia na transição para o

trabalho total ($r = 0,56$) e autoeficácia na regulação emocional ($r = 0,53$). De modo geral, foram encontradas associações positivas e significativas entre crenças de empregabilidade e crenças de autoeficácia na transição para o trabalho. Para as autoras, isso indica que a autoavaliação das suas capacidades para lidar com o momento de transição, facilita na valorização de aspectos referentes à empregabilidade, como o otimismo, a aceitação de desafios e a autonomia frente à carreira.

A partir dos estudos realizados, foram expostos diversos aspectos, experiências e sentimentos que estão envolvidos no período de transição universidade – mercado de trabalho. Especialmente, como foco deste estudo, se propõe compreender as características, as expectativas e aspectos psicológicos que influenciam nesta transição. Esta pesquisa pretende oferecer contribuições para pensar e aumentar espaços de programas de intervenção, reflexão e de trabalho no contexto da OPC. Promovendo propostas mais elucidativas de preparação tanto para estudantes quanto para as universidades, auxiliando no processo de entendimento do mundo do trabalho atual e na construção de planos de carreira.

1.2 Otimismo e suas Relações com o Desenvolvimento de Carreira

A partir da Segunda Guerra Mundial, a Psicologia como ciência surge com atenção central aos sofrimentos psíquicos, em curar e reparar danos, aliviar o sofrimento e cessar as condições difíceis da vida. Esta atenção quase exclusiva a patologia fez com que pouco se observasse os aspectos positivos que também fazem parte do sujeito e da comunidade como um todo (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2011). A Psicologia Positiva, como um movimento científico e profissional, manifesta-se em maior número e força a partir do século XXI com o foco diferente do abordado até então, promovendo uma mudança no foco da Psicologia, centrando a atenção em aspectos saudáveis do indivíduo. Nesse sentido, abrange-se os estudos das emoções, características individuais e das instituições positivas. As descobertas das pesquisas da Psicologia Positiva destinam-se a complementar, não para substituir, o que se sabe sobre sofrimento humano, fraqueza e desordem, centrando na prevenção e promoção de saúde mental (Hutz, 2014; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005).

À vista disso, Seligman et al. (2005) acreditam que, a partir da perspectiva da Psicologia Positiva, uma ciência e prática completa de Psicologia deve incluir uma compreensão do sofrimento e da felicidade, bem como sua interação. Além disso, sobre esse mesmo ponto de vista, as intervenções devem ser realizadas no sentido de aliviar o sofrimento e incrementar o bem-estar subjetivo. Desse modo, o objetivo da Psicologia Positiva é

estimular um ajuste na preocupação da Psicologia, o olhar deixa de ser somente para o amparo dos sofrimentos da vida, e busca-se construir as melhores coisas que a vida pode proporcionar. Assim, o foco principal deste movimento deixa de ser patológico, como tem sido desde o surgimento da psicologia como ciência. Porém, é importante destacar que a Psicologia Positiva não ignora o sofrimento humano, nem desvaloriza ou descarta os estudos das patologias mentais ou comportamentais. Nesse sentido, a Psicologia Positiva pode ser entendida como o estudo científico dos aspectos positivos do ser humano, suas experiências, potencialidades e motivações. Bem como, auxilia na construção de qualidades que ajudam indivíduos, grupos e instituições não apenas para resistir e sobreviver, mas também para florescer (Hutz, 2014; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). No campo da Psicologia Positiva, são estudados os fundamentos psicológicos do bem-estar e da felicidade, assim como, os pontos fortes e virtudes humanas (Seligman, 2011). Desde então, diversos estudos são realizados nessa área em temáticas como bem-estar, felicidade, resiliência, emoções positivas, experiências de *flow* e, como foco deste estudo, o otimismo.

Nas últimas décadas do século XX, o conceito otimismo surge pela primeira vez com base nas pesquisas de Scheier e Carver (1985) e de Seligman (2011). Com base na Psicologia Positiva, há duas teorias principais que se destacam e trabalham este construto, sendo elas, a Teoria do Otimismo Aprendido proposta por Martin Seligman, e o Otimismo Disposicional formulado por Michael Scheier e Charles Carver (Snyder & Lopez, 2009).

A teoria do Otimismo Aprendido ou Explicativo baseia-se na ideia de que a maneira como são interpretadas as experiências passadas, eventos positivos ou negativos, influenciam nas expectativas das pessoas para o futuro. Essa teoria fundamenta-se do modelo de Desamparo Aprendido, apresentado primeiramente por Maier e Seligman (1976), que sugere que a partir de experiências negativas passadas, as pessoas aprendem com a experiência negativa a não esperar que coisas boas irão acontecer, não geram expectativas positivas futuras e desistem de tentar evitar/controlar estímulos ruins (Carver & Scheier, 2002; Peterson, 2000).

De acordo com Seligman (1998), existem três dimensões fundamentais na Teoria Explicativa, são elas: Permanência, Difusão e Personalização. A permanência refere-se à temporalidade dos efeitos de determinado evento, que podem ser duradouros ou circunstanciais. A difusão refere-se ao alcance da explicação e propagação dos efeitos para outras situações, podendo ser global ou específica. E a personalização que está relacionada aos fatores internos e externos da causa do evento. Desse modo, o que determina se uma pessoa é otimista ou pessimista serão as explicações que o indivíduo tem sobre os eventos

positivos e negativos do passado. Otimistas são aqueles que atribuem explicações permanentes, inespecíficas e internas para eventos bons, e explicações temporárias, específicas e externas para eventos ruins. Por sua vez, pessimistas percebem eventos bons como temporários, específicos e externos, e eventos ruins são percebidos como permanentes, inespecíficos e internos (Bastianello & Hutz, 2015; Carver & Scheier, 2002; Peterson, 2000).

De modo geral, a teoria entende que as expectativas futuras dos indivíduos derivam da maneira como cada um interpreta as causas dos eventos negativos do passado (Seligman, 1998). No entanto, quando alguém experimenta acontecimentos desfavoráveis por um longo período de tempo, o sentimento de impotência pode predominar. Desse modo, a forma como cada um interpreta um acontecimento determina a possibilidade do indivíduo de adquirir ou não o sentimento e comportamento impotente, tornando-o otimista ou pessimista (Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978). Portanto, conforme os autores, o traço otimista ou pessimista é compreendido como relativamente fixo nos indivíduos e internos. Uma forma mais fácil de compreender a teoria é exemplificar como um sujeito pessimista e outro otimista encaram a mesma situação. Quando acontece algum evento negativo, os pessimistas tendem a pensar naquilo de forma mais global como, por exemplo, “Todos os trabalhos são difíceis”. Em contrapartida os otimistas avaliam as causas de acordo com um contexto específico, por exemplo: “Este trabalho é difícil”. A partir do mesmo pensamento, numa tarefa designada à uma disciplina da universidade, um sujeito pessimista frente à alguma dificuldade na execução do trabalho, tende a pensar: “Eu não sou capaz de fazer esse trabalho”, enquanto os otimistas atribuem de forma externa o acontecimento: “Este trabalho é muito complexo”.

Dada a aproximação na conceituação dos fenômenos Otimismo e Atribuição de Causalidade, é importante ressaltar a diferença entre a Teoria do Otimismo Aprendido ou Explicativo e a teoria de Atribuição a Causalidade. Segundo Weiner (2010), a Teoria de Atribuição a Causalidade refere-se à atribuição de causas aos acontecimentos vivenciados pelos indivíduos ou pessoas próximas, ou seja, são crenças pessoais que podem influenciar no comportamento dos seres humanos. Para o autor, a interpretação do passado, isto é, as causas percebidas de eventos anteriores, determinam o que será feito no futuro. Além disso, as emoções vinculadas às realizações alcançadas pelos indivíduos, como felicidade e infelicidade, não estão ligadas às atribuições, mas sim aos resultados de tarefas. Em outras palavras, as emoções estão associadas ao que aconteceu e não o motivo no qual aconteceu. Portanto, é possível encontrar similaridades nas teorias, devido às ações que geram consequências ao futuro, porém, na teoria de Atribuição de Causalidade o foco reside no passado (como as pessoas interpretam o que lhes ocorreu) enquanto na teoria do Otimismo

Aprendido o destaque refere-se às expectativas de futuro (baseadas na interpretação de eventos passados).

A segunda teoria sobre Otimismo, que será adotada nesta pesquisa, é a do Otimismo Disposicional de Scheier e Carver (1985), na qual se compreende que o otimismo e o pessimismo fundamentam-se nas expectativas que as pessoas apresentam sobre eventos futuros. Dessa forma, as expectativas são fundamentais nas teorias de otimismo, principalmente na perspectiva disposicional, já que o indivíduo passa a avaliar o quanto os resultados futuros serão bons ou ruins. Nesse sentido, otimistas são pessoas que esperam que boas coisas aconteçam, enquanto pessimistas esperam que coisas ruins aconteçam (Bastianello & Hutz, 2015; Carver & Scheier, 2002; Scheier & Carver, 1985; Snyder & Lopez, 2009).

Uma vez que o Otimismo Disposicional enfatiza o otimismo e pessimismo como expectativas para o futuro, podem-se envolver percepções em relação à capacidade de desempenhar objetivos desejáveis ao sujeito ou distanciar-se dos não desejáveis. Dessa forma, relaciona-se ao modelo de motivação *expectancy-value*, que supõe que o comportamento reflete a busca por objetivos, ações ou estados desejados, e quanto mais importante é um objetivo dado à pessoa, maior seu valor. Haja vista que pessoas otimistas, mesmo nos momentos de adversidade, possuem confiança suficiente para alcançar seus objetivos, respondendo à dificuldade e adversidades de forma mais adaptável que pessoas com expectativas negativas, que podem chegar a desistência de seus objetivos (Carver & Scheier, 1998; Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010).

Neste sentido, o otimismo e o pessimismo são compreendidos como características básicas da personalidade humana, que influenciam na forma como as pessoas reagem aos eventos da vida. Eles influenciam as experiências subjetivas das pessoas quando enfrentam problemas e desafios, e a forma como se colocam diante dos eventos depende da visão otimista ou pessimista de cada indivíduo (Carver & Scheier, 2002; Peterson, 2000; Snyder & Lopez, 2009). Algumas evidências sobre o otimismo são os estudos empíricos que apontam o fenômeno relacionado aos indicadores de melhor saúde física e mental, além de sugerir que o otimista tem mais persistência em seus esforços, apresentando maiores rendimentos (Carver et al., 2010). Bem como, maiores níveis de otimismo contribuem na performance acadêmica e profissional (Aspinwall & Taylor, 1992; Lyubomirsky, Tkach, & DiMatteo, 2006) e, ainda, influenciam positivamente as expectativas de carreira, as metas de planejamento e a transição para o mercado de trabalho (Shin & Kelly, 2013).

A partir da Teoria do Otimismo Disposicional, Scheier e Carver (1985) desenvolveram inicialmente uma escala denominada *Life Orientation Test*, que integrava expectativas positivas e negativas. A escala foi constituída como uma medida unidimensional, ou seja, otimismo e pessimismo representavam polos opostos de um *continuum*. Posteriormente houve a constatação quanto a unidimensionalidade do construto, surgindo críticas que levaram mais tarde a versão revisada intitulada como *Revised Life Orientation Test* por Scheier, Carver e Bridges (1994). Nesse sentido, foram retirados itens que não tinham como foco expectativas com relação ao futuro. Recentemente o teste foi adaptado e validado para realidade brasileira como *Revised Life Orientation Test Brasil (LOT-R Brasil)* por Bastianello, Pacico e Hutz (2014). A dimensionalidade no construto ainda é uma questão complexa para a qual não há uma solução universal. Os achados empíricos do estudo de validação brasileira sustentam a ideia de que o otimismo e o pessimismo são polos opostos de uma única dimensão (unidimensional), mas enfatiza a importância de novas pesquisas para explorar o construto conceitualmente (Bastianello et al., 2014).

Após a exposição das duas teorias do otimismo, compreende-se que há uma grande diferença entre elas. Na teoria do Otimismo Aprendido ou Explicativo as crenças otimistas ou pessimistas fundamentam-se nas experiências passadas, enquanto na Teoria do Otimismo Disposicional elas dependem das expectativas futuras. Além disso, na Teoria do Otimismo Aprendido ou Explicativo o otimismo ou pessimismo mostra-se como um traço relativamente fixo no indivíduo, ou seja, é algo que não tem mudança, conseqüentemente, não há a necessidade de intervenção. Dessa maneira, a perspectiva da Teoria do Otimismo Disposicional se mostra mais adequada para ser utilizada nesse estudo, com o objetivo de promoção de otimismo nos indivíduos.

De maneira geral, a Psicologia Positiva busca reverter o foco da psicologia tradicional, buscando a construção de qualidades, virtudes e forças positivas nos indivíduos. De acordo com as mudanças da contemporaneidade e do mundo do trabalho, há uma aproximação do campo da Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT) com o movimento da Psicologia Positiva. Busca-se encontrar e destacar as virtudes, as qualidades e potencialidades humanas, sejam elas em situações de trabalho, como também em outros espaços de vida dos trabalhadores (Silva, Boehs, & Cugnier, 2017). Com o objetivo de compreender a relação dos seres humanos com seu trabalho, o campo da Psicologia Positiva vinculada à POT procura entender como as mudanças do mundo laboral impactam na rotina das organizações e do trabalho. Dessa forma, buscam-se desenvolver intervenções que objetivam maior satisfação e

felicidade subjetiva na construção de carreiras ao longo do ciclo de vida (Paludo & Koller, 2007; Snyder & Lopez, 2009).

Conseqüentemente, os construtos da Psicologia Positiva passam a ser estudados e integrados na área do desenvolvimento e aconselhamento de carreira. Com o intuito de estudar e promover nas pessoas níveis de esperança, otimismo e resiliência para o aprimoramento dos processos de orientação profissional e de carreira (Bonai, 2014). Em relação ao contexto de OPC, Ottati (2014) ressalta que as práticas na área visam o auxílio no processo de desenvolvimento do projeto de vida dos indivíduos, configurando-se como prática que promove bem-estar, sugerindo aproximação com a Psicologia Positiva. Do mesmo modo, Seligman (2002) afirma que o foco dessa abordagem é a prevenção, portanto quando desenvolvidas qualidades e pontos fortes nos indivíduos, a tendência é de minimizar doenças físicas e mentais, e conseqüentemente, facilitar o percurso ao longo da vida pessoal e profissional.

Em vista disso, apesar da importância dos construtos da Psicologia Positiva relacionados ao desenvolvimento e planejamento de carreira, ainda há escassez de pesquisas sobre o otimismo e a inserção no mercado de trabalho no contexto brasileiro. Será abordado inicialmente um panorama das pesquisas internacionais, para depois aprofundar em pesquisas realizadas no contexto nacional.

No âmbito de pesquisas internacionais, Rottinghaus, Day, e Borgen (2005) estudaram o otimismo vinculado à carreira, a partir do construto otimismo de carreira (*career optimism*). Dessa forma, relatou-se que indivíduos otimistas na carreira se esforçam mais academicamente, sentem-se mais confortáveis com seus planejamentos educacionais e profissionais, e participam de atividades que melhoram a visão sobre sua carreira. Assim, pesquisas recentes sobre o desenvolvimento de carreira focaram principalmente em competências de carreira substanciais para a flexibilidade e adaptação em momentos de transição no mercado de trabalho. Nesse sentido, uma importante descoberta realizada por Rottinghaus et al. (2005) foi a influência do otimismo de carreira para uma adaptação bem sucedida das transições na carreira. Portanto, os autores destacam o estudo das crenças otimistas dos indivíduos em seus planejamentos de carreira. Nesse sentido, a ênfase no Otimismo de Carreira repousa sobre a disposição em esperar o melhor resultado possível ou enfatizar os aspectos mais positivos do desenvolvimento do futuro de carreira e o conforto na realização de tarefas de planejamento de carreira.

Através de pesquisas recentes apontou-se que o Otimismo de Carreira influencia positivamente resultados referentes à carreira dos indivíduos, como sendo importante para

tomada de decisão na carreira e para o desempenho de tarefas (Müceldili, Ertosun, & Erdil, 2017). Otimismo de Carreira ainda é relacionado positivamente com aspirações, escolha e exploração de carreira (Rottinghaus, Buelow, Matyja, & Schneider, 2012; Rottinghaus et al., 2005), com o comprometimento de carreira e a satisfação acadêmica (Young, Carpenter, & Maasberg, 2016), e com a satisfação na escolha da carreira (McIlveen & Perera, 2016). Também, comprovou-se a relação entre as fontes relevantes de apoio à carreira (apoio dos pais e professores), e autoeficácia na tomada de decisão de carreira como fontes de otimismo de carreira (Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, & Roxas, 2015). E também, demonstrou estar relacionado positivamente com adaptabilidade de carreira (Tolentino et al., 2014).

Apesar do construto Otimismo de Carreira não ter sido abordado em pesquisas de âmbito nacional até o momento, a partir dos resultados internacionais mostra-se relevante dar continuidade aos estudos que abordam aspectos positivos na transição para o mercado de trabalho. Dessa forma, serão abordados com mais detalhes os estudos recentes de Campos e Noronha (2015) e de Ottati (2014), os quais sugerem que novas investigações devem ser conduzidas, especialmente para o melhor entendimento teórico e para impulsionar a continuidade das pesquisas na área.

Campos e Noronha (2015) realizaram uma pesquisa empírica com o objetivo de avaliar a relação entre Indecisão Profissional e Otimismo Disposicional em jovens aprendizes e estudantes do Ensino Médio/Técnico. A amostra foi de 250 estudantes do sétimo ao nono ano do Ensino Fundamental e do primeiro ao terceiro ano do Ensino Médio de duas cidades do interior de São Paulo. Os jovens foram divididos em dois grupos, o Grupo 1 frequentava uma escola municipal de ensino profissionalizante que oferece cursos técnicos (frequentam o ensino médio e técnico profissionalizante conjuntamente) e totalizavam 116 participantes, sendo 61,2% do feminino, com idades entre 14 e 18 anos ($M = 16,02$; $DP = 0,978$). Os alunos deste grupo estavam envolvidos em um programa de Orientação Profissional. Já o Grupo 2 frequentava um ensino técnico separado do Ensino Fundamental ou Médio (jovens que estudam e trabalham – aprendizes) e contava com 134 participantes, dos quais 50,7% eram do sexo masculino, com idades variando entre 15 e 17 anos, com média de 15,60 ($DP = 0,507$).

A coleta de dados foi realizada a partir da aplicação de dois instrumentos sobre as variáveis de interesse do estudo, um referente à indecisão profissional (IDDP – Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional) e outro sobre otimismo (LOT-R Brasil – *Revised Life Orientation Test* Brasil). Nos resultados, os índices de otimismo foram maiores que os de pessimismo na amostra. Foi realizada a correlação de *Pearson* para verificar as relações entre os dois construtos. Em apenas dois fatores houve correlação

significativa. Um dos fatores da variável de Indecisão Profissional - Insegurança e Falta de Informação apresentou correlação negativa e significativa de baixa magnitude ($r = -0,24$), sendo interpretado pelas autoras que otimistas tendem a ser menos inseguros sobre si e suas preferências. Outro fator que se correlacionou positivamente com otimismo foi Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro ($r = 0,20$), indicando que pessoas otimistas tendem a acreditar que obterão sucesso profissional e financeiro.

Em relação ao otimismo dos grupos, foi realizado teste *t* de *Student*, e os grupos se diferenciaram significativamente ($t = -2,024$; $p = 0,044$), de forma que o Grupo 2 teve médias maiores. Como este grupo é constituído por jovens que estudam e trabalham, isso indica possivelmente que estes indivíduos, quando deparados com dificuldades, tendem a encarar de uma maneira mais positiva, uma vez que já possuem experiências profissionais e estão inseridos no mercado de trabalho. Em relação ao sexo, não foram encontradas diferenças significativas entre otimismo e pessimismo.

Igualmente, outro estudo que aborda o otimismo relacionado ao desenvolvimento de carreira foi desenvolvido por Ottati (2014) em sua tese. A pesquisa foi dividida em três estudos, no Estudo 1 o objetivo foi avaliar os interesses profissionais, autoeficácia para escolha profissional e otimismo em adolescentes e verificar diferenças em função das variáveis sexo e série escolar. A amostra caracterizou-se por 183 alunos, a maioria eram mulheres (52,5%), com idades variando de 13 a 19 anos ($M = 15,77$; $DP = 1,74$), do 9^a ano ensino fundamental e 3^o ano do ensino médio de uma escola pública do interior de Minas Gerais. A coleta de dados foi realizada a partir da aplicação dos instrumentos LOT-R Brasil, Escala de Autoeficácia para Escolha Profissional e Escala de Aconselhamento Profissional. Foi realizado o teste *t* de *Student* para verificar se haviam possíveis diferenças entre sexo e série nas variáveis. Os dados encontrados, em sua maioria, não foram significativos. A respeito do otimismo, não foram encontradas diferenças significativas, mas pode-se constatar que os homens apresentaram maior pontuação em otimismo do que as mulheres.

No Estudo 2 a autora verificou as relações entre otimismo, autoeficácia para escolha profissional e interesses profissionais, mais especificamente verificou a influência do otimismo na formação dos interesses profissionais e autoeficácia para escolhas profissionais, e a influência da autoeficácia nos interesses profissionais. A amostra foi formada pelos mesmos sujeitos do Estudo 1, assim como a mesma coleta de dados e instrumentos utilizados.

Nos resultados, primeiramente foi realizada correlação de *Pearson* entre as três variáveis estudadas. O otimismo teve relações significativas com dimensões de interesses profissionais como: Ciências exatas ($r = 0,164$), Ciências agrárias e ambientais ($r = 0,220$) e

Atividades burocráticas ($r = 0,175$). Enquanto o pessimismo foi associada negativamente com três dimensões de interesses: Ciências agrárias ($r = -0,149$), Atividades burocráticas ($r = -0,163$) e Entretenimento ($r = -0,170$) o que revela que pessoas mais pessimistas preferem menos essas atividades. Além disso, foi encontrado correlação entre otimismo e três dimensões da autoeficácia: autoavaliação ($r = 0,217$), coleta de informações ($r = 0,206$) e busca de informações ($r = 0,230$), indicando que as pessoas que apresentam maior autoeficácia nesses aspectos podem ser mais otimistas. Por outro lado, o pessimismo se correlacionou com duas dimensões: autoavaliação ($r = -0,188$), coleta de informações ($r = -0,206$) e também com a autoeficácia geral ($r = -0,193$). Isso indica que pessoas mais pessimistas podem ter menor percepção das suas capacidades para escolher uma profissão e acreditam menos que podem buscar informações sobre as profissões.

Em seguida, foi realizado o método de regressão *stepwise*, com o intuito de explicar o quanto o otimismo prediz os interesses profissionais e a autoeficácia para escolha profissional. A análise de regressão das variáveis demonstrou pouca contribuição do otimismo na formação da autoeficácia para escolha profissional e dos interesses profissionais, não passando dos 5%. Dessa forma, os dados revelam que pessoas que acreditam que coisas boas acontecerão são aquelas que também acreditam mais em suas capacidades de autoavaliação e buscam por informações sobre suas áreas profissionais de interesse. Por fim, apesar dos resultados de predição demonstrarem valores abaixo do esperado, a autora ressalta a necessidade desses fenômenos serem melhor investigados, uma vez que esses dados ainda são muito escassos no contexto brasileiro.

Enfim, no Estudo 3 a autora analisou a estrutura fatorial do *Life Orientation Test-Revised* (LOT-R). A amostra da pesquisa foi a mesma utilizada nos estudos anteriores e o instrumento foi o LOT-R. Testou-se os dois modelos do teste, o unifatorial (com todos os itens saturando em um único fator) e o bifatorial (com dois fatores). Após as análises, o modelo bifatorial mostrou-se mais adequado (GFI = 0,96), sendo estatisticamente superior ao modelo de um fator.

De modo geral, conclui-se que ainda são necessários muitos estudos com o construto otimismo disposicional na área de carreira para o melhor entendimento teórico e da medida. As pesquisas no âmbito nacional relacionando fenômenos da Psicologia Positiva e Desenvolvimento de Carreira ainda são incipientes, porém promissoras. Com o intuito de dar continuidade a estes estudos, será realizado nesta pesquisa o estudo do otimismo disposicional vinculado aos desafios que os estudantes encontram na transição para o mercado de trabalho, contribuindo em futuras intervenções com universitários para promoção do otimismo. Nesse

sentido, busca-se a promoção de potencialidades nos indivíduos e, dessa maneira, facilitar processos associados à carreira. Assim, destaca-se principalmente as competências e habilidades substanciais para a flexibilidade e adaptação em momentos de transição no mercado de trabalho, emergindo o interesse em tópicos que abordem o futuro dos estudantes e de suas carreiras.

1.3 Autoeficácia na Transição de Carreira

No contexto da Orientação Profissional e de Carreira, é proposta a Teoria Sócio-Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira (TSCDC) por Lent, Brown, e Hackett (1994), derivado da Teoria Social Cognitiva (TSC) de Bandura (1986). Para iniciar-se a discussão sobre o Modelo Sócio-Cognitivo do Desenvolvimento de Carreira, é necessário abordar e compreender os principais elementos e pressupostos básicos na TSC. Dessa forma, Bandura (1986) apresenta uma teoria do comportamento humano baseado na agência. A teoria é descrita como a capacidade pessoal de autorregulação de ações, em que propõe-se a agência pessoal no processo de aprendizagem de novos comportamentos, que proporcionam recursos para o desenvolvimento e funcionamento pessoal.

À vista disso, é importante primeiramente descrever cada um dos conceitos relatados acima, para que a proposta da TSC fique mais compreensível. Bandura (2008) destaca a agência pessoal como uma forma de intencionalidade, ou seja, são propósitos realizados pelos indivíduos com planos e estratégias de ação. Logo, a partir da elaboração de objetivos para si, há a antecipação dos resultados prováveis, sendo capaz de orientar e motivar os esforços de antemão. Portanto, estas representações futuras atuam como guias e motivadores atuais do comportamento. Entretanto, a agência pessoal não diz respeito somente aos planejamentos futuros, as pessoas também são consideradas como tendo potencial de autorregulação, uma vez que assumem padrões pessoais e todos os atos são regulados por meio de influências auto-reativas.

Para concluir a ideia de agência pessoal proposta por Bandura, é necessário enfatizar que todo o funcionamento humano é estabelecido a partir de sistemas sociais, consequentemente a agência pessoal atua dentro de uma extensa estrutura social contendo influências socioestruturais. Ou seja, dentro da agência pessoal de cada indivíduo, são estabelecidos sistemas sociais que organizam, guiam e regulam a atividade humana. Dessa forma, as práticas dos sistemas sociais limitam e proporcionam estruturas de oportunidade e recursos para o funcionamento e desenvolvimento pessoal (Bandura, 2008).

De acordo com a teoria de Bandura (1986), o comportamento humano é compreendido por meio da interação constante da pessoa com o ambiente social no qual está inserida, sendo esta relação chamada de reciprocidade triádica. Segundo Pajares e Olaz (2008) existe uma relação dinâmica entre os pensamentos e as ações humanas, influenciadas por aspectos pessoais, comportamentais e ambientais. Ou seja, o funcionamento dos indivíduos ocorre por meio da interação de influências intrapessoais, de comportamentos do indivíduo e do meio social que está inserido. Portanto, enfatiza-se a interação entre comportamento, fatores pessoais internos ou eventos cognitivos e ambiente externo de cada indivíduo (Bandura, 1982, 1986, 2012). Desse modo, a TSC não fornece apenas conhecimento para prever os comportamentos, mas também o desenvolvimento de aprendizagem e mudança, ou seja, uma das marcas da teoria é promover mudanças pessoais e sociais (Bandura, 2012).

A partir da TSC de Bandura, Lent et al. (1994) realizaram a adaptação, elaboração e ampliação dos aspectos da teoria geral que são considerados mais relevantes para o processo básico de desenvolvimento de carreira, propondo a TSCDC. Essa teoria enfatiza os meios pelos quais os indivíduos exercem agência pessoal no processo de desenvolvimento de carreira e está relacionada ao processo em que as pessoas estabelecem seus interesses acadêmicos e ocupacionais, conseqüentemente, o foco reside na escolha de carreira. Os autores ainda ressaltam que apesar da TSC destacar a modelagem dos próprios comportamentos, não excluem-se aspectos afetivos, desenvolvimentais e biológicos dos indivíduos. Pelo contrário, todos esses fatores são levados em conta em diferentes formas, pois a TSC é vista como uma estrutura útil para abranger diversas influências sobre o desenvolvimento de carreira. Portanto, são levados em conta aspectos contextuais e do indivíduo, que por ventura, influenciarão no comportamento profissional.

Por meio do sistema triádico proposto pela TSC, a análise dos determinantes pessoais é realizada baseada numa variedade de processos cognitivos, vicários, auto regulatórios e auto reflexivos. Destacam-se três mecanismos cognitivos e sociais que mostram-se relevantes para o desenvolvimento de carreira: a) crenças de autoeficácia, b) expectativas de resultado e c) representações de metas (Lent et al., 1994).

Inicialmente, será discutida a conceituação básica da autoeficácia, as expectativas de resultado e as representações de metas, para mais tarde, entrar nas crenças de autoeficácia com mais detalhes, que são o foco deste estudo. As expectativas de resultados referem-se ao contingente de rendimento e desempenho, ou seja, aos resultados de todos os esforços comportamentais realizados. Já as metas relacionam-se com a determinação pessoal para

comprometer-se em uma atividade ou para alcançar um resultado (Lent, Hackett, & Brown, 2004).

Desse modo, por meio da reciprocidade triádica, o construto da autoeficácia foi definido como a confiança na capacidade pessoal para organizar e executar planos de ação com sucesso, sendo formado ao longo do desenvolvimento humano (Bandura, 1982, 1986, 2012). Além disso, Ourique e Teixeira (2012) ressaltam que a autoeficácia consiste na crença que o indivíduo tem a respeito da sua capacidade de desempenhar, com sucesso, determinadas atividades, sejam elas profissionais, educacionais ou de qualquer outra ordem. Na perspectiva da TSC, a autoeficácia é um conjunto dinâmico de crenças de autoconfiança que são específicas a determinados domínios do desempenho e que interagem de maneira complexa com outros comportamentos e fatores contextuais (Lent et al., 1994).

Em relação às fontes de autoeficácia, Bandura (2012) as descreve como as crenças das pessoas em suas capacidades, que são estabelecidas com base em quatro fontes principais: a experiência pessoal (*mastery experiences*), aprendizagem vicária (*social modeling*), persuasão social (*social persuasion*) e indicadores fisiológicos (*physical and emotional states*). Conforme Nunes e Noronha (2011), a experiência pessoal oferece indicadores a partir das quais as competências são percebidas na realização de ações bem-sucedidas. A aprendizagem vicária diz respeito à percepção de que, se outros semelhantes são competentes para realizar certas atividades, a pessoa em questão também possuirá capacidades e habilidades para dominar atividades comparáveis de forma bem-sucedida. Já a persuasão verbal refere-se ao *feedback* de terceiros que pode reforçar ou enfraquecer as crenças que o indivíduo tem de si. E enfim, os indicadores fisiológicos são os sinais físicos que determinada atividade pode desencadear no indivíduo, como humor favorável ou ansiedade.

Em complemento, Pajares e Olaz (2008) indicam que as crenças pessoais de autoeficácia são a base da agência humana, sendo um mecanismo central para o próprio funcionamento. Defende-se que essas crenças são fundamentais para a auto regulação da motivação, por meio dos objetivos dos indivíduos e das expectativas de resultados. Ainda assim, Bandura (2012) destaca as crenças de autoeficácia como substanciais para a qualidade do funcionamento humano por meio de habilidades cognitivas, motivacionais e de decisão. Especificamente, as crenças de autoeficácia influenciam no modo em que indivíduos enfrentam situações adversas, suas expectativas de resultados e as causas responsáveis para seus sucessos e fracassos. Dessa maneira, as crenças pessoais desempenham um papel fundamental na capacidade de enfrentamento e na auto regulação dos estados emocionais,

consequentemente, afetando a qualidade de vida emocional e vulnerabilidade ao estresse e depressão.

Pajares e Olaz (2008) concluem que as crenças de competência pessoal promovem a base para a motivação humana, o bem-estar e as realizações pessoais. Uma vez que os indivíduos precisam acreditar em suas ações para que possam produzir resultados desejados, caso contrário as pessoas terão pouco estímulo para agir e lidar com adversidades. Portanto, as crenças de autoeficácia estão relacionadas aos pensamentos otimistas ou pessimistas, influenciando em como as pessoas lidam com situações frente às dificuldades, metas estabelecidas, expectativas e atribuições de seus sucessos e fracassos (Pajares & Olaz, 2008).

Em acréscimo, Pajares e Olaz (2008) ressaltam o papel essencial das crenças de autoeficácia para a construção e a direção que a vida dos indivíduos segue. Isso ocorre devido à determinadas influências ambientais e sociais na qual os sujeitos estão envolvidos, pois elas afetam substancialmente o rumo do desenvolvimento pessoal. De maneira geral, as crenças de autoeficácia contribuem para o autodesenvolvimento e processos de escolha, tais crenças influenciam nas decisões que são realizadas pelos indivíduos. A partir das escolhas de atividades e ambientes, as pessoas definem o rumo de suas trajetórias de vida e o que elas se tornam (Bandura, 2012). Ainda neste pensamento, de acordo com as constantes mudanças tecnológicas, sociais, e consequentemente na carreira dos indivíduos, é necessário pensar nas mudanças que ocorrem nos espaços de trabalho modernos. Dessa forma, o valor da autoeficácia se amplia, dada a demanda para desenvolvimento pessoal gerada pela necessidade de manter-se em uma organização.

À vista disso, alguns estudos destacam a importância da autoeficácia no desenvolvimento das carreiras. Rigotti, Schyns e Mohr (2008) a descrevem como a crença de competência que uma pessoa tem em relação à capacidade de cumprir com êxito as atividades relativas a sua profissão. Ademais, Ambiel e Noronha (2012) apontam que as crenças de autoeficácia constituem o principal fator de influência no comportamento humano, uma vez que orientam a escolha das atividades que serão realizadas e os procedimentos para alcançar os objetivos planejados.

A partir do que foi exposto, é possível identificar que atualmente existe uma forte vinculação entre a autoeficácia e o desenvolvimento e planejamento de carreira. A razão para isso é que essas crenças contribuem para a motivação de uma determinada escolha, desenvolvimento de interesses e permanência em uma carreira (Nunes & Noronha, 2008). Além disso, os princípios da autoeficácia exercem efeitos diretos na determinação de escolhas e metas dos sujeitos, como exemplo: escolha de atividades e ambientes, gasto de esforço,

persistência, padrões de pensamento e reações emocionais quando confrontados por obstáculos. O fato das crenças de autoeficácia proporcionarem nas pessoas a interpretação, organização e aplicação de suas habilidades contribui significativamente para as realizações de desempenho. Por fim, a autoeficácia é considerada um fenômeno central para o cultivo dos interesses acadêmicos e profissionais para o alcance de níveis variados de sucesso na escola/trabalho, e guiam a formação e revisão periódica de metas relevantes para a carreira (Lent et al., 1994).

Porém, de acordo com Prisco, Martins e Nunes (2013), no âmbito nacional os estudos com o construto iniciaram-se a partir da década de 2000 e em pequena escala, ao compará-los com estudos internacionais que iniciaram no contexto de OPC na década de 1980, como os de Hackett e Betz (1981) e Taylor e Betz (1983). Portanto, mostra-se pertinente a continuidade de estudos no contexto brasileiro envolvendo autoeficácia e os diversos processos do desenvolvimento e planejamento de carreira. Dito isto, é importante salientar o foco do presente estudo, em analisar a autoeficácia na transição de carreira, especificamente, em estudantes finalizando o curso universitário e em transição para o mercado de trabalho.

À vista disso, destaca-se a importância da autoeficácia no processo de ingresso ao mercado de trabalho. Segundo Bardagi e Boff (2010), a proximidade com o fim do curso e as expectativas quanto à atuação profissional estão vinculadas a um processo maior de tomada de decisão de carreira, na qual propõe a autoeficácia como um aspecto de grande relevância. Além da ansiedade que mostra-se presente nessa etapa, questões externas como a situação econômica também podem mobilizar os indivíduos. Ou seja, junto das preocupações convencionais como a presença de um diploma, os recém-formados percebem a necessidade de provar suas competências, flexibilidade e rede de relacionamentos para o ingresso no mercado de trabalho de suas áreas de formação (Silva, Ferraz, & Oswaldo, 2012). Segundo Bardagi et al. (2006), há ainda um receio em relação à responsabilidade e uma suposta impotência frente ao mercado de trabalho.

Como apontado anteriormente, em relação aos estudos empíricos realizados no contexto nacional referentes à autoeficácia e transição ao mercado de trabalho, estes demonstram ganhar força a partir dos anos 2000, a partir das mudanças no cenário econômico e ao intenso avanço tecnológico que geram impacto direto no mercado de trabalho e nas formas de vida dos trabalhadores. A seguir serão expostos os principais resultados encontrados no âmbito nacional sobre o construto da autoeficácia na transição para o mercado de trabalho.

Teixeira e Gomes (2005) objetivaram avaliar fenômenos associados à decisão de carreira em universitários em fim de curso, sendo um dos fenômenos a autoeficácia profissional. As variáveis de interesse foram avaliadas através de um questionário especialmente desenvolvido como parte de um estudo mais amplo em desenvolvimento vocacional e de carreira, que foi discutido no capítulo anterior. A partir do modelo proposto, a variável de autoeficácia profissional foi uma das que mais contribuiu para a predição da decisão de carreira ($\beta = 0,23$; $p < 0,001$). Além disso, testou-se um modelo de regressão para a variável de autoeficácia profissional, no qual se mostrou significativo, com um R^2 (ajustado) = 0,12, indicando que cerca de 12% da variação na autoeficácia é explicada pelo conjunto das variáveis preditoras $F(7,242) = 5,65$; $p < 0,001$. Entre elas estão: exploração de informação ($\beta = 0,18$; $p = 0,008$), Exploração de prática ($\beta = 0,16$; $p = 0,013$) e Bolsa de pesquisa ($\beta = 0,13$; $p = 0,032$). A partir do modelo proposto pelos autores, os resultados indicam que as três variáveis descritas contribuíram significativamente ($p < 0,05$) para a explicação do nível de autoeficácia e ajudam a prever a autoeficácia profissional. Ou seja, estas variáveis demonstram ser importantes para a promoção da autoeficácia.

Outro estudo relevante foi a dissertação de Pelisconi (2007), que buscou descrever a ocorrência da autoeficácia na transição para o trabalho e dos comportamentos de exploração de carreira em estudantes de licenciatura do último ano do curso. Participaram da pesquisa 351 alunos de graduação dos cursos de licenciatura de diversas áreas do conhecimento de uma universidade pública do Estado de São Paulo. A amostra teve predominância feminina (60,1%), com idades variando entre 19 e 49 anos, com idade média de 24,56 anos e com desvio padrão de 4,26 anos. Para coleta de dados foram utilizados dois instrumentos: Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT-Br) e Escala de Comportamentos de Exploração de Carreira (ECC). Em relação à autoeficácia, a escala utilizada é dividida em três fatores explicativos: autoeficácia na adaptação ao trabalho, autoeficácia na regulação emocional e autoeficácia na procura de emprego.

De acordo com os resultados encontrados, os participantes obtiveram valores acima do ponto médio e crenças moderadas em todas as dimensões da escala. Na dimensão autoeficácia na adaptação ao trabalho os participantes tiveram a maior média (5,11) e o menor desvio padrão (0,66), enquanto a dimensão autoeficácia na procura de emprego obteve a menor média (4,12) e o maior desvio padrão (1,168). Demonstra-se que os participantes mostravam alta confiança sobre a adaptação ao mundo do trabalho, porém apresentavam confiança mais baixa na capacidade de procurar emprego, ou seja, confiança mais baixa no comportamento de busca por posição no mundo do trabalho. Dessa forma, os resultados mostram que os

estudantes acreditam na sua capacidade para procurar emprego, contudo esta crença é mais baixa quando comparada às outras dimensões da crença de autoeficácia na transição para o trabalho. Em relação ao fator autoeficácia na regulação emocional, os participantes também obtiveram valores acima da média, com média de 4,59 e desvio padrão de 0,999. Isso indica que os estudantes confiavam nas suas capacidades de enfrentar sentimentos de incerteza, ansiedade e insegurança, característicos no momento de transição para o mercado de trabalho.

Além da análise geral e das dimensões do AETT-Br, foi realizado o teste *Mann-Whitney* (teste U) para comparações entre os sexos. Como resultado, apesar de não apresentar diferenças significativas no total, observaram-se diferenças na dimensão autoeficácia na regulação emocional ($p \leq 0,05$). Identificou-se que as mulheres apresentaram confiança significativamente menor do que a dos homens ($p = 0,002$) nesse fator, ou seja, mulheres demonstram menor confiança na capacidade de regular suas emoções frente ao momento de transição para o trabalho (ansiedade, medo, insegurança). A autora sugere que a diferença identificada no fator de regulação emocional pode estar vinculado à situação da mulher trabalhadora no contexto brasileiro. Nas outras duas dimensões a variável sexo não apresentou diferenças significativas.

Outra análise realizada a partir do teste *Mann-Whitney* (teste U) foi a comparação entre a situação de trabalho (trabalhador ou não-trabalhador) no contexto estudado. Os participantes trabalhadores demonstraram diferenças significativas dos não-trabalhadores em três dimensões: autoeficácia na adaptação ao trabalho ($p = 0,05$), autoeficácia na regulação emocional ($p = 0,02$) e no geral para autoeficácia na transição para o trabalho ($p = 0,016$). Além disso, nestas dimensões os participantes trabalhadores obtiveram valores para o ponto médio superiores aos participantes não trabalhadores. Já na dimensão autoeficácia na procura de emprego, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas ($p = 0,879$). Dessa forma, os resultados mostram que a crença na capacidade de ajustar-se ao mundo do trabalho e suas especificidades é maior entre estudantes que trabalham.

Por fim, foi realizado o teste *Kruskal-Wallis* para avaliar se existe diferença na autoeficácia na transição para o trabalho em estudantes de diferentes áreas do conhecimento (Artes, Ciências Biológicas, Ciências Exatas e Ciências Humanas). A partir dos resultados, os participantes apresentam diferenças significativas na dimensão autoeficácia na adaptação ao trabalho ($p = 0,001$) e no geral ($p = 0,010$), de acordo com a área de conhecimento. Nas duas dimensões os estudantes das áreas de conhecimento obtiveram pontuação na mesma ordem, sendo elas em ordem decrescente: Ciências Exatas, Ciência Biológicas, Ciências Humanas e Artes. Por sua vez, nas demais dimensões (autoeficácia na regulação emocional e autoeficácia

na procura de emprego) não foram localizadas diferenças significativas. Portanto, os resultados mostram que a área do conhecimento que o indivíduo cursa pode influenciar a percepção da capacidade de transição efetiva para o mercado de trabalho por parte dos estudantes concluintes, isto é, alguns cursos são mais favoráveis e outros menos favoráveis no mercado de trabalho. Dessa forma, atinge a crença da capacidade do estudante e também a sua própria percepção de empregabilidade.

Em complemento, o estudo de Silva et al. (2012) também utilizou a escala AETT-Br em sua pesquisa. O estudo buscou identificar e analisar a crença de autoeficácia dos estudantes frente à transição para o mercado de trabalho. A amostra do estudo foi composta por 56 estudantes do último ano dos cursos de Administração de Empresas, Pedagogia e Psicologia de uma Faculdade privada do interior de São Paulo. Houve um predomínio de participantes do sexo feminino (80%) e do curso de Administração (40%), no total da amostra 74,5% dos estudantes estavam cursando o 8º semestre. A idade variou dos 22 aos 55 anos, com média de 26 anos e desvio padrão de 6,6.

A partir da análise estatística dos resultados da escala, identificou-se que o valor médio geral obtido foi de 4,92 com um desvio padrão de 0,51. Ou seja, a média geral dos participantes ficou acima do ponto médio que seria próximo ao número três. Isso indica que os participantes em geral têm confiança moderada. Assim como no estudo anterior, nessa pesquisa os participantes atingiram médias superiores ao ponto médio nas três dimensões do instrumento. Na dimensão autoeficácia para adaptação ao trabalho tiveram a maior média de 5,23, na autoeficácia na regulação emocional atingiram média 4,94 e a menor pontuação ficou na autoeficácia na procura de emprego com média de 4,21. A maior pontuação na dimensão de autoeficácia para adaptação ao trabalho pode ser justificada pelo grande número de participantes que declararam já estarem inseridos no mercado de trabalho (87,3%). E mais uma vez, assim como no estudo anterior, as mesmas dimensões obtiveram as maiores e menores médias, demonstrando que os participantes têm maior confiança em relação à adaptação ao mundo do trabalho e menor confiança na procura de emprego.

Também foi realizada a comparação das médias do instrumento de acordo com o sexo, tendo sido utilizado o teste *t* de *Student* para fazer a comparação entre as duas variáveis. Os resultados revelaram que não houve diferença significativa da autoeficácia ($p < 0,001$) nos diferentes sexos em nenhuma dimensão e nem no geral. Além disso, foi realizado o teste ANOVA para verificar se existe diferenças significativas nas médias em comparação com os cursos e as idades. Primeiramente, sobre os cursos não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$) no que se refere a escala em geral e suas dimensões.

A respeito da idade, os autores dividiram as faixas etárias em três grupos, sendo: até 23 anos, de 24 a 30 anos e acima de 30 anos. Os resultados mostraram uma pequena diferença na autoeficácia na adaptação para o trabalho, onde o grupo acima de 30 anos apresentou crenças ligeiramente mais elevadas ($p = 0,05$) do que os demais grupos de outras faixas etárias. Os autores justificam isso devido à experiência de vida e de trabalho que esse grupo já possivelmente presenciou e participou. Ademais, não identificou-se nenhuma diferença significativa.

Outro estudo que também utilizou a Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT-Br) foi a pesquisa de Santos, Mognon e Joly (2011). O objetivo da pesquisa foi avaliar as crenças de autoeficácia na transição para o trabalho em estudantes formandos de Engenharia. O estudo foi realizado com 100 estudantes do último ano de graduação de quatro cursos de Engenharia: Mecânica, Elétrica, Civil e Computação de uma universidade particular do Estado de São Paulo. Dentre os participantes, maioria do sexo masculino ($N = 86$) e com idades variando dos 21 aos 47 anos ($M = 26,01$; $DP = 4,72$). Foram realizadas análises em relação ao sexo dos participantes e não foram encontradas diferenças entre homens e mulheres na autoeficácia na transição para o trabalho e suas dimensões ($p > 0,05$). As autoras hipotetizaram que esses resultados são reflexo do aumento do espaço das mulheres no mercado de trabalho e que ambos os sexos se sentem capazes de realizar uma transição com sucesso. Em relação às idades, elas foram divididas em três grupos: 21 a 23 anos (34%), 24 a 26 anos (33%) e acima de 27 anos (33%). As análises entre os diferentes grupos de faixas etárias não apresentaram diferenças significativas ($p > 0,05$), porém na dimensão de adaptação ao trabalho o grupo mais velho apresentou médias levemente maiores.

Ademais, o estudo realizado em contexto português por Vieira, Caires e Coimbra (2011) também utilizou a Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT), porém a versão original produzida em Portugal. A pesquisa teve como objetivo avaliar a contribuição dos estágios para inserção profissional entre alunos em final de curso, a fim de estudar o impacto das atividades extracurriculares na promoção de variáveis psicológicas como a autoeficácia neste momento de transição. A amostra foi composta por 337 alunos, maioria do sexo feminino (65%) de diversos cursos do Ensino Politécnico do Norte de Portugal, divididos entre as áreas: Ciências Sociais (34%), Artes e Humanidades (26%), Engenharia (24%) e Saúde (16%). A média de idade foi de 23 anos com desvio padrão de 2 anos. Cerca de metade dos participantes da amostra realizavam estágio ($N = 166$). Os instrumentos utilizados foram o AETT (Vieira & Coimbra, 2005) e a escala Objetivos de Investimentos Pessoais (OIP) (Vieira, Maia, & Coimbra, 2006). Realizou-se análise

multivariada para avaliar a variável independente realização (ou não) de estágio curricular, os resultados apresentaram médias significativamente maiores nas dimensões de autoeficácia na adaptação ao trabalho ($F = 13,17; p < 0,001$) e na procura por emprego ($F = 10,59; p < 0,01$). O mesmo nas dimensões de objetivos ($F = 5,92; p < 0,05$) e de exploração vocacional ($F = 23,31; p < 0,001$). Enquanto a dimensão de autoeficácia na regulação emocional não apresentou diferença entre os dois grupos ($F = 2,14; p = 0,15$). Segundo os autores, os resultados mostram que o estágio promove confiança na transição para o trabalho, ou seja, desenvolve habilidades comportamentais essenciais para a busca por emprego e adaptação no contexto organizacional, além de contribuir para o conhecimento próprio e facilitar a realização de objetivos profissionais.

Complementar a isso, Bardagi e Boff (2010) desenvolveram um estudo que objetivou avaliar os níveis de clareza de autoconceito, autoeficácia e comportamento exploratório em universitários em fase de conclusão de curso. Fizeram parte do estudo 231 estudantes formandos de 17 cursos diferentes da Universidade de Caxias do Sul. Entre os participantes, homens e mulheres (74,5%) com idades entre 18 e 30 anos ($M = 23,2; DP = 2,76$), e estavam cursando o último ano de sua primeira graduação. A área de Humanas concentrou 26% dos participantes, a área de Exatas 28,1%, a área de Saúde/Biológicas 30,3% e a área de Letras e Artes 15,6%. Para a coleta de dados foi utilizado um Questionário Sócio Demográfico e Vocacional, a Escala de autoconceito e autoeficácia profissional, e a Escala de Exploração Vocacional para Universitários (EEV).

A partir do Questionário Sócio Demográfico e Vocacional foi revelado o perfil destes estudantes universitários: jovem, em sua maioria solteiro, que reside com os pais, com renda familiar média. Além disso, a maioria dos estudantes diz que possui atividade remunerada (70,1%), e grande parte diz que a atividade que desempenha está ligada ao seu curso (52,8%). Foi realizada análise de variância (ANOVA) que mostrou diferenças nos níveis de autoeficácia profissional entre alunos que têm ou não planos definidos para após a graduação $F(2,266) = 7,16; p < 0,01$. E também, os estudantes que não sabem o que vão fazer ao concluir o curso apresentaram níveis significativamente menores de autoeficácia do que os alunos que estão em dúvida sobre o que fazer. Da mesma forma, estudantes que possuem planos definidos após a graduação apresentaram níveis maiores nesta medida do que os alunos que estão em dúvida.

De acordo com os estudos descritos acima, é possível identificar a relevância da autoeficácia no contexto do desenvolvimento de carreira, especialmente na transição para o mercado de trabalho. Percebe-se que essa crença auxilia em diversos aspectos como: o

desenvolvimento de interesses ocupacionais, o sucesso alcançado no trabalho e a própria permanência na carreira (Lent et al., 1994). Por fim, Lent, Hackett e Brown (1999) destacam ainda que deve haver uma preparação acerca das transições para o trabalho, a fim de que não sejam postergados até os momentos que antecedem essa inserção, visando uma transição de trabalho bem sucedida. Dessa forma, existem alguns pontos importantes para serem realizados pelos estudantes, que estão ligados aos desdobramentos dos anos de preparação. Dentre eles estão: formação de crenças de autoeficácia e expectativas de resultados, desenvolvimento de interesses, relação entre interesses e metas, transformação de metas em ações, desempenho das habilidades e negociação de apoios e barreiras no momento de transição.

1.4 Empregabilidade na Transição Universidade – Mercado de Trabalho

A partir de uma realidade de empregos instáveis e de grande imprevisibilidade, cresce a ênfase em soluções baseadas em habilidades para a competitividade. Por conseguinte, os trabalhadores estão cada vez mais rompendo com empregos tradicionais ou considerados “certos” para o resto da vida (Hillage & Pollard, 1998). Os autores afirmam que o suposto fim das carreiras e a insegurança quanto aos empregos vitalícios geram maior incerteza entre os trabalhadores quanto aos tipos de emprego que terão no futuro. Logo, são responsáveis por uma postura mais adaptável para a nova era do mundo moderno, com carreiras e empregos mais dinâmicos (Hillage & Pollard, 1998).

Adicionalmente, Rentería-Pérez e Malvezzi (2008) abordam a realidade diante da reestruturação da relação dos indivíduos com o trabalho devido ao processo de globalização. Segundo os autores, ocorreram diversas fragmentações nas empresas, gerando mais competitividade no mercado de trabalho e enfraquecendo o vínculo empregatício. Um forte reflexo disso são os altos índices de desemprego ao redor do mundo, e o termo empregabilidade manifesta-se com o intuito de conseguir administrar a inclusão-exclusão dos trabalhadores em seus empregos.

A partir dos fatos expostos, origina-se o termo empregabilidade. O conceito do termo está na literatura há muitos anos, manifesta-se inicialmente nos anos 1950, porém ganha mais força e suporte teórico na década de 1990, baseado na alteração da visão de trajetórias e carreiras organizacionais lineares. Além disso, a empregabilidade passa a ser estudada a partir de diferentes ângulos e níveis (individual, organizacional e industrial), através de uma ampla gama de áreas acadêmicas, como: estudos de gestão, desenvolvimento de recursos humanos, educação, e a própria psicologia e teorias de carreira, como uma maneira de enfrentamento a partir das diversas mudanças no mundo do trabalho (Heijde & Heijden, 2006).

É importante destacar a amplitude e o volume de literatura sobre empregabilidade, a variedade de contextos na qual é utilizada e os múltiplos conceitos em áreas relacionadas às carreiras e empregos. Pesquisas sobre empregabilidade são abundantes em diferentes perspectivas de partes interessadas, incluindo: governo, empregadores, instituições de ensino superior e graduados. Por esse motivo, não existe uma definição consolidada, e sim diversas que tratam do mesmo construto, mas de maneiras diferentes (Peixoto, Janissek, & Aguiar, 2015; Rothwell, 2015; Tymon, 2013). Além disso, Tymon (2013) relata a dificuldade na tentativa de desenvolver a empregabilidade nas pessoas, pela falta de coerência pelo que se entende pelo próprio termo e a subsequente mensuração dele. Portanto, pode-se considerar a empregabilidade como um construto complexo e multidimensional, e que não há um entendimento universal do uso do termo.

Antes de apresentar os diferentes conceitos de empregabilidade mais conhecidos na literatura da área, é importante ter-se como base a definição vinda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que determina a empregabilidade como a capacidade de alcançar e manter um emprego (Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2007). Anos mais tarde, a OIT (2013) apresenta o termo empregabilidade além da capacidade de obter o primeiro emprego, mas a capacidade de se relacionar, percorrer por uma carreira e permanecer empregado ao longo da vida.

Considerando a definição exposta, Rothwell (2015) apresenta de forma didática os conceitos de empregabilidade divididos nos quatro principais grupos de pesquisa e publicações atuais, a fim de compreender e explorar o construto em seus diversos contextos. Como ilustrado na Figura 1.

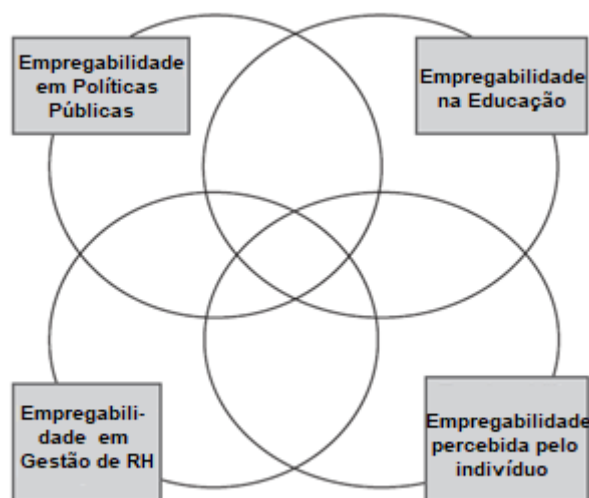


Figura 1. As quatro categorias de empregabilidade. Adaptado de Rothwell (2015).

A primeira descrita é a Empregabilidade em Políticas Públicas (*Employability in Public Policy*), a qual surge em resposta ao aumento do desemprego a partir dos anos 1990 no mundo ocidental. Está relacionada principalmente ao desenvolvimento de projetos de políticas públicas que visam proporcionar habilidades à geração jovem que lida com a procura ao emprego e com a entrada no mercado de trabalho, em um contexto com poucas oportunidades.

Em seguida, a Empregabilidade no contexto Educacional (*Employability in Education*), refere-se aos graduandos e graduados e a preocupação com a rápida expansão do mundo do trabalho. Nessa perspectiva é proposta por instituições de ensino a reflexão do desenvolvimento de carreira e experiências de vida, atributos que, quando avaliados, aumentam a autoconfiança, autoestima e autoeficácia, que juntos fornecem elementos chave para a empregabilidade.

Posteriormente, a Empregabilidade em Gestão de Recursos Humanos (*Employability in HR Management*) surge a partir das consequências de mudanças no mercado de trabalho na década de 1990, a responsabilidade e risco em relação às carreiras são deslocados das organizações para os trabalhadores. Frente a essa realidade, o autor sugere a necessidade de um maior apoio de orientadores de carreira nas gestões de recursos humanos, para o desenvolvimento da profissão e para a contribuição prática na sustentabilidade dos empregos.

O quarto e último, Empregabilidade percebida pelo indivíduo (*Employability as perceived by the individual*) é a mais discutida pelo autor, oferece o maior potencial de desenvolvimento e maior utilidade potencial para psicólogos, orientadores e consultores de carreira. Essa perspectiva também nasce a partir das mudanças do trabalho na década de 1990, e possui o ponto de vista de empregabilidade como as habilidades e competências que as pessoas possuem para encontrar ou permanecer num trabalho que os agrada. É apontado como um objetivo chave para os trabalhadores que visam a gestão de suas carreiras, e ainda, para as empresas, pois promove motivação e força no trabalho.

Portanto, nesse contexto a empregabilidade significa a capacidade de enfrentar constantes mudanças organizacionais e ocupacionais ao longo da sua vida profissional, desenvolvendo-se uma ampla gama de habilidades para manter o trabalho que se tem ou aquele que almeja alcançar. Logo, estimula-se nos indivíduos a reflexão de como eles percebem suas perspectivas atuais e futuras em relação ao emprego (Rothwell, 2015). De modo geral os conceitos de empregabilidade podem significar muitas coisas em diferentes contextos, mas percebe-se que o emprego é constantemente envolvido como resultado final para as pessoas. Até então foram expostas as descrições do surgimento do conceito

empregabilidade e a teoria embasada internacionalmente, a seguir discutiremos o que tem sido estudado sobre o construto no âmbito nacional.

Peixoto et al. (2015) apresentam estudos recentes na área e compreendem a empregabilidade como todo trabalho exercido em empresas/organizações que tenham como retribuição algum tipo de remuneração. Dessa maneira, o empregador adapta a oferta e a demanda de trabalho da organização em processo de mudança. A partir dessa perspectiva, os autores acreditam que a organização é responsável e parte ativa no processo de oferecer oportunidades de treinamento, desenvolvimento e educação aos trabalhadores. Visa-se a promoção de competências, habilidades, instruções e informações para um desempenho adequado das tarefas e funções impostas pela empresa ao trabalhador.

Dessa maneira, os autores concluem a percepção de empregabilidade como um indicador do nível e/ou adequação das utilidades e oportunidades oferecidas pela organização ao desenvolvimento dos trabalhadores. Peixoto et al. (2015) publicaram a Escala de Autopercepção de Empregabilidade (EAE), a qual é composta por dez itens divididos em dois fatores, o de Manutenção (do emprego) com alfa de *Cronbach* de 0,75 e o de Aquisição (de novo emprego) com alfa de *Cronbach* de 0,73, que juntos indicam a posição do indivíduo em relação ao mercado de trabalho. No total a escala demonstra ser reconhecida para estudo. A escala é do tipo *Likert* de seis pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo totalmente). Apesar da escala ter boas propriedades psicométricas, os autores adotam uma perspectiva mais focada na organização do que no indivíduo, ou seja, uma visão da carreira mais objetiva e não subjetiva. Dessa forma, esse poderia ser um viés do estudo caso essa escala fosse utilizada na presente pesquisa, e por esse motivo a mesma não foi selecionada para o uso na coleta de dados.

Outra compreensão reconhecida é a de Campos (2011), que define empregabilidade como o conjunto de competências, habilidades e aspectos psicológicos usados para adquirir e manter um trabalho/emprego. Sobretudo, a empregabilidade está compreendida em duas fases, a primeira de preparar-se para conquistar um emprego, e a segunda de mostrar-se competente para mantê-lo ou conseguir outro. A partir desse pensamento, salienta-se a importância e influência das características pessoais, crenças e atitudes na eficácia dos resultados da procura por emprego/trabalho (Campos & Freitas, 2008). Baseado nos estudos de Campos (2011) também se desenvolveu uma escala, intitulada Escala de Empregabilidade, que é um instrumento composto por 57 itens, relativo a quatro fatores denominados: eficácia de busca, dificuldade de busca, otimismo e responsabilidade e decisão. A escala é do tipo *Likert* de quatro pontos e os descritores são: “seguramente sim”, “creio que sim”, “creio que

não” e “seguramente não”. A Escala de Empregabilidade é comercializada pela Vetor Editora e os coeficientes estatísticos são fidedignos e reconhecidos para estudo, obtendo-se na escala final consistência interna – alfa de *Cronbach* de 0,91 (Campos, 2010).

Tendo em vista as diversas definições de empregabilidade expostas até aqui, neste estudo o conceito adotado sobre empregabilidade será a compreensão descrita acima por Campos (2011). Entende-se por empregabilidade as competências, habilidades e atitudes gerais esperadas para um indivíduo conquistar e manter um trabalho ou emprego. A utilização desse conceito ocorre por conta do referencial teórico usado pela autora, que vai ao encontro do abordado ao longo desse estudo, e também, os itens da escala ajustam-se aos objetivos e hipóteses dessa pesquisa. Além disso, a Escala de Empregabilidade desenvolvida pela autora contempla os critérios psicométricos para uso em estudo científico, apresentando evidências empíricas de validade e fidedignidade. E por fim, a escala foi desenvolvida em especial para o universitários em inserção ocupacional, foco deste estudo.

Em relação à realidade brasileira, segundo dados do IBGE, a Síntese de Indicadores Sociais (SIS) apresenta a taxa de desocupação (pessoas desempregadas e/ou buscando emprego) das pessoas de 14 ou mais anos no último levantamento completo realizado em 2017. Como é possível observar na Tabela 1, o Brasil apresenta uma taxa média de 12,5 percentil de desocupação, as mulheres com taxa maior do que a dos homens, e principalmente, a faixa etária de 14 a 29 anos demonstram os índices mais elevados de desocupação, ou seja, estão no grupo de idade de estudantes em formação.

Tabela 1. Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, grupos de idade, com indicação do coeficiente de variação, no Brasil (IBGE, 2017b).

Total		Sexo				Grupos de idade					
		Homens		Mulheres		14 a 29 anos		30 a 49 anos		50 anos ou mais	
Taxa	CV	Taxa	CV	Taxa	CV	Taxa	CV	Taxa	CV	Taxa	CV
	(%)		(%)		(%)		(%)		(%)		(%)
12,5	1,0	10,9	1,3	14,6	1,3	22,6	1,2	9,2	1,5	6,0	2,7

Em complemento, a OIT (2007) ressalta que cerca de um quinto dos jovens do mundo não está empregado ou estudando. Apesar da recuperação econômica dos últimos anos em alguns países, o desemprego continua alto e os jovens estão mais propensos a estar desempregados do que adultos ao redor do mundo. Estas condições globais reforçam a

importância de focar em estudos com esses jovens, para que mulheres e homens recém-formados tenham acesso aos empregos oferecidos pelo mercado de trabalho.

Com base nos dados brasileiros envolvendo índices de desocupação e desemprego, estudos envolvendo a empregabilidade no contexto nacional têm aumentado nas últimas décadas em áreas que implicam gestão e empregos. De acordo com Vasconcelos et al. (2018), a empregabilidade pode ser vista como a capacidade de indicar proximidade ou relação com a colocação dos indivíduos no mundo do trabalho. Dessa maneira, demonstram-se indivíduos com uma perspectiva de emprego, tornando-se um construto não somente individual, mas também é considerado como responsabilidade organizacional.

Especificamente pensando empregabilidade em universitários na transição para o mercado de trabalho, que será o foco deste estudo, existem algumas considerações já realizadas por estudos empíricos na Psicologia. Em sua tese, Campos (2006) objetivou a construção e validação da Escala de Empregabilidade que propõe-se a avaliar fatores relacionados a um resultado positivo na busca de emprego. Além disso, o estudo demonstrou a diferença da percepção de empregabilidade em diferentes cursos de graduação. Os resultados encontrados em sua tese e no artigo produto deste estudo reforçam a variedade da preparação para a empregabilidade e para o mercado de trabalho nas diversas áreas e cursos (Campos, 2006, 2011).

Na primeira etapa do estudo de construção da escala, contou-se com uma amostra de 628 estudantes do último ano de diversas universidades públicas e privadas do Estado de São Paulo, divididos em três diferentes grupos de acordo com os cursos, são eles: Psicologia, Administração e Engenharias. As Engenharias incluíram os cursos de: Elétrica, Mecânica, Mecatrônica, de Produção, Química e Agrícola/Agrônômica. A idade média dos estudantes foi de 25,9 anos, variando entre 19 e 66 anos ($DP = 6,2$). Para elaboração da Escala final de Empregabilidade, esses participantes foram contatados após nove meses da aplicação da primeira versão do instrumento para responder algumas questões referentes ao seu atual *status* de emprego.

Na segunda etapa totalizaram 274 participantes, ou seja aproximadamente 44% da amostra inicial. A idade média foi de 25,73 anos, variando entre 21 a 49 anos ($DP = 5,53$). A escala inicial foi composta por 88 itens, após a realização das análises estatísticas, percebeu-se que a versão inicial poderia ser reestruturada e reduzida, e ainda assim, demonstrar bons preditores do construto em questão. Dessa forma, a escala totalizou 57 itens que se agrupam em quatro fatores denominados: Eficácia de Busca, Enfrentamento de Dificuldades, Otimismo e Responsabilidade e Decisão. A escala é do tipo *Likert* de quatro pontos e os descritores são:

“seguramente sim”, “creio que sim”, “creio que não” e “seguramente não”. A escala na sua versão final possui consistência interna – alfa de *Cronbach* - de 0,91.

Na segunda etapa do estudo, foi avaliada a validade preditiva do instrumento. Nessa fase, os participantes foram divididos em dois grupos: as pessoas que estão atuando em sua área de formação (Grupo Êxito) e aqueles que estão atuando em áreas diversas de atuação ou estão sem colocação profissional (Grupo Não-êxito). A partir da divisão dessa amostra, os resultados apontaram que o Grupo Êxito apresentou melhor desempenho médio em todos os fatores da escala. Após a realização do teste *t* de *Student*, obtiveram-se as seguintes médias entre os dois grupos: no fator 1 $t(272) = 3,241, p = 0,001$, no fator 2 $t(272) = 2,796, p = 0,006$, no fator 3 $t(272) = 3,506, p = 0,001$ e no fator 4 $t(272) = 2,591, p = 0,011$. Em relação a diferença de média total o Grupo Êxito teve média de 120,42 pontos (sendo o mínimo 66 e máximo 165) no instrumento, contra 111,85 pontos (mínimo de 65 e máximo de 154) do Grupo Não Êxito. Segundo o teste *t* de *Student*, o valor de $t(272) = 4,072, p < 0,000$ mostrou-se significativo, podendo-se dizer que a diferença entre as médias não é atribuída ao acaso, indicando que os indivíduos do Grupo Êxito pontuaram mais alto em todos os fatores da escala.

Além disso, as médias dos participantes do Grupo Êxito foram maiores do que as do Grupo Não Êxito nos cursos de Psicologia e Engenharia em todos os quatro fatores e no total. A exceção foi o curso de Administração, com o Grupo Não Êxito com médias maiores nos fatores 1 e 3, provavelmente em virtude do curso ter mais possibilidades de atuação em áreas diversas. Em relação ao sexo dos que conseguiram uma colocação profissional, não houve diferença significativa entre o desempenho de homens e mulheres $t(183) = 1,115, p = 0,266$. As pontuações foram semelhantes nos quatro fatores e no total do instrumento, sendo homens média de 122,17 e mulheres com 119,47.

Com base na análise multivariada (ANOVA), a média obtida pelo Grupo Êxito foi significativa no fator 2 (Enfrentamento de Dificuldades) com os participantes dos cursos de Administração e Engenharias, $F = 3,623, p = 0,029$, sugerindo que esses cursos possuem menor dificuldade de busca profissional. Outra ANOVA realizada foi referente ao Grupo Não Êxito, foram encontradas diferenças significativas no fator 1 (Eficácia de Busca) $F = 8,008, p = 0,001$, fator 3 (Otimismo) $F = 10,855, p = 0,000$ e no total entre os alunos dos diferentes cursos, $F = 6,947, p = 0,002$. De modo geral, os respondentes de Administração demonstraram melhor desempenho entre os cursos analisados, e os de Engenharias melhor que os de Psicologia. Essa diferença confirma o fato da preparação para a empregabilidade variar de acordo com cada curso.

Outro dado relevante foi o de que alunos que já tinham alguma experiência profissional obtiveram maiores pontuações no instrumento. Houve diferença significativa do Grupo Êxito na média dos dois grupos no fator 1 (Eficácia de Busca) $t(178) = 3,163$, $p = 0,002$ e no total $t(178) = 2,357$, $p = 0,019$. E também no Grupo Não Êxito houve diferença significativa entre os respondentes com e sem experiência no fator 1 (Eficácia de Busca) $t(85) = 3,507$, $p = 0,001$, no fator 3 (Otimismo) $t(85) = 3,561$, $p = 0,001$, no fator 4 (Responsabilidade e Decisão) $t(85) = 2,170$, $p = 0,033$ e no total $t(85) = 3,714$, $p = 0,000$. Assim, demonstrou-se que mesmo sem colocação profissional, a experiência adquirida anteriormente aumentou a pontuação no instrumento.

Outra variável estudada na referida pesquisa foi a idade. Devido a vasta extensão das faixas etárias, elas foram divididas em quatro grupos por intervalo de idade, sendo: Grupo 1 de 19 a 24 anos (115 pessoas com Êxito e 51 com Não Êxito), Grupo 2 de 25 a 30 anos (42 pessoas com Êxito e 29 com Não Êxito), Grupo 3 de 31 a 39 anos (19 pessoas com Êxito e 4 com Não Êxito) e Grupo 4 acima de 40 anos (9 pessoas com Êxito e 5 com Não Êxito). Contudo, não foi encontrada nenhuma diferença significativa entre as médias dos quatro grupos de faixa etária e o êxito na empregabilidade $F(181,3) = 1,315$, $p = 0,271$. Por fim, a última comparação realizada foi quanto aos alunos de universidades públicas e privadas, verificou-se que o desempenho dos alunos de instituição privada foi maior do que na pública nos dois grupos. No Grupo Êxito houveram diferenças significativas no fator 1 (Eficácia de Busca) $t(183) = -3,038$, $p = 0,003$, no fator 3 (Otimismo) $t(183) = -2,999$, $p = 0,003$ e também para o total $t(183) = -2,513$, $p = 0,013$. No grupo Não Êxito, houve diferença significativa para o fator 1 (Eficácia de Busca) $t(87) = -3,771$, $p = 0,000$, fator 3 (Otimismo) $t(87) = -3,251$, $p = 0,002$, fator 4 (Responsabilidade e Decisão) $t(87) = -2,202$, $p = 0,030$ e total $t(87) = -3,605$, $p = 0,001$. Logo, aqueles que frequentam universidades privadas demonstram maior percepção de empregabilidade do que os de universidade pública, isso pode ser atribuído ao foco da instituição ser mais voltado ao mercado de trabalho em si.

De modo geral, o estudo revelou que os cursos de Administração e Engenharias demonstraram resultados melhores de percepção de empregabilidade do que o curso de Psicologia, apresentando diferenças consideráveis entre eles. Nesse caso, os cursos de Administração e Engenharias estão preparando melhor seus alunos para inserção no mercado de trabalho, do que o curso de Psicologia. Do mesmo modo, os alunos de universidades privadas demonstram melhor desempenho à empregabilidade do que os de universidades públicas. Portanto, é importante levar em conta que alguns cursos e instituições proporcionam

um preparo mais adequado para o ingresso ao mercado de trabalho do que outros, dando destaque maior à conquista profissional dos recém-formados.

Outro estudo que também utilizou a Escala de Empregabilidade e buscou avaliar a diferença entre diferentes cursos foi desenvolvido por Lamas, Ambiel e Silva (2014). A pesquisa buscou avaliar associações entre vivências acadêmicas e empregabilidade em universitários no último ano da graduação, além de verificar as diferenças dessas variáveis entre os cursos dos participantes, Psicologia e Administração. Participaram do estudo 60 alunos de uma Universidade particular do interior paulista, metade do curso de Psicologia e a outra metade de Administração. A maioria do sexo feminino (76,6%), com idade média de 26,7 anos ($DP = 5,0$), com idades variando dos 21 aos 39 anos. Os instrumentos utilizados foram a Escala de Empregabilidade (Campos, 2010) e o Questionário de Vivências Acadêmicas versão reduzida QVA-r – versão brasileira (Granado, 2004). Em relação aos cursos dos participantes, foi realizado teste *t* de *Student* para verificar possíveis diferenças. Os resultados mostraram que não houve diferenças estatisticamente significativas entre os cursos, os estudantes demonstraram índices semelhantes de empregabilidade (Eficácia de busca: $t = -0,655, p = 0,515$; Enfrentamento de dificuldades $t = -0,411, p = 0,683$; Otimismo: $t = 1,178, p = 0,244$; Responsabilidade/Decisão $t = 1,682, p = 0,098$), assim como nas vivências acadêmicas e suas dimensões.

Nesse sentido, Melo e Borges (2007) destacam a importância de novas pesquisas estudarem com mais profundidade as diferentes áreas de formação dos estudantes de graduação, visto que, em seu estudo qualitativo foi observado a provável existência de diferenças relevantes entre as áreas. As autoras enfatizam a necessidade das Universidades incluírem projetos de extensão e pesquisa sobre a inserção e as necessidades na entrada para o mercado de trabalho. Com o intuito de apresentar e incluir os formandos cada vez mais cedo no contexto de atuação profissional, propiciando um contato mais próximo com aspectos que podem interferir no planejamento do projeto de carreira, e conseqüentemente, estarão desenvolvendo a empregabilidade dos estudantes. Quanto a isso, Hillage e Pollard (1998) destacam que a Empregabilidade não trata apenas de habilidades vocacionais e acadêmicas. Dessa forma, é necessário e imprescindível que os indivíduos tenham informações relevantes e úteis sobre o mercado de trabalho, a fim de ajudá-los a tomar decisões baseadas nas opções do mercado de trabalho disponíveis.

De maneira geral, o termo empregabilidade começa a ser amplamente utilizado entre empresas, trabalhadores e toda a sociedade que é afetada pelas novas tecnologias e mudanças da globalização. Com isso, incentiva-se o número de estudos e pesquisas com o foco principal

em ajudar os trabalhadores que estão em transições de carreira e para aqueles no processo de entrada no mercado de trabalho a vivenciar essa adaptação da melhor forma possível, sendo este o foco do presente estudo.

1.5 Delimitação do Problema de Pesquisa e dos Objetivos do Estudo

O objetivo geral da pesquisa foi caracterizar o otimismo, autoeficácia e a percepção de empregabilidade de universitários na transição para o mercado de trabalho. A fim de concluir o objetivo principal, os seguintes objetivos específicos foram propostos.

1.5.1 Objetivos Específicos

- Caracterizar os níveis de otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade em universitários em transição para o mercado de trabalho;
- Comparar níveis de otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade entre homens e mulheres e entre grupos etários distintos;
- Comparar níveis de otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade em diferentes universidades (pública e comunitária);
- Comparar níveis de otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade em diferentes áreas do conhecimento;
- Comparar níveis de otimismo e autoeficácia de alunos com diferentes percepções de empregabilidade;
- Verificar o grau de associação entre o otimismo, a autoeficácia e a percepção de empregabilidade de estudantes universitários em final de curso;
- Comparar níveis de otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade com as demais variáveis do Questionário Sociodemográfico.

Com base na revisão de literatura previamente descrita, parte-se das seguintes hipóteses de Pesquisa:

H1: Existe diferença nos níveis de autoeficácia na regulação emocional dos estudantes em função de sexo, sendo menores os níveis no sexo feminino.

H2: Níveis elevados das escalas são mais recorrentes em estudantes de universidade comunitária.

H3: Estudantes que realizam estágio, atividades extra curriculares e/ou trabalham possuem níveis mais altos em todas as escalas.

H4: Estudantes da área de Engenharias apresentam maiores níveis de percepção de empregabilidade, seguido pelo curso de Administração, e por fim, Nutrição.

H5: As variáveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade são correlacionadas positivamente em nível moderado.

2 MÉTODO

2.1 Caracterização da Pesquisa, das Instituições e dos Cursos de Graduação

Esta pesquisa se caracteriza como um levantamento de campo (*survey*), com natureza descritiva e delineamento correlacional, utilizando uma abordagem quantitativa. Conforme Creswell (1994), a pesquisa quantitativa caracteriza-se como a investigação de um problema social ou humano baseado na testagem de uma teoria composta por variáveis mensuradas e analisadas com procedimentos estatísticos. Assim, seu principal objetivo é verificar se as generalizações preditivas de uma teoria são verdadeiras. Tendo em vista os objetivos desta pesquisa, foi caracterizado o otimismo, a autoeficácia e a percepção de empregabilidade de universitários em transição para o mercado de trabalho, por meio da aplicação de testes. Nesse sentido, foram realizadas comparações e associações entre as variáveis, para conhecer o grau de correlação existente entre os conceitos neste contexto particular (Sampieri, Collado, & Lucio, 2013).

Em relação à caracterização das instituições, a pesquisa foi composta por estudantes de duas universidades, uma comunitária e outra pública, a Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL) e a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), respectivamente. A UFSC é uma universidade pública e gratuita, fundada em 1960, com sede em Florianópolis, capital do Estado. Além disso, possui *campi* em outros quatro municípios de Santa Catarina: Araranguá, Curitibanos, Joinville e Blumenau. Seu principal foco é promover o ensino, pesquisa e extensão. Atualmente, são mais de 30 mil alunos matriculados em 108 cursos de graduação presenciais e 14 cursos de educação a distância (Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, 2019).

Enquanto que a UNISUL foi fundada em 1964, uma instituição educacional *multicampi* que visa a produção, desenvolvimento e difusão do conhecimento, através da pesquisa, do ensino e da extensão, com cursos nas modalidades presencial e a distância. A universidade é caracterizada como uma instituição pública de direito privado, pelos cuidados da Fundação Universidade do Sul de Santa Catarina (Fundação UNISUL), instituída pelo Poder Público Municipal de Tubarão (Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL, 2019). Ou seja, a UNISUL é uma Instituição de Ensino Superior Comunitária, a qual, assim como as universidades privadas, possui mensalidade, porém esse recurso financeiro é revertido em investimentos da educação, sem fins lucrativos. Nesse sentido, a UNISUL se enquadra, de modo geral, em condições semelhantes a uma instituição privada.

Apesar de a UNISUL não se intitular uma universidade privada, possui características distintas de uma universidade pública. Isso dado que, além da questão de a principal fonte de recursos ser a mensalidade paga pelos alunos, a relação candidato-vaga e o perfil do aluno em ambas universidades se demonstram desiguais. Na UFSC, a relação geral de candidato-vaga dos cursos escolhidos para compor este estudo mostram, nos últimos três vestibulares de verão (2017, 2018, 2019 – nesta ordem), índices como: Administração (11,80, 10,86 e 9,77), Nutrição (41,88, 29,19 e 29,75), Engenharia Civil (28,79, 21,29 e 16,55), Engenharia Elétrica (11,60, 11,43 e 10,34) e Engenharia Sanitária e Ambiental (8,19, 6,10 e 4,29). Em contrapartida, na UNISUL, os índices gerais de candidato-vaga, nos últimos três vestibulares de verão (2017, 2018, 2019 – nesta ordem) foram bem menores: Administração (1,90, 1,20 e 1,27), Nutrição (3,60, 1,33 e 0,87), Engenharia Civil (1,46, 0,57 e 0,74), Engenharia Elétrica (1,20, 0,87 e 1,25) e Engenharia Sanitária e Ambiental (1,00, 0,50 e 0,07). Além disso, a missão e os valores da UFSC são baseados na produção de saber científico, filosófico e tecnológico, buscando qualidade acadêmica no ensino, pesquisa e extensão (Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, 2019). Na UNISUL, a missão e valores são de promover educação para o desenvolvimento da ciência, tecnologia e inovação. Com o foco nos estudantes, professores e colaboradores, desenvolvendo atitude empreendedora (UNISUL, 2019). Logo, é possível identificar os elementos distintos entre as duas instituições, UFSC com caráter mais acadêmico e UNISUL com foco maior no mercado de trabalho. Desse modo, o perfil do aluno das duas instituições é considerado distinto e o enfoque dado a entrada no mercado de trabalho também é diferente. Assim, buscou-se estudantes com diferentes perfis e perspectivas de empregabilidade.

No que diz respeito aos cursos, ambas as universidades possuem cursos que variam entre as áreas do conhecimento que o estudo contemplou. Para definição das áreas do conhecimento utilizou-se a Tabela de Classificação das Áreas do Conhecimento produzido e viabilizado pelo CNPq e CAPES. As áreas estão divididas e hierarquizadas em níveis, da grande área até a especialidade, totalizando nove áreas do conhecimento. Entre as áreas escolhidas para esta pesquisa estão: Engenharias, Saúde e Ciências Sociais Aplicadas, mais especificamente os cursos de Engenharias (Engenharia Civil, Engenharia Elétrica e Engenharia Sanitária e Ambiental), Nutrição e Administração. Foram também incluídos dois alunos do curso de Engenharia de Produção, que fazem parte da área das Engenharias, por realizarem disciplina em uma turma de Administração em que foi coletada a pesquisa. Logo, totalizaram 6 cursos entre 3 áreas do conhecimentos distintas. A escolha dos cursos baseou-se na procura por diversificação das áreas do conhecimento, visando a variação da amostra entre

os cursos superiores, considerando cursos com oportunidades no mercado de trabalho mais favoráveis e menos favoráveis e diferentes percepções de empregabilidade.

Os cursos também variam seu tempo de duração e turnos das aulas de acordo com cada instituição e grade curricular. Na Figura 2 estão as distribuições a partir das turmas coletadas neste estudo.

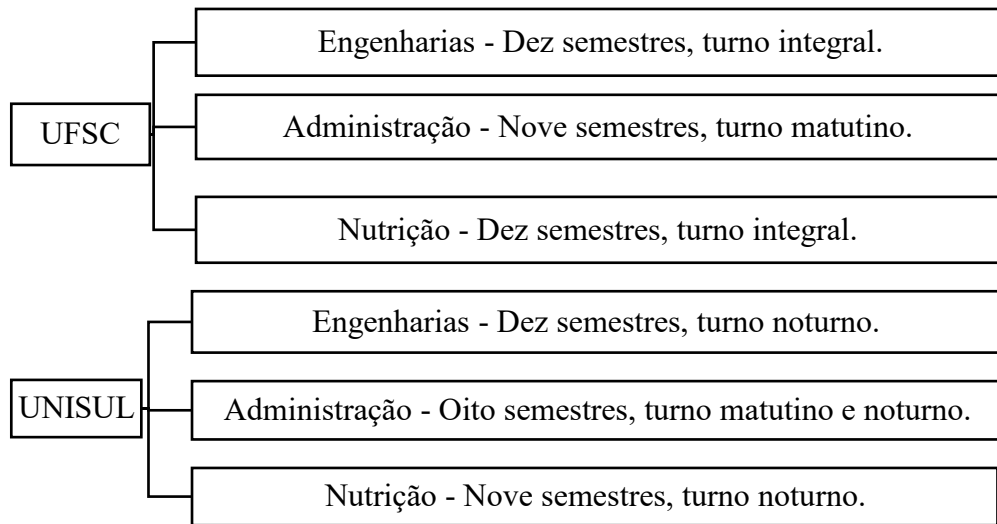


Figura 2. Distribuição dos cursos de acordo com tempo de duração e turno de cada universidade.

Assim, foi levado em conta o número de semestres de cada curso e instituição para saber se proporcionalmente o aluno teria 70% do curso concluído e se poderia fazer parte da amostra. Além disso, as diferentes modalidades de cursos em cada instituição trazem diferentes características para os estudantes, por exemplo, alunos que trabalham e estudam, alunos que conseguem se dedicar integralmente aos estudos e etc.

2.2 Participantes

A amostra do presente estudo foi composta por universitários em final de curso, isto é, faltando 30% ou menos para a conclusão do ensino superior, de áreas variadas. Alunos de duas universidades fizeram parte da pesquisa, uma universidade pública e outra comunitária, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), respectivamente. A amostra contou com um total de 291 participantes. Dentre eles, 22 não fizeram parte da amostra final, em virtude de não ter assinado o TCLE (N = 1), ter desistido ao longo do preenchimento dos instrumentos (N = 1), não ter concluído pelo menos 70% do curso (N = 14) e ser estrangeiro (N = 6).

Assim, a amostra final da pesquisa contou com 269 participantes, sendo eles 144 (53,53%) estudantes da UFSC e 125 da UNISUL (46,47%). Distribuídos entre cursos das seguintes grandes áreas: Engenharias (N = 107), Saúde (N = 76) e Ciências Sociais Aplicadas (N = 86). A disposição do número de alunos nas áreas de conhecimento e nas universidades está demonstrada na Figura 3.

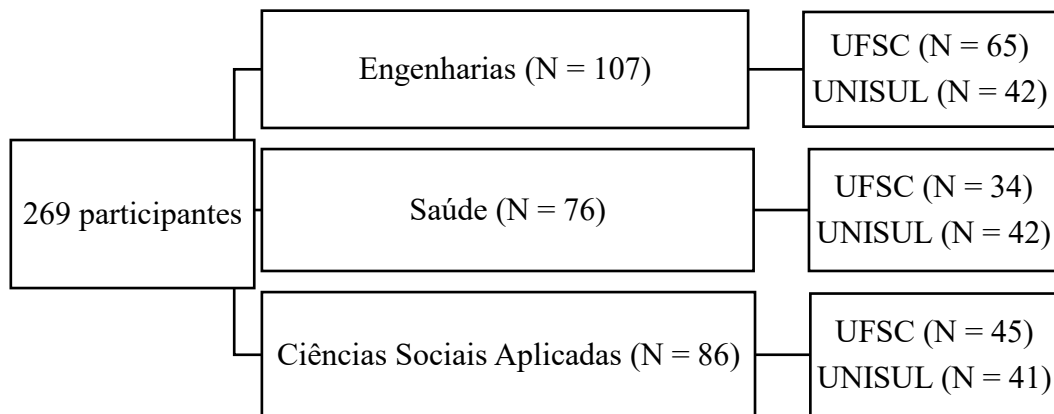


Figura 3. Distribuição dos participantes da pesquisa de acordo com área do conhecimento e universidade.

Dos 269 participantes, 142 (52,8%) eram do sexo feminino e 127 (47,2%) eram do sexo masculino, com idades variando dos 19 aos 43 anos ($M = 24,13$; $DP = 4,05$). Quanto à naturalidade, os participantes eram provenientes de 16 estados diferentes, com grande parte do Estado de Santa Catarina, com 191 estudantes (72,3%), seguido de Rio Grande do Sul com 30 (11,4%). No que diz respeito a escolaridade, uma parcela muito pequena da amostra concluiu outra graduação, sendo somente 12 participantes (4,5%) nessa condição. No que se refere a trajetória acadêmica/profissional, 164 alunos (60,97%) realizam alguma atividade extra (estágio, bolsa em projeto de extensão, bolsa em iniciação científica, etc.) e 121 alunos (44,98%) trabalham atualmente, seja o trabalho vinculado ou desvinculado a área de atuação. Na amostra geral, dos 121 alunos que relataram trabalhar atualmente, destes, 111 (91,73%) responderam em relação aos meses de trabalho, a prevalência foi de até 1 ano (14,41%), seguido de entre 1 e 2 anos (10,81%). Constatou-se, também, que apenas 36 pessoas (13,53%) já haviam participado de algum curso ou orientação sobre busca de emprego.

2.3 Instrumentos

Foram utilizados três instrumentos para avaliar os três fenômenos de interesse da pesquisa, além de um Questionário Sociodemográfico que foi utilizado para a caracterização dos participantes. São eles: Questionário Sociodemográfico, *Revised Life Orientation Test*

Brasil, Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho e Escala de Empregabilidade, que serão detalhados a seguir.

2.3.1 Questionário Sociodemográfico

Questionário construído pela autora (Anexo A), com o objetivo de integrar dados pessoais (sexo, idade, naturalidade), acadêmicos/profissionais (possuir outra graduação, semestre do curso em que se encontra, realizar alguma atividade extra curricular e/ou trabalho) de mercado de trabalho (qual a avaliação do aluno sobre o mercado em sua área profissional) e de rede de contatos (quão favorável é sua rede, pensando em inserção no mercado de trabalho). O questionário tem como objetivo caracterizar os participantes, com aspectos como escolaridade e trajetória acadêmica/profissional.

2.3.2 Revised Life Orientation Test Brasil (LOT-R Brasil)

O LOT-R Brasil foi adaptado por Bastianello et al. (2014) (Anexo B), desenvolvida inicialmente como *Life Orientation Test* por Scheier e Carver (1985), é uma escala que integrava expectativas positivas e negativas. A escala foi constituída como uma medida unidimensional, ou seja, otimismo e pessimismo representavam polos opostos de um *continuum*. Posteriormente, foram feitas críticas ao instrumento original, que levaram mais tarde a versão revisada intitulada como *Revised Life Orientation Test* por Scheier, Carver e Bridges (1994). Nesse sentido, foram retirados itens que não tinham como foco expectativas com relação ao futuro. Assim como na nova versão, os achados empíricos do estudo de validação brasileira sustentam a ideia de que o otimismo e o pessimismo são polos opostos de uma única dimensão (unidimensional). A escala consiste em um autorrelato que mede o otimismo disposicional por meio de 10 itens, sendo três afirmativas sobre otimismo (itens 1, 4 e 10), três sobre pessimismo (itens 3, 7 e 9) e quatro itens distratores (2, 5, 6, 8), cujos escores não são computados para avaliar o fenômeno em questão. O escore total é realizado a partir da soma total dos itens positivos e da inversão dos itens negativos, excluindo-se os itens distratores. Os sujeitos respondem as afirmativas indicando seu grau de concordância em uma escala *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (discordo plenamente) a 5 (concordo plenamente). A escala revisada apresenta boas evidências de validade e precisão, com consistência interna – alfa de *Cronbach* – variando de 0,70 a 0,80 e suas correlações teste-reteste são de 0,68 a 0,79 para intervalos de 4 a 28 meses (Scheier et al., 1994). A versão em português adaptada e validada do LOT-R foi realizada por Bastianello et al. (2014) e apontou

a possibilidade de uso no Brasil, com um coeficiente alfa de *Cronbach* de 0,80, indicando consistência interna adequada.

2.3.3 Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT-Br)

Trata-se de um instrumento elaborado por Vieira, Soares e Polydoro (2006) (Anexo C). Essa escala foi adaptada da versão portuguesa para a realidade brasileira a partir da Escala de Auto-eficácia face à Transição no Trabalho (Vieira & Coimbra, 2005). A escala tem como objetivo avaliar a autoeficácia frente à transição do ensino superior para o trabalho. A composição do instrumento AETT-Br é atribuída aos itens da escala no formato *Likert* que variam de 1 (nada confiante) a 6 (totalmente confiante), indicando quanto maior a pontuação, mais forte é a autoeficácia. Na escala originalmente desenvolvida em Portugal, foram identificados três fatores explicativos: autoeficácia na adaptação ao trabalho, autoeficácia na regulação emocional e autoeficácia na procura por emprego. O primeiro fator autoeficácia na adaptação para o trabalho (14 itens) trata-se da confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo do trabalho. O segundo fator autoeficácia na regulação emocional (8 itens) diz respeito à confiança percebida na autorregulação emocional no processo de procura de emprego. E o último fator autoeficácia na procura por emprego (6 itens) refere-se à confiança percebida no desempenho de comportamento de busca de emprego. No estudo de adaptação e validação da AETT-Br, no Brasil (Vieira et al., 2006), também foram identificados os mesmos três fatores explicativos para os itens. Apresentou-se alfa de *Cronbach* = 0,91 para o fator autoeficácia na adaptação ao trabalho, alfa de *Cronbach* = 0,93 para o fator autoeficácia na regulação emocional, e alfa de *Cronbach* = 0,85 para o fator autoeficácia na procura por emprego. A escala contava com 31 itens, porém a versão brasileira mostrou que três itens (itens 6, 15 e 29) não demonstravam saturação suficiente e foram retirados da versão final. Portanto, a escala adaptada para a população brasileira contou com 28 itens e apresentou uma consistência interna – alfa de *Cronbach* – de 0,94 indicando fortes evidências de validade e precisão, portanto reconhecido para estudo científico.

2.3.4 Escala de Empregabilidade

Essa escala foi elaborada por Campos (2010). Inicialmente a escala foi composta por 88 itens e 11 fatores dispostos numa escala tipo *Likert*, na qual os participantes atribuíam o grau de concordância ou confiança nas afirmativas propostas. Após a realização das análises estatísticas, percebeu-se que a versão inicial poderia ser reestruturada e reduzida, e ainda

assim, demonstrar bons preditores do construto em questão. Dessa forma, a escala é composta por 57 itens que se agrupam em quatro fatores denominados: eficácia de busca (22 itens), enfrentamento de dificuldades (10 itens), otimismo (16 itens), e responsabilidade e decisão (9 itens). O primeiro fator, eficácia de busca, compreende as ações antecedentes à busca de emprego e, em seguida, a sensação de que conquistou o que gostaria, demonstrando o senso de autoeficácia de busca da colocação profissional. Refere-se aos sentimentos positivos voltados à capacidade de realização das atividades necessárias à conquista profissional. Tal fator alcançou um índice de fidedignidade com alfa de *Cronbach* de 0,88. O segundo fator, enfrentamento de dificuldades, reúne itens que falam sobre enfrentar situações para conquista de emprego, corresponde à responsabilidade, extroversão e autoestima em suas formas negativas (como, por exemplo, “tenho dúvidas sobre minhas competências”; “não me parece fácil assumir o controle de uma situação”). Esse fator possui escores reversos e resultou num alfa de *Cronbach* de 0,71. O terceiro fator, otimismo, refere-se à extroversão e autoestima positiva, cujos itens envolvem a aceitação de si mesmo e a exposição ao grupo por meio da fala e dos aspectos ligados à liderança e ao otimismo. Esse fator obteve um índice de fidedignidade de 0,84. O quarto e último, responsabilidade e decisão, trata da responsabilidade e eleição do curso. A primeira compreende aspectos ligados à obstinação, decisão, confiança e pontualidade, a segunda está ligada ao autoconhecimento, característica que auxilia na escolha de carreira. Esse fator obteve um alfa de *Cronbach* de 0,72. A escala é do tipo *Likert* de quatro pontos (de 0 ao 3) e os descritores são: “seguramente sim”, “creio que sim”, “creio que não” e “seguramente não”. O instrumento denominado Escala de Empregabilidade é comercializado pela Vetor Editora e os coeficientes estatísticos são fidedignos e reconhecidos para estudo, obtendo-se na escala final consistência interna – alfa de *Cronbach* de 0,91. Como trata-se de uma escala comercializada, ela não será apresentada na íntegra pela restrição dos direitos autorais. A escala em questão foi doada pela Vetor Editora e o Termo de fornecimento do material para pesquisa encontra-se no Anexo D.

2.4 Procedimentos e Considerações Éticas

Ainda na etapa de elaboração do projeto de pesquisa, que se tornou esta dissertação, foram elencados a partir da literatura cursos com diferentes características, percepções de empregabilidade e possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Logo após a qualificação do projeto de dissertação, buscou-se autorização de todas as coordenações dos cursos das duas instituições escolhidas para fazer parte da pesquisa, assinando a Carta de Anuência (Anexo E). Em seguida, foram enviados estes documentos, junto ao projeto de

pesquisa, ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da Universidade Federal de Santa Catarina para avaliação, sendo aprovada sob número de parecer 3.121.183 (Anexo G).

Então, deu-se início à coleta de dados da pesquisa, realizada presencialmente nas Universidades, entre os meses de abril e maio do ano de 2019, em horário previamente acordado com as instituições de ensino. Optou-se pela realização de coleta presencial por referir-se de um público específico em final de curso, dessa maneira a coleta pela internet poderia ser prejudicada caso estudantes de início ou metade de curso respondessem os instrumentos. Todas as etapas foram conduzidas pela pesquisadora responsável, com o auxílio de bolsistas de iniciação científica. Os dados foram coletados em sala de aula, coletivamente, em período de aula dos estudantes, para não acarretar em nenhum tipo de custo e inviabilizações para os participantes. Antes do início da aplicação das escalas, todos os participantes que aceitaram fazer parte da pesquisa assinaram o TCLE (Anexo E), no qual tomam ciência quanto aos riscos e benefícios de sua participação, bem como sobre o sigilo das informações fornecidas. O tempo total de coleta para cada turma levou cerca de 40 minutos. É importante salientar que todos os procedimentos utilizados neste estudo adotam as normas da Resolução nº 510/16 (Conselho Nacional de Saúde, 2016), que abordam as regras envolvendo pesquisas com Seres Humanos nas Ciências Humanas e Sociais.

2.5 Análise dos Dados

A partir dos dados adquiridos na coleta presencial da pesquisa, todas as informações foram tabuladas em uma planilha eletrônica (*Microsoft Office Excel*). Primeiramente foi realizada a verificação da integridade da base de dados, análise de *missings*, erros de digitação, *outliers*, para em seguida, dar início aos procedimentos estatísticos. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e correlacional, através do software *Stata 14* versão 14.1. Inicialmente, buscou-se caracterizar a amostra. Por meio da estatística descritiva identificaram-se frequências, médias e desvios padrão das características gerais da amostra (sexo, idade, curso, naturalidade, etc.). Além disso, foram identificadas as frequências de quem realiza atividade extra e/ou trabalha, o tempo de trabalho, tal como, as diferenças de frequência das avaliações de mercado de trabalho e rede de contatos entre os cursos e universidades.

Para iniciar as análises estatísticas foi realizado, primeiramente, o teste de normalidade da amostra em relação as principais variáveis dependentes deste estudo, ou seja, dos resultados obtidos nos construtos e em suas dimensões. O teste foi realizado para garantir

maior rigor na escolha dos testes estatísticos a serem estabelecidos, ou seja, resultados paramétricos e não paramétricos requerem análises e procedimentos distintos. Dos três construtos e sete dimensões que foram analisados nesta pesquisa, a maior parte apresentou distribuições normais, são eles: autoeficácia geral e duas dimensões (regulação emocional e procura por emprego), empregabilidade geral e todas suas dimensões (eficácia de busca, enfrentamento de dificuldades, otimismo, e responsabilidade e decisão). A variável otimismo demonstrou estar no limite da normalidade, dessa forma, ainda foi considerada com distribuição normal. Assim, para realização das análises com estas variáveis que apresentaram normalidade foram utilizados testes paramétricos. A única dimensão que não apresentou distribuição normal foi a autoeficácia na adaptação ao trabalho, e para essa variável, foram utilizados testes não paramétricos em análises de diferença de média, conforme descrito na Tabela 2.

Tabela 2. Descrição dos testes de normalidade da amostra

Variáveis		Normalidade	Teste
Otimismo	<i>Escore geral</i>	Distribuição no limite da normalidade	Paramétrico
Autoeficácia	<i>Escore Geral</i>	Distribuição Normal	Paramétrico
	<i>Adaptação ao trabalho</i>	Não apresenta distribuição normal	Não Paramétrico
	<i>Regulação emocional</i>	Distribuição Normal	Paramétrico
	<i>Procura por emprego</i>	Distribuição Normal	Paramétrico
Empregabilidade	<i>Escore Geral</i>	Distribuição Normal	Paramétrico
	<i>Eficácia de busca</i>	Distribuição Normal	Paramétrico
	<i>Enfrentamento de dificuldades</i>	Distribuição Normal	Paramétrico
	<i>Otimismo</i>	Distribuição Normal	Paramétrico
	<i>Responsabilidade e decisão</i>	Distribuição Normal	Paramétrico

A partir destas evidências, partiu-se do pressuposto de utilizar procedimentos paramétricos para as variáveis que apresentaram distribuição normal, e somente para a variável que não se mostrou normal utilizar teste não paramétrico para as análises

diferenciais. É importante destacar que todas as análises de normalidade da amostra partiram do referencial teórico de Bai e Ng (2005).

Além disso, antes de realizar as análises estatísticas, foram verificadas também as homogeneidades das variâncias, para saber se possuem homocedasticidade ($p > 0,05$) ou heterocedasticidade ($p < 0,05$). Ambos os testes foram realizados para garantir maior rigor na escolha dos testes estatísticos a serem empregados. Nas variáveis que apresentaram distribuições normais e possuíam homocedasticidade, foram utilizados teste t de *Student* e a ANOVA para as análises diferenciais. Quando as variáveis eram normais mas possuíam heterocedasticidade, optou-se por utilizar teste t de *Student* considerando variâncias desiguais, para haver maior precisão nas análises. Ainda nestes casos, considerou-se a ANOVA, porém as análises tiveram interpretação limitada em função da heterocedasticidade. Para a variável que não apresentou distribuição normal foram empregados testes não paramétricos. Nesse caso, quando necessitava realizar teste t de *Student*, era utilizado teste não paramétrico *Mann-Whitney*, tal como, quando necessitava realizar teste ANOVA, utilizava-se o teste não paramétrico *Kruskal-Wallis*. A síntese das análises realizadas é apresentada na Figura 4.

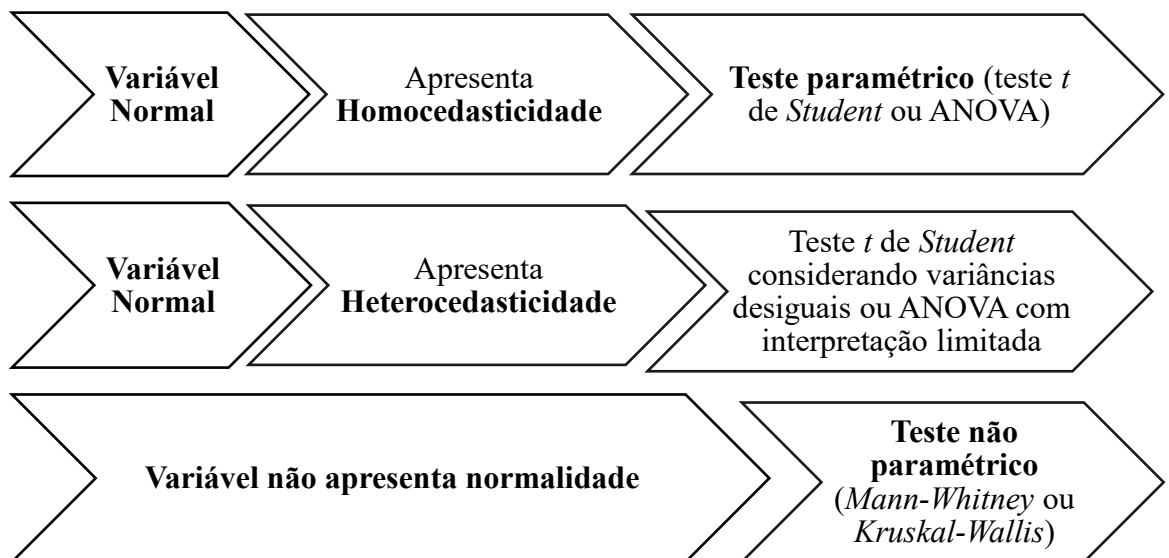


Figura 4. Testes de acordo com a homogeneidade das variâncias

A Figura 4 apresenta os testes considerados para as análises que foram realizadas nesta pesquisa. Todas as análises serão detalhadas de acordo com a apresentação dos resultados no próximo capítulo. Por fim, quanto às análises de correlação, adotou-se a correlação de *Pearson* com todas as variáveis.

3 RESULTADOS

Para compreensão dos resultados obtidos, esta seção será dividida em dois tópicos. No primeiro, serão abordadas as estatísticas descritivas relativas ao perfil Sociodemográfico dos participantes e os resultados obtidos nos instrumentos. Posteriormente, no segundo tópico, serão abordadas as estatísticas inferenciais, como análises diferenciais bivariadas, de variância e de correlação envolvendo as variáveis de otimismo, autoeficácia, empregabilidade e suas respectivas dimensões.

3.1 Estatística Descritiva

Na totalidade, a amostra possui 269 participantes. A idade mínima foi de 19 anos e a máxima de 43 anos, com idade média de 24,13 anos ($DP = 4,05$). As idades mais frequentes da amostra foram 21 anos ($N = 51$; 18,96%) e 22 anos ($N = 57$; 21,19%). As faixas de idades até 29 anos foram as mais comuns com 247 participantes (91,82%), enquanto dos 30 aos 43 anos fizeram parte 22 participantes (8,17%). De modo geral, os estudantes da amostra eram jovens. Em relação ao sexo, a amostra apresentou mais participantes do sexo feminino, com 142 mulheres (52,79%) e 127 homens (47,21%). Os participantes são provenientes de 16 Estados do Brasil, sendo a grande maioria de Santa Catarina com 191 estudantes (72,35%), seguido de Rio Grande do Sul com 30 (11,36%), São Paulo com 16 (6,06%) e Paraná com 7 estudantes (2,85%). Os restantes eram procedentes de outros 12 Estados do país, totalizando 7,60% da amostra. Desta forma, pode-se afirmar que houve a prevalência de estudantes nascidos na região Sul do Brasil.

Os alunos vinham de duas Instituições de Ensino Superior, sendo uma Universidade pública (UFSC), com 144 participantes (53,53%), e uma Universidade comunitária (UNISUL), com 125 estudantes (46,47%). Os estudantes eram de seis cursos distintos: Engenharia Civil ($N = 29$), Engenharia Elétrica ($N = 41$), Engenharia Sanitária e Ambiental ($N = 35$), Engenharia de Produção ($N = 2$), Administração ($N = 86$) e Nutrição ($N = 76$). Em termos de Área do Conhecimento, contemplaram-se três áreas diferentes, com 107 alunos nas Engenharias (39,78%), 86 alunos nas Ciências Sociais Aplicadas (31,97%) e 76 alunos na Saúde (28,25%). A distribuição dos cursos em relação ao sexo apresentou maioria masculina nas Engenharias (67,29%), maioria feminina na Nutrição (88,16%) e um equilíbrio no curso de Administração, com leve predominância masculina (53,49%). Os dados foram coletados com participantes de diferentes turnos, do período matutino ($N = 60$; 22,30%), noturno ($N = 110$; 40,89%) e integral ($N = 99$; 36,80%). No que diz respeito à escolaridade, poucos participantes afirmaram que já concluíram outra graduação, apenas 12 alunos (4,46%). As

frequências de todas estas características dos participantes estão expostas na Tabela 3 e Tabela 4, de acordo com as duas universidades.

Tabela 3. Características dos alunos de acordo com idade e sexo entre as universidades

Universidade	Idade		Sexo	
	Média	DP	Feminino	Masculino
UFSC	23,51	2,30	79	65
UNISUL	24,84	5,34	63	62

Tabela 4. Características dos alunos de acordo com o curso, turno e outra graduação entre as universidades

	UFSC	UNISUL
Curso		
Engenharia Civil	16	13
Engenharia Elétrica	23	18
Engenharia Sanitária e Ambiental	26	9
Engenharia de Produção	0	2
Administração	45	41
Nutrição	34	42
Turno		
Matutino	45	15
Noturno	0	110
Integral	99	0
Possui outra graduação cursada anteriormente	3	9

A partir desses dados, percebe-se o perfil e as características dos alunos de cada universidade. Os participantes da UFSC foram todos do turno matutino e integral, e na UNISUL predominantemente do período noturno e poucos do matutino. Em relação às idades, os estudantes da UFSC apresentaram idade média um pouco menor que os estudantes da UNISUL. De modo geral, os alunos da universidade comunitária apresentaram idades superiores, com alunos até os 43 anos. Por outro lado, os alunos da universidade pública

apresentaram idade máxima de 34 anos, com pouquíssimos alunos acima dos 28 anos. E, por fim, a conclusão de outro curso superior foi mais recorrente na universidade paga.

Em relação às atividades realizadas além da sala de aula, a maior parte da amostra exerce alguma atividade, seja ela estágio, atividade extra e/ou trabalho (N = 236; 87,73%). As atividades extras incluem além do estágio (vinculado ou não a área de atuação), participação em projeto de pesquisa/extensão como voluntário, bolsista de iniciação científica/projeto de extensão, participação em Centros Acadêmicos, Empresa Junior ou Atlética, e outros. Nos trabalhos foram considerados trabalhos formais ou informais remunerados dentro ou fora da área de atuação. E, uma parcela pequena dos participantes declarou dedicar-se exclusivamente aos estudos, sem qualquer outra atividade como estágio, trabalho ou alguma atividade remunerada (N = 33; 12,27%). A Figura 4 apresenta o número de alunos que relataram realizar alguma atividade extra, estágio e/ou trabalho de acordo com a instituição de Ensino Superior, lembrando que os alunos poderiam indicar mais de uma opção.

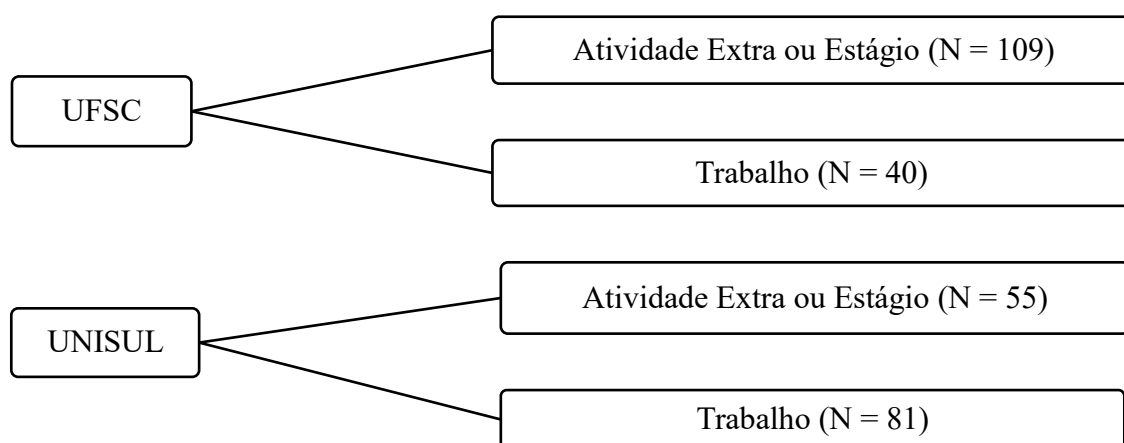


Figura 5. Frequências das atividades extra, estágio e/ou trabalho de acordo com as universidades

Os resultados mostraram que 164 alunos realizam atividade extra e/ou estágio (60,97%), dentre eles os alunos da UFSC (N = 109; 66,46%) realizam mais atividades extra do que os da UNISUL (N = 55; 33,54%). Um total de 121 participantes exercem alguma atividade profissional (44,98%), dos quais a maioria na UNISUL (N = 81; 66,94%) e em menor quantidade na UFSC (N = 40; 33,06%). Para compreender os tipos de atividades que os alunos exercem em cada instituição, a Tabela 5 aponta as frequências das respostas dadas pelo alunos sobre suas atividades fora da sala de aula, lembrando que os alunos podiam assinalar mais de uma opção, de acordo com o que realizam atualmente.

Tabela 5. *Frequência das atividades exercidas pelos alunos nas universidades*

Atividades extra, estágio e/ou trabalho	UFSC	UNISUL
Realiza estágio relacionado à área de atuação	86	48
Realiza estágio não relacionado à área de atuação	2	1
Participa em projeto de pesquisa como voluntário	11	1
Bolsista de iniciação científica	16	1
Participa em projeto de extensão como voluntário	9	1
Bolsista de projeto de extensão	11	1
Participa em Empresa Júnior, Centro Acadêmico ou Atlética	1	0
Outra atividade acadêmica não citada anteriormente	9	4
Realiza trabalho formal remunerado vinculado à área de atuação	21	45
Realiza trabalho informal remunerado vinculado à área de atuação	3	6
Realiza trabalho formal remunerado desvinculado à área de atuação	6	20
Realiza trabalho informal remunerado desvinculado à área de atuação	10	12

As atividades extras como bolsistas de projetos de extensão e iniciação científica ou participações voluntárias foram predominantemente encontradas nos alunos de universidade pública. Ou seja, atividades consideradas acadêmicas, de pesquisa e extensão foram mais recorrentes em alunos da UFSC e minoria na UNISUL. Em contrapartida, as categorias de trabalho remunerado mostraram predominância da universidade comunitária em relação a universidade pública.

Além disso, dos 121 alunos que relataram trabalhar atualmente, 111 (91,73%) responderam há quanto tempo estão em seus trabalhos. A média de tempo de trabalho foi de 3,93 anos ($DP = 4,58$), com tempo mínimo de menos de um mês de trabalho e máximo de 24 anos. Entre os mais apontados estão: um ano de trabalho ($N = 16$; 14,41%), dois anos ($N = 12$; 10,81%), três anos ($N = 11$; 9,91%), quatro anos com o mesmo número de respostas ($N = 11$; 9,91%), cinco anos ($N = 8$; 7,21%) e mais de cinco anos ($N = 23$; 20,70%). Em termos de universidade, a UFSC apresenta maioria que estão em seus trabalhos por até 1 ano (43,24%), enquanto a UNISUL tem predominância de alunos que trabalham 3 anos ou mais (45,94%).

Os participantes também foram questionados se já participaram de algum curso ou orientação sobre como buscar emprego e a maioria respondeu negativamente ($N = 230$; 86,47%). Portanto apenas 36 alunos realizaram alguma orientação anterior relativa à inserção no mercado de trabalho.

Outra questão abordada foi a avaliação sobre a percepção do mercado de trabalho na área profissional, em uma escala *Likert* de 1 (muito ruim) a 6 (muito bom). Dos 269 participantes, 263 (97,77%) responderam esse item. A frequências das respostas dadas pelos estudantes estão de acordo com os diferentes cursos e universidades na Tabela 6.

Tabela 6. Médias e desvios padrão da avaliação de mercado de trabalho de acordo com os cursos e universidades.

	Média	DP
Cursos		
Engenharias	3,85	1,02
Administração	4,13	1,02
Nutrição	4,39	0,89
Universidade		
UFSC	3,94	0,96
UNISUL	4,27	1,04
Amostra geral	4,09	1,01

Na amostra geral, a média da percepção da avaliação de mercado foi de 4,09 ($DP = 1,01$), considerada acima do ponto médio, com percepção moderada. Quando comparado aos cursos, o curso com a maior média foi Nutrição ($M = 4,39$; $DP = 0,89$), seguido de Administração ($M = 4,13$; $DP = 1,02$), e por último Engenharias ($M = 3,85$; $DP = 1,02$). Nesse sentido, os alunos do curso de Nutrição avaliaram melhor o mercado de trabalho e os cursos de Engenharias obtiveram a pior avaliação. Em relação as universidades, os alunos da UFSC tiveram médias inferiores ($M = 3,94$; $DP = 0,96$) comparados aos alunos da UNISUL ($M = 4,21$; $DP = 1,04$). Portanto, os alunos da universidade comunitária avaliaram melhor o mercado de trabalho.

Além disso, também foi perguntado sobre a avaliação de quão favorável o participante considera sua rede de contatos para facilitar a inserção no mercado de trabalho, em uma escala *Likert* de 1 (não favorável) a 5 (muito favorável). Dos 269 participantes, 265 (98,51%) responderam sobre a avaliação de quão favorável é sua rede de contatos para inserção no mercado de trabalho, conforme Tabela 7.

Tabela 7. Médias e desvios padrão da avaliação de rede de contatos de acordo com os cursos e universidades.

	Média	DP
Cursos		
Engenharias	3,38	1,10
Administração	3,20	1,11
Nutrição	3,17	1,19
Universidade		
UFSC	3,23	1,11
UNISUL	3,30	1,15
Amostra geral	3,26	1,13

Na amostra geral, a média da avaliação de rede de contatos foi de 3,26 ($DP = 1,13$), considerada acima do ponto médio, com avaliação moderada. Em comparação com os cursos, o curso das Engenharias tiveram a maior média ($M = 3,38$; $DP = 1,10$), seguido de Administração ($M = 3,20$; $DP = 1,11$), por fim, Nutrição ($M = 3,17$; $DP = 1,19$). Logo, o curso das Engenharias tem a melhor avaliação da rede de contatos e a Nutrição obteve a pior avaliação. No que diz respeito as universidades, a UFSC apresentou médias ligeiramente inferiores ($M = 3,23$; $DP = 1,11$) comparadas as médias da UNISUL ($M = 3,30$; $DP = 1,15$).

Ao realizar a análise descritiva das respostas dos três instrumentos, observa-se que as médias alcançadas pelos participantes foram, de modo geral, superiores ao ponto médio de cada uma das escalas. Ressalta-se que a escala de otimismo vai de 1 a 5, a escala de autoeficácia de 1 a 6, e a escala de empregabilidade de 0 a 3. Todas as médias, medianas, desvios padrão, mínimos e máximos das variáveis e suas dimensões podem ser visualizadas na Tabela 8.

Tabela 8. Médias, medianas, desvios padrão, mínimos e máximos do otimismo, autoeficácia e empregabilidade

Variáveis		N	M	Mediana	DP	Min.	Max.
Otimismo		267	3,85	4,00	0,80	1,17	5,00
Autoeficácia	<i>Geral</i>	266	4,70	4,82	0,71	2,43	6,00
	<i>Adaptação ao trabalho</i>	266	5,08	5,14	0,67	2,78	6,00
	<i>Regulação emocional</i>	266	4,53	4,62	1,01	1,37	6,00
	<i>Procura por emprego</i>	266	3,99	4,00	1,12	1,00	6,00
Empregabilidade	<i>Geral</i>	269	2,00	2,00	0,37	1,05	2,86
	<i>Eficácia de busca</i>	269	1,91	1,91	0,40	0,82	2,86
	<i>Enfrentamento de dificuldades</i>	269	1,72	1,70	0,46	0,30	2,90
	<i>Otimismo</i>	269	2,16	2,19	0,47	0,62	3,00
	<i>Responsabilidade e decisão</i>	269	2,23	2,22	0,48	0,33	3,00

Começando pelo otimismo, a média obtida foi de 3,85 ($DP = 0,80$), considerando a escala de 1 a 5 adotada, seu ponto médio é 3, ou seja, os dados demonstram médias superiores. Na variável autoeficácia na transição para o trabalho as médias gerais foram de 4,70 ($DP = 0,71$), numa escala de 1 a 6 seu ponto médio é 3,5, demonstrando estar acima da média. Todas suas dimensões também apresentam índices acima da média, porém é importante destacar que a dimensão com menor valor foi a autoeficácia na procura por emprego ($M = 3,99$; $DP = 1,12$) e maior na dimensão adaptação ao trabalho ($M = 5,08$; $DP = 0,67$). Quanto à empregabilidade, a média geral foi de 2,00 ($DP = 0,37$), considerada acima da média levando em conta uma escala de 0 a 3, com ponto médio de 1,5. As dimensões do instrumento também apresentaram valores superiores a média. Obteve-se as menores médias na dimensão de enfrentamento de dificuldade ($M = 1,72$; $DP = 0,46$) e maiores na dimensão responsabilidade e decisão ($M = 2,23$; $DP = 0,48$).

3.2 Estatística Inferencial

Dando início às análises estatísticas, primeiramente serão abordadas as análises diferenciais bivariadas dos níveis de otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade

entre os sexos, idade, universidades, realização de atividade extra/estágio e/ou trabalho e realização de orientação anterior. Para isso, como apontado anteriormente, foi avaliado o teste de normalidade da amostra em relação as variáveis principais do estudo, no qual quase todas apresentaram distribuição normal, exceto a dimensão de autoeficácia na adaptação ao trabalho. Além disso, foram verificadas também as homogeneidades das variâncias, para obter maior rigor estatístico. Os testes demonstraram que de modo geral, as variáveis apresentaram normalidade e possuíam homocedasticidade, então foram utilizados análises de teste *t* de *Student*. Quando as variáveis eram normais mas possuíam heterocedasticidade, optou-se por utilizar teste *t* de *Student* considerando variâncias desiguais, para haver maior precisão nas análises. E por fim, para a variável que não apresenta normalidade utilizou-se o teste não paramétrico *Mann-Whitney*. Todos estes dados serão detalhados de acordo com a apresentação dos resultados.

Inicialmente serão apresentados os resultados das comparações dos níveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade entre o sexo feminino e masculino. Foram realizadas análises de diferenças de médias entre todas as variáveis e suas dimensões de acordo com o sexo. Os resultados apontaram que, de modo geral não houve diferenças significativas entre as variáveis e dimensões nos sexos. Encontraram-se duas variáveis com diferenças estatisticamente significativas ($p < 0,05$), elas apresentaram homocedasticidade e aplicou-se teste *t* de *Student*. Encontrou-se diferença estatisticamente significativa nas distribuições de autoeficácia geral entre homens e mulheres $t(264) = -2,58$, $p = 0,0103$, com média das mulheres ($M = 4,58$; $DP = 0,69$) inferior à dos homens ($M = 4,81$; $DP = 0,71$). Bem como, também houve diferenças significativas na dimensão de regulação emocional $t(264) = -4,91$, $p = 0,0000$, novamente com média das mulheres ($M = 4,25$; $DP = 1,02$) menor comparada aos homens ($M = 4,83$; $DP = 0,90$).

A segunda análise bivariada foi realizada entre os resultados das variáveis e dimensões com grupos etários distintos. Foram realizadas tentativas de divisão para os grupos de faixas etárias, com três ou quatro grupos distintos não constatou-se mudanças significativas nos resultados obtidos. Então, as idades foram divididas em dois grupos, um grupo dos 19 aos 23 anos ($N = 159$; 59,11%) e o segundo grupo composto por participantes de 24 anos ou mais de idade ($N = 110$; 40,89%). Como as idades são predominantemente até os 29 anos, buscou-se dividir em grupos com distribuições semelhantes que em termos de desenvolvimento de carreira fizessem mais sentido, com características diferentes. Um grupo que fez a transição ensino médio direto para graduação e o outro grupo que há grande probabilidade de estar na segunda graduação, ou já está inserido no mercado de trabalho e procurando mais

qualificação e conhecimento nos estudos. Encontrou-se diferenças de médias significativas em duas variáveis ($p < 0,05$), todas elas apresentaram normalidade e homocedasticidade, então utilizou-se teste t de *Student*. Houve diferença estatisticamente significativa entre as distribuições de autoeficácia geral entre grupos de diferentes idades $t(264) = -2,15$, $p = 0,0322$, com média inferior no grupo mais novo ($M = 4,61$, $DP = 0,71$) em relação aos mais velhos ($M = 4,80$; $DP = 0,70$). O mesmo ocorreu na dimensão de procura por emprego $t(264)$, $-2,38$, $p = 0,0177$, em que se apresentou média mais baixa no grupo mais novo ($M = 3,85$, $DP = 1,08$) comparado ao grupo mais velho ($M = 4,19$, $DP = 1,16$). Dentre as variáveis analisadas com diferenças significativas, os mais jovens apresentam médias inferiores comparados aos mais velhos. As demais variáveis e dimensões não apresentaram diferenças significativas entre os grupos etários.

A terceira análise contemplou as diferenças de média das variáveis e dimensões entre as universidades. Foi realizado o teste t de *Student* em grande parte das variáveis, salvo a variável de autoeficácia na regulação emocional, que não apresentou homogeneidade nas variâncias, então optou-se por utilizar o teste t para variâncias desiguais. Na variável de autoeficácia na adaptação ao trabalho, que não apresentou normalidade, foi utilizado teste não paramétrico *Mann-Whitney*. Os resultados mostraram que todas as variáveis atingiram valores estatisticamente significativos ($p < 0,05$), exceto a dimensão de autoeficácia na procura por emprego ($p > 0,05$). Na Tabela 9, estão expostos os resultados encontrados em cada variável e dimensão em relação às universidades.

Tabela 9. Resultados da análise bivariada entre as universidades

Variável		Universidade	M	DP	gL	t	p
Otimismo		UFSC	3,75	0,80	265	-2,22	0,0274
		UNISUL	3,96	0,77			
Autoeficácia	<i>Geral</i>	UFSC	4,55	0,74	264	-3,61	0,0004
		UNISUL	4,85	0,64			
	<i>Adaptação ao trabalho</i>	UFSC	4,94	0,71	-	-	0,0001
		UNISUL	5,25	0,58			(teste não paramétrico)
	<i>Regulação emocional</i>	UFSC	4,24	1,05	261,8	-5,27	0,0000
		UNISUL	4,85	0,84			
	<i>Procura por emprego</i>	UFSC	4,04	1,05	264	0,81	0,4163
		UNISUL	3,93	1,21			
Empregabilidade	<i>Geral</i>	UFSC	1,92	0,37	267	-3,77	0,0002
		UNISUL	2,09	0,35			
	<i>Eficácia de busca</i>	UFSC	1,84	0,39	267	-3,18	0,0016
		UNISUL	2,00	0,40			
	<i>Enfrentamento de dificuldades</i>	UFSC	1,62	0,46	267	-3,79	0,0002
		UNISUL	1,83	0,43			
	<i>Otimismo</i>	UFSC	2,10	0,47	267	-2,39	0,0173
		UNISUL	2,23	0,46			
	<i>Responsabilidade e decisão</i>	UFSC	2,14	0,50	267	-3,56	0,0004
		UNISUL	2,34	0,43			

A única dimensão que não apresentou diferenças significativas ($p > 0,05$) foi a de autoeficácia na procura por emprego. Os demais resultados foram estatisticamente significativos ($p < 0,05$), obtiveram-se médias menores na UFSC e maiores na UNISUL, ou seja, indicam que a universidade pública apresentou níveis significativamente menores de

otimismo, autoeficácia e empregabilidade, enquanto a universidade comunitária apresentou níveis maiores. As maiores diferenças foram nas dimensões de autoeficácia na regulação emocional, seguido de autoeficácia na adaptação ao trabalho, e por fim, empregabilidade geral e na dimensão responsabilidade e decisão.

Na quarta análise, foram realizadas análises bivariadas entre estudantes que realizam alguma atividade extra, estágio e/ou trabalho (N = 236; 87,73%) e aqueles que não realizam nenhuma atividade fora os estudos (N = 33; 12,27%), lembrando que essas atividades podem ser vinculadas ou não a área de atuação. A partir destes dois grupos analisou-se possíveis diferenças de médias nos níveis das variáveis e dimensões. Os resultados estatisticamente significativos encontram-se na Tabela 10, no qual utilizou-se teste *t* de *Student* com todas as variáveis expostas.

Tabela 10. Resultados estatisticamente significativos da análise bivariada entre alunos que realizam alguma atividade extra, estágio e/ou trabalham e quem não realiza nenhuma atividade

Variável	Realiza atividade extra, estágio e/ou trabalho	Média	DP	gL	t	p
Otimismo	Sim	3,88	0,79	265	-2,03	0,0431
	Não	3,58	0,78			
Empregabilidade	<i>Geral</i>					
	Sim	2,02	0,37	267	-2,15	0,0326
	Não	1,87	0,35			
	<i>Enfrentamento de dificuldades</i>	Sim	1,75	0,46	267	-2,51
Não	1,54	0,44				
<i>Responsabilidade e decisão</i>	Sim	2,26	0,47	267	-2,15	0,0325
Não	2,07	0,51				

Quatro variáveis apresentaram resultados estatisticamente significativos ($p < 0,05$), são elas: variável otimismo, variável empregabilidade geral e em outras de suas duas dimensões, enfrentamento de dificuldades, e responsabilidade e decisão. Nestes casos, todos os estudantes realizam alguma atividade extra, estágio e/ou trabalham apresentaram médias superiores comparados aos estudantes que não realizam nenhuma atividade e se dedicam

somente aos estudos. O restante das variáveis não apresentaram resultados estatisticamente significativos.

Na quinta análise foi realizada a diferença de média entre os alunos que já participaram de algum curso ou orientação anterior sobre busca por emprego ($N = 36$; 13,53%) e aqueles que nunca participaram ($N = 230$; 86,47%). Somente uma análise apresentou resultados estatisticamente significativos ($p < 0,05$), e nesse caso utilizou-se o teste t de *Student*. Os resultados indicaram que a dimensão de autoeficácia na procura por emprego apresentou resultados significativos $t(261) = 2,40$, $p = 0,0169$, com médias superiores em estudantes que já participaram de algum curso ou orientação anterior sobre busca por emprego ($M = 4,39$; $DP = 1,04$) em relação aqueles que jamais participaram ($M = 3,91$; $DP = 1,12$).

A partir de agora serão expostas as três análises de variância que foram realizadas, dentre elas: entre os níveis de empregabilidade, áreas do conhecimento e turnos das aulas. Antes de iniciar as análises, além do teste de normalidade já realizado entre as variáveis, foram realizadas também testes sobre a homogeneidade das variâncias. Ressaltando que se a variável apresentou normalidade e homocedasticidade foi realizado a análise de variância ANOVA, bem como, com as variáveis que apresentaram normalidade e possuíam heterocedasticidade foi também realizada ANOVA, porém com interpretação limitada. E, por fim, na única variável que não possui normalidade foi utilizado teste não paramétrico *Kruskall-Wallis*.

Inicialmente, foram realizadas análises de variância para avaliar possíveis diferenças entre os níveis de empregabilidade. Segundo Campos (2010), de acordo com os resultados alcançados na escala, os participantes apresentam um nível de empregabilidade, no qual estão distribuídos em três níveis: baixo, médio e alto. Na amostra geral encontrou-se mais participantes no nível baixo de empregabilidade ($N = 119$; 44,24%), seguido pelo nível médio ($N = 84$; 31,23%), e finalmente, com o menor número de participantes, o nível alto ($N = 66$; 24,54%).

Dito isso, verificou-se as diferenças de médias de otimismo e autoeficácia entre os três níveis de empregabilidade. Mesmo nas variáveis com distribuições normais, na maioria dos casos não apresentou-se homogeneidade nas variâncias, nestas circunstâncias foram realizadas análises de variância ANOVA, porém, com estas variáveis a interpretação da análise será limitada. Entre essas variáveis estão: otimismo, autoeficácia geral e a dimensão de regulação emocional. A variável de autoeficácia na procura por emprego possuía normalidade e homocedasticidade, portanto utilizou-se ANOVA. Por outro lado, na variável

de adaptação ao trabalho que não apresenta normalidade foi utilizado o teste não paramétrico *Kruskal-Wallis*. Os resultados foram apresentados na Tabela 11.

Tabela 11. Resultados das análises de variância entre os níveis de empregabilidade

Variável	Nível de Empregabilidade	Média	DP	P		
Otimismo	Baixo	3,39*	0,78	0,0000		
	Médio	4,05*	0,59			
	Alto	4,40*	0,58			
Autoeficácia	<i>Geral</i>	Baixo	4,24*	0,67	0,0000	
		Médio	4,94*	0,46		
		Alto	5,18*	0,54		
	<i>Adaptação ao trabalho</i>	Baixo	4,62*	0,66	0,0001	
		Médio	5,30*	0,39		(teste não paramétrico)
		Alto	5,63*	0,35		
	<i>Regulação emocional</i>	Baixo	3,99*	0,97	0,0000	
		Médio	4,79*	0,74		
		Alto	5,15*	0,87		
<i>Procura por emprego</i>	Baixo	3,68*	1,05	0,0002		
	Médio	4,31	1,00			
	Alto	4,15	1,27			

Nota. As médias que possuem asterisco (*) significam que a partir do teste *Post Hoc Scheffé* apresentaram diferenças significativas entre os demais grupos ($p < 0,05$).

Assim, os resultados apontaram diferenças significativas nos níveis de empregabilidade em todas as variáveis ($p < 0,05$). Pode-se verificar as médias das variáveis de acordo com os níveis de empregabilidade. Constata-se que o nível de percepção de empregabilidade baixo possui no geral as menores médias, seguido pelo médio, enquanto o nível alto as maiores, seguem em ordem crescente. A única exceção foi a variável de procura por emprego, que apresentou uma leve descida nas médias do nível médio para o alto. Foi ainda realizado o teste *Post Hoc* de *Scheffé* para confirmar os resultados entre os grupos, esse teste foi escolhido pois não requer que o tamanho dos grupos seja igual. Indicou-se que em todas as variáveis os três níveis apresentaram diferenças entre si ($p < 0,05$), exceto na procura por emprego, que o nível médio e alto não apresentaram diferenças significativas ($p > 0,05$).

A segunda análise de variância realizada foi em relação às diferentes áreas do conhecimento, que foram divididas entre os cursos de Engenharias (N = 107), Administração (N = 86) e Nutrição (N = 76). Na análise realizada para as diferenças de média entre as áreas, não encontrou-se nenhum resultado significativo ($p > 0,05$), ou seja, nenhuma das variáveis e dimensões apresentaram diferenças significativas entre os cursos. As médias apresentaram-se muito semelhantes entre os cursos, sem seguir um padrão, e nem diferenças significativas. Foi realizado ainda o teste *Post Hoc* de *Scheffé* para confirmação das diferenças entre cada curso, e indicou-se que, de fato, não há diferenças significativas entre os cursos ($p > 0,05$).

Em contrapartida, na última análise de variância realizada, obteve-se diferenças significativas entre os diferentes turnos dos alunos ($p < 0,05$). Primeiramente, os cursos foram divididos em três turnos de acordo com o período das turmas coletadas: matutino (N = 60), noturno (N = 110) e integral (N = 99). Para analisar as diferenças de médias entre os turnos, foi realizado o teste ANOVA com grande parte das variáveis, pois apresentaram normalidade e homocedasticidade. Somente na variável de autoeficácia na regulação emocional e na variável empregabilidade na responsabilidade e decisão que não apresentaram homogeneidade nas variâncias sugere-se uma interpretação mais cautelosa em função dessa característica da distribuição dos escores. Além disso, com a variável de autoeficácia na adaptação ao trabalho que não apresentou normalidade foi utilizado o teste não paramétrico *Kruskal-Wallis*. Na Tabela 12 estão os resultados significativos obtidos nas análises.

Tabela 12. Resultados significativos das análises de variância entre os turnos

Variável		Turno	Média	DP	p	
Autoeficácia	<i>Geral</i>	Matutino	4,55	0,78	0,0013	
		Noturno	4,88	0,62		
		Integral	4,57	0,72		
	<i>Adaptação ao trabalho</i>	Matutino	4,99	0,71	0,0022	
		Noturno	5,26	0,57		(teste não paramétrico)
		Integral	4,94	0,71		
	<i>Regulação emocional</i>	Matutino	4,39	1,18	0,0000	
		Noturno	4,87	0,83		
		Integral	4,23	0,97		
	<i>Procura por emprego</i>	Matutino	3,70	1,07	0,0529	
		Noturno	4,01	1,21		
		Integral	4,15	1,03		
Empregabilidade	<i>Geral</i>	Matutino	1,94	0,38	0,0015	
		Noturno	2,10	0,34		
		Integral	1,93	0,37		
	<i>Eficácia de busca</i>	Matutino	1,86	0,41	0,0037	
		Noturno	2,01	0,40		
		Integral	1,84	0,39		
	<i>Enfrentamento de dificuldades</i>	Matutino	1,65	0,50	0,0046	
		Noturno	1,83	0,43		
		Integral	1,64	0,45		
	<i>Responsabilidade e decisão</i>	Matutino	2,12	0,52	0,0027	
		Noturno	2,35	0,41		
		Integral	2,17	0,50		

A partir dos resultados, encontram-se as médias das variáveis que apresentaram diferenças significativas entre os turnos ($p < 0,05$). As duas variáveis da pesquisa que medem o otimismo foram as únicas que não apresentaram diferenças significativas em relação ao período de aula ($p > 0,05$). De modo geral, as médias foram maiores no período noturno, salvo na dimensão de procura por emprego. Da mesma maneira que, em geral as médias dos

períodos matutino e integral obtiveram valores próximos, com a mesma exceção anterior. Foi realizado o teste *Post Hoc* de *Scheffé* para analisar as diferenças entre os grupos, e constatou-se que em regra o turno noturno e matutino apresentaram diferenças significativas ($p < 0,05$), bem como, o turno noturno e integral ($p < 0,05$). Isso não ocorreu na dimensão de procura por emprego, que demonstrou diferenças apenas entre o turno matutino e integral ($p < 0,05$).

Por fim, foi realizada a correlação de *Pearson* entre as variáveis de otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade e suas dimensões, a fim de conferir o grau de associação entre elas. A Tabela 13 apresenta os resultados das correlações.

Tabela 13. Correlações de Pearson entre LOT-R, AETT-Br e Escala de Empregabilidade

Variáveis	Otimismo	Autoeficácia Geral	Adaptação ao Trabalho	Regulação Emocional	Procura por Emprego
<i>Otimismo</i>	-	-	-	-	-
<i>Autoeficácia geral</i>	0,5796*	-	-	-	-
<i>Adaptação ao trabalho</i>	0,5604*	-	-	-	-
<i>Regulação emocional</i>	0,5320*	-	-	-	-
<i>Procura por emprego</i>	0,2862*	-	-	-	-
<i>Empregabilidade geral</i>	0,6041*	0,6844*	0,7534*	0,5823*	0,2681*
<i>Eficácia de busca</i>	0,4490*	0,5674*	0,6117*	0,4893*	0,2335**
<i>Enfrentamento de dificuldades</i>	0,5476*	0,5844*	0,6696*	0,5083*	0,1794****
<i>Otimismo</i>	0,6130*	0,6017*	0,6541*	0,5128*	0,2451**
<i>Responsabilidade e decisão</i>	0,3716*	0,5091*	0,5751*	0,4062*	0,2101***

Nota. * $p = 0,000$, ** $p = 0,0001$, *** $p = 0,0006$ e **** $p = 0,0033$.

A partir da Correlação de *Pearson*, considera-se todas as correlações que possuem asterisco significativas, ou seja, todas as correlações realizadas foram significativas ($p < 0,05$) e positivas. Destaca-se que, na maioria dos casos, os coeficientes encontrados foram de moderada a alta magnitude, demonstrando forte associação entre as variáveis. Não foram apresentadas as correlações entre as dimensões do mesmo construto, por motivo de já se esperar que elas possuam altas correlações.

Foram encontradas oito correlações consideradas altas ($r > 0,6$), dentre elas: otimismo e empregabilidade geral ($r = 0,60$); otimismo e otimismo ligado à empregabilidade ($r = 0,61$); autoeficácia geral e empregabilidade geral ($r = 0,68$); autoeficácia geral e de otimismo ligado à empregabilidade ($r = 0,60$); adaptação ao trabalho e empregabilidade geral ($r = 0,75$); adaptação ao trabalho e eficácia de busca ($r = 0,61$); adaptação ao trabalho e enfrentamento de dificuldades ($r = 0,67$); e adaptação ao trabalho e otimismo ligado à empregabilidade ($r = 0,65$). Isso significa que estas variáveis em pares apresentam grau de associação alto, ou seja, estão altamente correlacionadas entre si.

Além disso, houveram 14 associações moderadas ($r > 0,4$), seis baixas ($r > 0,2$) e uma muito baixa ($r < 0,2$). De todo modo, as dimensões apresentam correlações significativas e positivas entre si, corroborando com as hipóteses iniciais do estudo. Por fim, é importante destacar que a variável que mais apresentou altas correlações foi a autoeficácia na adaptação ao trabalho, enquanto a procura por emprego foi a única dimensão que demonstrou somente correlações de grau baixo e muito baixo em relação as outras variáveis ($r < 0,4$).

4 DISCUSSÃO

O principal objetivo do presente estudo foi caracterizar o otimismo, autoeficácia e a percepção de empregabilidade em universitários concluintes na transição para o mercado de trabalho. Para isso, foram propostos alguns objetivos específicos: caracterizar os níveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade; comparar níveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade entre homens e mulheres, entre grupos etários distintos e entre uma universidade pública e outra comunitária; comparar níveis de otimismo e autoeficácia entre alunos com diferentes perspectivas de empregabilidade; verificar o grau de associação entre o otimismo, a autoeficácia e a percepção de empregabilidade de estudantes universitários em final de curso; e ainda, comparar níveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade com as demais variáveis do Questionário Sociodemográfico. Dessa forma, este capítulo promoverá discussões acerca dos resultados encontrados na pesquisa. As hipóteses inicialmente elaboradas foram parcialmente comprovadas, como é apresentado a seguir.

Primeiramente, serão discutidos os resultados referentes à caracterização dos níveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade obtidos pelos participantes, com a finalidade de avaliar como se apresentam estas crenças e percepções dos estudantes no momento de transição da universidade para o mercado de trabalho.

Em relação à variável otimismo, os estudantes atingiram um resultado médio maior que o ponto médio da escala. Na pesquisa realizada por Bastianello et al. (2014) para adaptação e validação do instrumento, foram encontrados resultados semelhantes em relação ao nível médio de otimismo. Estas informações indicam que, em ambas pesquisas, a média geral dos participantes apresentou grau moderado de otimismo, demonstrando que os estudantes possuem mais expectativas positivas acerca do futuro.

Em relação à variável autoeficácia, os estudantes também atingiram índices maiores que o ponto médio da escala. Destaca-se que os níveis mais altos foram constatados na dimensão de adaptação ao trabalho e os mais baixos na procura por emprego. Os dados revelam que os alunos estão mais confiantes na capacidade de se adaptar ao mundo do trabalho moderno, às novas demandas e funções do contexto organizacional. Por outro lado, possuem menor confiança no que se refere à busca por emprego, isto é, menor desempenho de comportamento para obtenção de colocação no mercado de trabalho (Pelissoni, 2007). Apesar da dimensão de procura por emprego apresentar a menor média desta escala, a média ainda foi superior ao ponto médio. Os dados corroboram com as pesquisas realizadas por Barros (2018), Pelissoni (2007) e Silva et al. (2012), com a utilização da mesma escala e mesmo

perfil de participantes, onde ocorreram resultados similares, bem como, menores e maiores médias nas mesmas dimensões.

Em relação à variável de empregabilidade, os resultados também foram superiores ao nível médio da escala. Entre as dimensões, o maior desempenho foi na dimensão de responsabilidade e decisão, enquanto o menor desempenho foi no enfrentamento de dificuldades. Isso indica que os estudantes se mostram mais motivados para realização daquilo que se determinam, demonstrando confiança e dedicação com seus compromissos. Porém, possuem maiores dificuldades com os desafios impostos pelo contexto organizacional, e, principalmente, maiores dificuldades na busca por colocação profissional (Campos, 2010). Embora a dimensão de enfrentamento de dificuldades apresente as menores médias desta escala, os índices são superiores ao ponto médio da escala. Resultados semelhantes foram encontrados por Campos (2010), apresentando as mesmas dimensões com menores e maiores médias. Pode-se dizer que as percepções de empregabilidade entre os universitários dessas pesquisas foram moderadas.

De modo geral, as principais variáveis desse estudo apresentaram índices moderados entre os participantes. Os resultados são consistentes com pesquisas anteriores (Barros, 2018; Campos, 2011; Pelissoni, 2007; Teixeira & Gomes, 2004), no qual estudantes apresentaram expectativas mais otimistas frente ao futuro, com crenças moderadas de confiança na transição para o mercado de trabalho e moderada percepção de obtenção de emprego. Isso indica que, apesar do contexto econômico atual (IPEA, 2015), das diversas transformações e exigências do mercado de trabalho (Guichard, 2012; Savickas, 2012), os estudantes dessa pesquisa se sentem relativamente preparados para os desafios impostos nesse momento. Como ressalta Teixeira (2002), é importante perceber se as expectativas positivas não se encontram em excesso ou fora da realidade, pois muitas vezes esses sentimentos podem ser compreendidos como um mecanismo protetivo, para manter a motivação e autoestima frente à transição para o trabalho. Para melhor detalhamento destes resultados, serão expostos a seguir aspectos referentes às características sociodemográficas e de contexto dos estudantes desse estudo.

Quando discutimos desenvolvimento de carreira entre os sexos, é importante destacar que segundo a TSCDC, tanto características pessoais como de contexto afetam no planejamento de carreira e nas crenças desenvolvidas, portanto o sexo é uma característica pessoal fundamental para as investigações da área (Lent et al., 1999). Além disso, a maneira distinta como homens e mulheres são culturalmente socializados também influencia no desenvolvimento de carreira, e eventualmente, no processo de preparação para o ingresso no

mercado de trabalho (Teixeira & Gomes, 2005). Nessa pesquisa, o sexo feminino configurou a maior parte da amostra com 52,79%. Este dado corrobora com o Censo da Educação Superior (Brasil, 2017a), que aponta que a proporção no Ensino Superior tanto para ingresso, matrícula ou conclusão são superiores entre as mulheres se comparadas aos homens.

De modo geral, nesta pesquisa, não foram constatadas diferenças significativas nos níveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade entre homens e mulheres. Contudo, os resultados mostraram que as mulheres possuem crenças menores na autoeficácia geral para transição para o mercado trabalho e na regulação emocional, corroborando com a hipótese inicial de que mulheres teriam crenças inferiores na regulação emocional (H1). Crenças inferiores de autoeficácia entre mulheres aparecem também nos estudos de Bardagi et al. (2006) e Pelissoni (2007) com universitários que buscavam inserção no mercado de trabalho. As autoras reforçam as condições da mulher trabalhadora no Brasil, as barreiras enfrentadas na inserção e permanência no mercado de trabalho, e questões de conflito de papéis muitas vezes vividos pelas mulheres. Quanto a isso, Fitzgerald e Betz (1994) enfatizam a variedade de padrões de carreira entre as mulheres, pois diferentemente dos homens, tradicionalmente as mulheres se envolvem mais com compromissos ligados à família (papel conjugal/materno). Além disso, Betz e Hackett (1981) e Hackett e Betz (1981) destacam outras barreiras que as mulheres podem encontrar ao longo do desenvolvimento de carreira, tais como, profissões consideradas tradicionalmente mais masculinas. Segundo as autoras, esse fenômeno é chamado de *sex role socialization stereotypes*, ou seja, existem estereótipos impostos culturalmente sobre ocupações mais femininas ou masculinas. Neste estudo, por exemplo, as mulheres que cursam Engenharias poderiam ter crenças menores de inserção no mercado por se tratar de uma profissão tradicionalmente masculina. Ademais, quanto à confiança na transição para o mercado de trabalho, os índices apontados pelo IBGE (2017b) não são confortadores para as mulheres, que apresentam taxas de desocupação mais altas em relação aos homens ao longo dos anos no Brasil. Esses aspectos levam a sugerir que, em função da subvalorização das mulheres no mercado, estas podem apresentar crenças menores na capacidade de regular as emoções e sentir-se confiante frente à transição universidade – mercado de trabalho.

Por outro lado, em quase todas as variáveis estudadas, não foram encontradas diferenças entre os sexos. Confirmando estudos mais recentes, Santos et al. (2011) também não constataram diferenças nas crenças de autoeficácia na transição para o trabalho entre os sexos. E também no estudo de Barros (2018) no contexto português, no qual as mulheres não apresentaram diferenças em relação aos homens e ainda obtiveram resultados superiores de

percepção de empregabilidade comparadas aos homens. As autoras vinculam esses resultados às mudanças dos últimos anos, com o aumento da presença de mulheres no mercado de trabalho, possibilitando superar estereótipos antigos e proporcionando mais confiança as mulheres em realizar uma transição para o mercado com sucesso. O presente estudo demonstra, cada vez mais, a evolução da presença feminina no mercado de trabalho. Uma vez que, as estudantes mulheres se manifestaram otimistas e capazes de obter um emprego tanto quanto os homens, mostrando que as barreiras enfrentadas na inserção e permanência no mercado de trabalho são, aos poucos, superadas. Dessa forma, Betz (2002) enfatiza a importância de refletir sobre a variável sexo no desenvolvimento de carreira, sendo assim as diferenças entre os sexos devem permanecer primordiais nas abordagens teóricas de carreira.

Outra característica relevante para o desenvolvimento de carreira é a idade e o período da vida em que os indivíduos se encontram (Lent et al., 1994). Neste estudo, constatou-se que a distribuição da faixa etária dos alunos foi mais frequente entre os 21 e 22 anos (40,15%), com mais da metade da amostra com até 23 anos (59,11%). Assim, há uma concentração de estudantes universitários mais jovens na amostra consultada. Esse é o público de universitários considerado mais tradicional, estudantes que realizaram a transição escola – universidade de forma direta e estão concluindo a graduação antes dos 25 anos. A amostra também apresentou estudantes com idades mais elevadas, 30 aos 43 anos (8,17%). Em sua maior parte e em termos de desenvolvimento de carreira, estes já se encontram inseridos no mercado de trabalho e procuram mais qualificação e conhecimento nos estudos, ou até, possuem outra graduação e procuram recolocação no mercado de trabalho. O resumo técnico do Censo de Educação Superior (Brasil, 2017b) descreve alguns aspectos da idade dos alunos de graduação. Para o ingresso na universidade, os alunos têm, em média, 24,1 anos ($DP = 7,4$). Contudo, a idade mais frequente de ingresso é de 18 anos. Para conclusão do curso de graduação, a idade média é de 28,0 ($DP = 7,4$), porém a idade mais recorrente é de 23 anos. Considerando que neste estudo os alunos estavam, no máximo, a um ano e meio da conclusão do curso, as idades mais frequentes evidenciadas pelo Censo estão em conformidade com o padrão de idades mais encontrados nesta pesquisa. Além disso, no contexto brasileiro, a expectativa de vida atual, segundo o IBGE (2017c), é de 76,1 anos, e tem sofrido aumentos a cada ano que passa. Com o prolongamento da longevidade, os brasileiros trabalharão progressivamente até mais tarde, e supõe-se que passarão por um número maior de transições de carreira (Quishida & Casado, 2009). Nesse sentido, o público universitário tem se diversificado entre alunos de diversas faixas etárias que procuram, cada vez mais, conhecimento e oportunidades.

Neste estudo, os níveis de otimismo e empregabilidade foram semelhantes entre grupos de faixas etárias distintas. Em relação à empregabilidade, os resultados da pesquisa corroboraram com o estudo realizado por Campos (2011), no qual não foram encontradas diferenças significativas entre os diferentes grupos de faixa etária e o êxito na empregabilidade. Contudo, os níveis de autoeficácia geral para transição para o mercado de trabalho e a autoeficácia na procura por emprego foram mais elevadas no grupo com 24 anos ou mais. Ou seja, os mais novos não se sentem tão confiantes quanto os mais experientes para inserção no mercado de trabalho. É possível que os participantes do grupo mais velho tenham adquirido experiências pessoais e profissionais anteriores que os fazem sentir mais confiantes. A experiência pessoal é uma importante forma de percepção das competências dos indivíduos, estabelecida a partir da realização de ações bem-sucedidas e da superação de obstáculos, sendo essa uma das fontes de autoeficácia de acordo com Bandura (2012). A partir dessa perspectiva, Lent et al. (1994) ressaltam que as crenças de autoeficácia são geradas por meio de experiências diretas e indiretas das atividades exercidas pelos indivíduos, isto é, aqueles que possuem algum tipo de experiência tendem a ser mais confiantes na transição para o trabalho. Enquanto que, os mais jovens, muitas vezes, percebem-se despreparados para busca do primeiro emprego, causando mais inseguranças (Bardagi et al., 2006). Em complemento, o IBGE (2017b) destaca que os maiores índices de desocupação estão entre os mais jovens, mostrando a dificuldade mais acentuada de procura por emprego nessa faixa etária.

Além disso, no estudo de Silva et al. (2012) constatou-se diferença na autoeficácia na adaptação ao trabalho, onde o grupo acima dos 30 anos apresentou crenças ligeiramente mais elevadas. Isto porque, segundo os autores, esse grupo já deve ter vivenciado rotinas de trabalho. No presente estudo e no estudo de Santos et al. (2011), não foram constatadas diferenças significativas entre faixas etárias distintas nesta mesma dimensão, porém evidenciou-se médias levemente maiores no grupo mais velho. Nesse sentido, os argumentos abordados anteriormente também podem ser utilizados para essa dimensão, visto que as experiências anteriores que os estudantes com mais experiência já possuem, possivelmente, auxiliam na adaptação ao mundo do trabalho e ao contexto organizacional.

É importante interpretar com parcimônia os resultados constatados entre diferentes faixas etárias, uma vez que a amostra é composta majoritariamente por jovens. A faixa etária com maiores idades possui idade máxima de 43 anos, isto é, são considerados como um grupo adulto que ainda não atingiu a meia-idade. A divisão dicotômica em dois grupos pode não representar as reais diferenças entre as faixas etárias e o momento distinto do desenvolvimento de carreira. Mesmo realizando análises estatísticas com demais grupos de

diferentes faixas etárias, constatou-se que não houve mudanças significativas nos resultados obtidos. Além disso, uma vez que há uma concentração expressiva da amostra entre 21 e 24 anos de idade, o incremento na quantidade de grupos com diferentes faixas etárias gera um detrimento na representatividade dos resultados.

Outra característica da população universitária que se mostrou relevante é a própria Instituição de Ensino Superior da qual os estudantes fazem parte, sendo a caracterização dos universitários um dos objetivos dessa pesquisa. As duas universidades que constituíram o presente estudo revelaram características bem distintas entre os estudantes. Inicialmente, é importante ressaltar o crescimento da procura pelo Ensino Superior no Brasil nas últimas décadas (Brasil, 2017a), ampliando oportunidades para diferentes culturas e classes sociais (Ribeiro, 2003; Sparta, 2003; Sparta et al., 2005). Nos dias atuais, o Ensino Superior possui mais de oito milhões de alunos de graduação, sendo que, mais de 75% deles são da rede privada. Ou seja, a cada quatro alunos na graduação, três são provenientes de uma instituição privada de Ensino Superior (Brasil, 2017a). Isso porque, não somente as universidades públicas têm oferecido bolsas de estudos, mas também as universidades privadas, que hoje em dia oferecem bolsas e recursos financeiros de financiamentos para os alunos terem a oportunidade de estudar (Brasil, 2017a). Consequentemente, isso promoveu uma grande diversidade nos estudantes do Ensino Superior, com perfis bastante heterogêneos.

De modo geral, quando comparados os estudantes das duas universidades, os dados mostraram que alunos da rede pública apresentaram crenças inferiores em todas as variáveis desse estudo, confirmando a hipótese inicial (H2) sobre níveis mais elevados das escalas em estudantes da universidade comunitária. Estes resultados apontam semelhanças com a pesquisa realizada por Campos (2011) nesse mesmo contexto. O estudo também encontrou resultados superiores em estudantes de universidade privada, com melhores desempenhos de percepção de empregabilidade do que alunos de universidade pública. A autora compreende que esse resultado seja reflexo do enfoque oferecido pelas instituições particulares, que possuem olhar mais voltado ao mercado de trabalho. Nesse sentido, a partir dos resultados da presente pesquisa, compreendeu-se que o preparo concedido aos alunos de cada instituição é realizado de maneira diferente, as instituições públicas manifestam caráter e foco mais acadêmico, voltado à pesquisa e extensão. Por outro lado, as instituições privadas demonstram enfoque mais voltado para o mercado de trabalho em si, promovendo atitudes empreendedoras. O perfil do professor de cada instituição também pode influenciar no enfoque dado aos estudantes. Professores de instituições privadas normalmente não possuem contratos de trabalho com dedicação exclusiva, ou seja, são professores com visão ativa de

mercado de trabalho, em função de possivelmente terem uma atuação mais diversificada (lecionam e atuam profissionalmente em suas áreas de formação). Enquanto professores de instituições públicas possuem, na maior parte, dedicação exclusiva às universidades e estão fora do mercado de trabalho. Um exemplo disso foi o resultado encontrado na avaliação de mercado de trabalho comparando os alunos das duas universidades. Alunos de universidade pública avaliaram seu mercado de trabalho pior do que alunos de universidade comunitária, ou seja, as duas universidades proporcionam maneiras distintas dos alunos perceberem seu mercado de trabalho. Nesse estudo em específico, ficou evidente que os alunos que recebem preparo mais direcionado ao mercado de trabalho sentem-se mais otimistas e confiantes para a inserção no mundo do trabalho.

Destaca-se que somente uma dimensão na presente pesquisa não apresentou diferença significativa entre os alunos das duas universidades, a autoeficácia na procura por emprego. Esse dado chama a atenção, uma vez que, não acompanha o restante dos dados encontrados. Vale ressaltar que essa dimensão é composta por somente seis itens, sendo que a redação destes pode ser pouco sensível às características do universitário dos dias atuais. Um exemplo é a referência constante de busca por emprego em anúncios de jornal, o que já não se costuma utilizar na atualidade, mas sim meios eletrônicos de divulgação de vagas. Acredita-se que, no ano de 2019, essa referência é pouco utilizada, as inscrições para processos seletivos atuais costumam ser feitas *online*. Nesse sentido, a linguagem utilizada na escala pode ser considerada desatualizada para o atual momento, sendo capaz de influenciar nas respostas dos alunos.

Além do incentivo dado pelas instituições, é importante salientar as características do estudante de cada instituição. Ambas as universidades, nesta pesquisa, apresentaram maioria dos estudantes que além dos estudos, exercem alguma atividade profissional (87,73%), seja ela estágio, atividades extracurriculares ou trabalho. Porém, a distribuição do tipo de atividade entre as universidades foi bem distinta. Atividades como estágio ou ligadas à projetos acadêmicos, de pesquisa e extensão, foram indicadas predominantemente por alunos de universidade pública (66,46%). Por outro lado, as atividades de trabalho remunerado foram mais frequentes entre alunos da universidade comunitária (66,94%). De modo geral, nessa pesquisa a amostra de alunos da universidade comunitária se caracterizou como estudantes/trabalhadores, que trabalham durante o dia e estudam à noite, com idades mais elevadas. Os alunos da universidade pública, todavia, se caracterizaram como alunos mais jovens, que realizam estágio ou atividades extracurriculares juntamente aos estudos. Bardagi et al. (2006) destacam que alunos mais velhos que necessitam contribuir para a renda familiar

possivelmente priorizam a obtenção de um emprego para se manter e, conseqüentemente, se envolvem menos em atividades acadêmicas do curso, e, muitas vezes, continuam às atividades exercidas antes da entrada na universidade. Estas características corroboram com os dados fornecidos pelo INEP (Brasil, 2016b) que descreve o perfil dos alunos do Ensino Superior público e privado. Mais especificamente no Sul do país, em universidades privadas, somente 24,3% dos alunos não trabalham ao mesmo tempo que estudam, enquanto que, nas universidades públicas, esse índice aumenta para 41,2%. Portanto, os perfis encontrados em cada instituição são considerados diferentes, além do foco distinto estimulado por cada universidade nessa etapa de conclusão de curso com os alunos.

Quanto às atividades exercidas pelos estudantes durante a graduação, a literatura aponta o impacto positivo que as atividades profissionais (estágios, atividades extracurriculares, trabalhos, etc) exercem no momento de transição para o mercado de trabalho (Bardagi & Boff, 2010; Silva et al., 2013; Silva & Teixeira, 2013; Teixeira & Gomes, 2004, 2005). Os estudos revelam que a realização de atividades extra classe auxiliam no desenvolvimento de senso de capacidade para o exercício profissional, fortalece competências de empregabilidade, proporcionam vivência direta com a realidade do mundo ocupacional e propiciam projetos profissionais mais seguros, além de promover contato com profissionais da área, que pode facilitar na obtenção de um emprego. Dados semelhantes foram constatados na presente pesquisa, comprovando parcialmente a hipótese inicial (H3) de que alunos que realizam atividades profissionais possuem níveis mais elevados nas escalas. Estudantes que indicaram realizar alguma atividade se demonstraram mais otimistas e com maiores índices de empregabilidade em relação àqueles que não exercem nenhuma atividade além dos estudos. Na variável de percepção de empregabilidade, estes estudantes se destacaram nas dimensões de empregabilidade geral, enfrentamento de dificuldades e responsabilidade e decisão. Nesse sentido, os estudantes que exercem alguma atividade demonstraram mais sentimentos positivos direcionados à busca por colocação profissional, são alunos que enfrentam com mais responsabilidade e habilidade os desafios impostos, além de transmitirem confiança nas atividades que exercem. A pesquisa de Campos (2011) também encontrou percepções mais altas de empregabilidade em quem realiza alguma atividade. A autora compreende que isto ocorre, pois, estudantes que vivenciam a atividade profissional já passaram por situação real de busca por emprego, o que favorece a conquista profissional.

Fato que chama a atenção é que, nessa pesquisa, a autoeficácia e suas dimensões não apresentaram nenhuma diferença entre estudantes que exercem alguma atividade e aqueles que não realizam nenhuma atividade além dos estudos. Ao menos teoricamente, Lent et al.

(1994) reforçam que, nesse contexto, as crenças de autoeficácia são constituídas por meio de experiências diretas e vicárias de atividades acadêmicas/profissionais. Ou seja, acredita-se que alunos com experiências profissionais anteriores possuem mais expectativas de resultados positivos, contribuindo para as crenças na capacidade de transição para o trabalho. Apesar do presente estudo não apresentar diferenças na variável de autoeficácia, a pesquisa de Pelissoni (2007) no contexto brasileiro, assim como a pesquisa de Vieira et al. (2011) no contexto português, confirmaram o que diz a teoria. Nesta pesquisa, o número reduzido de alunos da amostra que não exercem nenhuma atividade (12,27%) pode ter influenciado no resultado. Além disso, outro fator que pode ter motivado este resultado é de que os alunos foram questionados sobre o exercício de alguma atividade profissional atualmente. Ou seja, a pergunta se dirigia ao exercício de alguma atividade profissional no momento da coleta, porém é possível que já tenham realizado alguma atividade profissional previamente, e consequentemente, ter desenvolvido crenças de autoeficácia, assim como aqueles que continuam trabalhando. Por esses motivos, os resultados encontrados aqui em relação às crenças de autoeficácia podem não retratar a realidade.

Além disso, outra característica investigada foram os períodos em que os alunos estudam atualmente. Nesta pesquisa, os alunos da universidade comunitária estudam, em sua maioria, no período noturno, enquanto os alunos na universidade pública, na maior parte, no turno matutino ou integral. Esses dados corroboram com as informações divulgadas pelo INEP, no qual os alunos de Ensino Superior Federal são 70% matriculados em cursos diurnos, em contrapartida, alunos de Ensino Superior Privado são 69% matriculados em cursos noturnos (Brasil, 2017a). Nesse sentido, normalmente, o aluno que estuda à noite tem as mesmas características do aluno/trabalhador, ou seja, um estudante que investe nos estudos como forma de adquirir mais conhecimentos, mas que já possui experiência e está inserido no mercado de trabalho. Os resultados encontrados na pesquisa mostraram que os alunos que estudam no período noturno apresentam mais confiança, otimismo e percepção de empregabilidade na transição para o mercado de trabalho. Isso indica, assim como para o aluno trabalhador, o aluno que estuda à noite, possivelmente, já faz parte do mundo do trabalho e da rotina ocupacional. Isto é, suas crenças e percepções de obtenção de emprego favorecem na inserção para o mercado de trabalho após a graduação.

Além das diversas características dos estudantes descritas acima, é preciso levar em conta o contexto em que esses indivíduos se encontram. Como destacam Lent et al. (1994), aspectos contextuais devem também ser considerados, pois podem influenciar no desempenho profissional. Em um cenário de transição para o mercado de trabalho, os estudantes passam a

refletir sobre seus aspectos individuais, bem como aspectos contextuais referentes às suas áreas e mercado de trabalho profissional.

Primeiramente, a literatura aponta para as diversas dificuldades e os momentos delicados de insegurança frente ao início da atividade profissional que o estudante se depara no momento de transição para o mercado de trabalho (Bardagi et al., 2006; Guichard, 2012; Savickas, 2012). O mundo do trabalho atual e suas diversas mudanças e instabilidades, ao longo dos últimos tempos, tem gerado mais competitividade no mercado de trabalho, bem como a constante diminuição dos vínculos empregatícios (Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008). Além disso, é importante ressaltar o cenário econômico nacional atual, que impacta negativamente no crescimento e geração de oportunidades e empregos. De acordo com Araujo e Gois (2010), as mudanças no meio econômico afetam os sentimentos, os comportamentos, as relações e principalmente os diferentes espaços da vida do trabalhador. As autoras destacam que o contexto do trabalho sente as repercussões de um cenário recessivo e que a crescente falta de emprego e oportunidades são alguns dos reflexos da instabilidade financeira. Ao longo dos anos, o IBGE tem constatado um aumento contínuo das taxas de desemprego no Brasil, principalmente no grupo mais jovem, assim como, a diminuição dos trabalhadores com carteira assinada (IBGE, 2017a, 2017b). Conforme o IPEA (2015), no contexto nacional, o período de maior crescimento econômico ocorreu entre os anos de 2004 até 2008, quando iniciou-se a crise internacional que gerou limitações para dar continuidade ao padrão de crescimento do país. Consequentemente, a instabilidade que se instalou no mercado de trabalho diminuiu as oportunidades de empregos formais, diminuindo as condições de trabalho e de remuneração. Segundo a OIT (2017), as expectativas econômicas globais seguem positivas, com projeções de crescimento econômico mundial, porém países emergentes, como o Brasil, permanecerão frágeis por mais tempo até o retorno da recuperação econômica no âmbito nacional. Nesse sentido, o país ainda se encontra em um momento delicado em termos de mercado de trabalho e emprego, o que pode impactar diretamente nas crenças e percepções dos estudantes que estão na fase de transição para o mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, quando avaliou-se os níveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade em áreas do conhecimento distintas, de modo geral, os resultados não apresentaram nem maiores ou menores incidências em um dos cursos. Ou seja, não houve nenhuma área do conhecimento que se destacou com melhores ou piores desempenhos frente à transição para o mercado de trabalho. Estudos recentes que investigaram diferenças nos cursos de graduação apresentaram dados semelhantes. No estudo realizado por Bardagi e Boff

(2010), a autoeficácia profissional não apresentou resultados diferentes entre as áreas do conhecimento dos estudantes. Na pesquisa de Silva et al. (2012), também não foi encontrada diferenças entre as áreas dos estudantes e a autoeficácia na transição para o trabalho. Assim como, no estudo de Lamas et al. (2014), que não apresentou diferenças entre os cursos na variável de empregabilidade.

Por outro lado, estudos realizados em momentos econômicos anteriores à crise econômica vivida nos últimos anos, indicam resultados diferentes. A literatura sugere que alguns cursos podem apresentar mais foco na inserção profissional, mercado de trabalho mais aquecido e com melhores oportunidades (Bardagi & Boff, 2010; Campos, 2011; Pelissoni, 2007). Ao contrário do encontrado aqui, o estudo de Campos (2011) apresentou desempenhos de empregabilidade diferentes entre os cursos, levando a crer que a preparação para a entrada no mercado possui ênfases distintas dependendo do curso. Os cursos de Engenharias e Administração se destacaram comparados com o curso de Psicologia, com maiores índices de empregabilidade. É importante destacar que este estudo é fruto de uma tese realizada entre os anos de 2002 a 2006, momento em que a economia do país se encontrava em ascensão, e profissões como as Engenharias estavam em um período favorável. Com a variável de autoeficácia, Pelissoni (2007) constatou diferenças entre os cursos na autoeficácia geral e na adaptação ao trabalho, com maiores índices em cursos de Engenharias, demonstrando que a crença na capacidade de transição para o mercado pode ser distinto entre os cursos. Bardagi e Boff (2010), apesar de não encontrarem diferenças na autoeficácia, apresentaram resultados maiores de alunos das Ciências Exatas (Engenharias) em relação aos da área da Saúde no otimismo frente à transição e diante do tempo que esperam levar para inserção no mercado de trabalho.

Além disso, a avaliação do mercado de trabalho segundo a amostra total dos participantes foi moderada. Ou seja, o mercado foi considerado razoável tendendo a bom, demonstrando que, apesar do mercado instável e do momento de crise, os estudantes ainda possuem percepções positivas para o futuro. Um dado curioso, foi que, ao contrário das pesquisas apontadas acima, os cursos de Engenharias obtiveram os piores resultados em relação à avaliação do seu mercado de trabalho. O IPEA (2015) revela que o impacto imediato da crise econômica é percebido nos investimentos e exportações, isto é, um dos setores que mais vivencia as consequências da crise é o setor de Construção, em outras palavras, a área das Engenharias. É possível que a partir do reflexo das circunstâncias do mercado de trabalho da área, estas profissões tenham percebido radicalmente a mudança dentro de seu mercado de trabalho com escassez de oportunidades. Dessa maneira, cursos que

antes possuíam um mercado de trabalho em crescimento e com possibilidades de emprego mais garantidos assim que saíssem da graduação, nos dias atuais, não parecem ser considerados mais tão prósperos. Da mesma forma, cursos com mercado de trabalho menos favoráveis anteriormente, têm demonstrado o mercado da profissão com mais possibilidades, se igualando aos cursos antes mais favorecidos.

Ainda associado ao mercado de trabalho, apesar dos estudantes terem alcançado graus moderados de empregabilidade, o nível de percepção de empregabilidade obtido na escala foi, na maioria, baixo (44,24%). Pessoas com nível baixo de empregabilidade tendem a acreditar pouco nas suas capacidades para realizar tarefas com êxito ou buscar informações sobre o mercado que deseja atuar, são perfis com mais dificuldades de assumir e enfrentar desafios (Campos, 2010). Isso indica que, no geral, os estudantes percebem as dificuldades do mercado de trabalho atual e muitos demonstram dificuldade para obtenção de emprego nesse momento. É preocupante pensar que um número grande de estudantes possua baixa percepção de empregabilidade. Tal fato aponta que diante de um mercado de trabalho instável, aliado à uma crise econômica, não possibilita percepções favoráveis para inserção no mercado de trabalho.

Após os diferentes resultados encontrados, sugere-se que o momento atual de crise econômica nacional não proporciona para os estudantes uma percepção de mercado de trabalho mais ou menos favorável para determinadas áreas. Ou seja, todas as áreas sentem os impactos em seus mercados profissionais, com maiores dificuldades na obtenção de emprego. Estudos realizados em momentos economicamente mais promissores de mercado, antes da crise mundial, tinham profissões com mais estabilidade, ao contrário do que percebemos agora. Gondim (2002) ressalta que o perfil profissional de cada área do conhecimento será mais voltado para a demanda de mercado exigida pela aquela profissão, porém, está cada vez mais difícil articular a formação acadêmica e as condições impostas pelo mundo do trabalho. Nesse sentido, as hipóteses iniciais (H4) de que teriam cursos com menores ou maiores percepções de empregabilidade ou mercado de trabalho mais ou menos favoráveis foram rejeitadas nesta pesquisa.

Além da avaliação do mercado de trabalho, a rede de contatos que o estudante mantém ao longo da graduação pode facilitar a inserção no mercado de trabalho. A TSCDC indica que, no processo de desenvolvimento de carreira dos indivíduos, os fatores sócio contextuais são capazes de influenciar no comportamento profissional (Lent et al., 1994; Lent et al., 1999). Além disso, a percepção de apoio no projeto profissional é de suma importância nas decisões ao longo da carreira (Lent, Brown, & Hackett, 2000). Na amostra da presente pesquisa, alunos indicaram quão favorável sua rede de contatos é em relação à inserção no

mercado de trabalho. De modo geral, os estudantes tiveram uma avaliação da rede de contatos moderada, considerando-a razoavelmente favorável. Sugere-se, assim, que os contatos profissionais se mostram como um fator importante para os estudantes no momento de transição para o mundo do trabalho. O estudo de Teixeira & Gomes (2005) ressalta que comportamentos exploratórios vocacionais como a busca por contatos de profissionais da área são facilitadores no momento de busca e obtenção de um emprego. O autor ainda indica que esse tipo de exploração vinda dos estudantes estabelece uma melhor preparação e adaptação para o mercado de trabalho, com um planejamento profissional mais efetivo e seguro. Para Bandura (2001), além das ações que visam agência pessoal, como por exemplo, o esforço pessoal para obter um emprego, também é necessário construir redes de apoio social que são capazes de efetivar os objetivos dos indivíduos, no qual ultrapassam o senso de agência pessoal.

Diante do que foi exposto, avaliou-se individualmente a influência das semelhanças e diferenças dos participantes desta pesquisa. As características e o contexto dos participantes, como a universidade, o curso, o turno em que os alunos estudam, o perfil dos alunos, se mostraram importantes para descrever e diferenciar a amostra. Os resultados demonstram que estes fatores influenciam no momento de transição, no entanto não se consegue presumir exatamente a explicação sobre questões específicas de cada universidade, dos cursos, dos turnos, ou até mesmo sobre a percepção de mercado de trabalho entre as profissões. Uma análise mais sofisticada, como regressão linear múltipla, é recomendada para avaliar com mais rigor a predição das variáveis nesse público e, assim, podendo compreendê-las mais profundamente.

Em relação ao otimismo, autoeficácia e empregabilidade, os resultados da análise de correlação corroboraram com a hipótese inicial (H5) sobre a relação positiva entre as principais variáveis desse estudo. Todas as variáveis apresentaram correlações significativas, isso indica que o extenso número de associações encontradas entre as dimensões dos instrumentos confirma a expressiva associação entre as variáveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade. No geral, os construtos investigados demonstraram grau moderado a alto de correlação, indicando forte associação entre as variáveis. Estas correlações já eram esperadas, uma vez que outros estudos já tiveram associações significativas entre as variáveis de otimismo, autoeficácia e empregabilidade. Estudos encontraram relações entre autoeficácia e otimismo, demonstrando que a autoeficácia é um fator importante que contribui para a formação de expectativas positivas acerca do futuro profissional (Garcia et al., 2015; Teixeira & Gomes, 2005). Ou seja, os estudantes mais otimistas e decididos em relação ao futuro

profissionais possuem mais senso de autoeficácia profissional e com planejamentos de carreira mais realistas (Teixeira & Gomes, 2004). Além disso, Barros (2018) relatou, em sua pesquisa, que as três variáveis apresentaram correlações positivas de magnitude baixa a moderada, indicando que a autoavaliação das capacidades e crenças no momento de transição possuem relações com atitudes otimistas diante de sua carreira.

Sobre as correlações altas no presente estudo, a variável de autoeficácia na adaptação ao trabalho e a variável de empregabilidade geral alcançaram o índice de correlação mais alto nesse estudo ($r = 0,75$). A dimensão de adaptação ao trabalho compreende o maior número de itens da escala de autoeficácia, contemplando metade da escala total e refere-se à confiança percebida na capacidade de se adaptar ao mundo do trabalho. A empregabilidade geral mede todas as dimensões referentes à escala, abordando a capacidade de realização de atividades para a conquista profissional e a capacidade de lidar com os desafios de adaptação e responsabilidades do mundo ocupacional. Estas duas dimensões se associam teoricamente, pois ambas estão voltadas aos desafios do mundo do trabalho e, mais especificamente, à percepção da capacidade do estudante na adaptação e na realização de tarefas para conquista profissional. A correlação revela que os estudantes que se sentem mais confiantes frente à adaptação no mundo do trabalho, podem sentir-se mais aptos para busca por emprego, pois apresentam maiores percepções de empregabilidade. Contudo, uma correlação tão alta pode sugerir sobreposição entre os fenômenos, o que deve ser investigado em estudos futuros sobre o tema.

De modo geral, a variável de adaptação ao trabalho apresentou correlações altas em relação às dimensões de empregabilidade: eficácia de busca ($r = 0,61$), enfrentamento de dificuldades ($r = 0,67$), e otimismo ($r = 0,65$). Além disso, a dimensão de autoeficácia geral e a dimensão de empregabilidade geral também apontaram uma correlação alta ($r = 0,68$). Dessa forma, quanto mais confiança o estudante possui na capacidade de adaptação e transição para o mercado de trabalho, mais chances de o estudante ter percepções mais altas de empregabilidade e mais ações para a chegar na conquista profissional. Quanto a isso, o estudo internacional de Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz-De la Rosa, & Hernández (2011) encontrou dados semelhantes, no qual a autoeficácia e a empregabilidade na busca por emprego se correlacionam de forma significativa e moderada ($r = 0,56$). Para os autores, estudantes com expectativas mais elevadas de autoeficácia possuem atitude mais confiante e persistem em manter-se empregáveis. Os autores ainda destacam a necessidade de diferenciar ambos os conceitos, pois embora tenham considerável relação, precisam ser definidas separadamente como variáveis distintas. A mesma conclusão foi encontrada no

estudo internacional de Berntson, Näswall, & Sverke (2008) que apontam a empregabilidade e a autoeficácia como dois construtos distintos, que refletem qualidades relacionadas, porém separadas. Nesse sentido, a autoeficácia se refere à confiança individual em sua própria capacidade de procurar por emprego, e a empregabilidade faz referências à probabilidade de encontrar um emprego para uma pessoa com determinadas características em um mercado de trabalho específico (Hernández-Fernaud et al., 2011).

A variável de otimismo e a variável de empregabilidade geral também apresentaram uma correlação de magnitude alta ($r = 0,60$), sugerindo que os estudantes com pensamentos mais otimistas e que esperam que coisas boas aconteçam no futuro possuem percepções mais altas de empregabilidade e capacidade de colocação no mercado. Tal resultado pode ser considerado compreensível, uma vez que pessoas com níveis moderados de percepção de empregabilidade apresentam sentimentos positivos voltados à capacidade de realizar atividades para conquista profissional. Além disso, o fato da escala de empregabilidade também conter uma dimensão que mede o otimismo, pode ter facilitado para a associação forte entre as variáveis. Em complemento, estudos internacionais apontam para a correlação entre o otimismo e a percepção de empregabilidade, sobretudo consideram o otimismo como uma das características de personalidade antecedentes da empregabilidade percebida (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Kirves, Kinnunen, & De Cuyper, 2014).

No que se refere as duas variáveis que medem o otimismo nesse estudo, elas também apresentaram correlação de grau alto ($r = 0,61$). O otimismo disposicional se refere às expectativas positivas sobre eventos futuros. Pessoas otimistas esperam que coisas boas aconteçam, aplicando-se à todas as esferas da vida do indivíduo. Por outro lado, o fator de otimismo da escala de empregabilidade é vinculado aos aspectos positivos da empregabilidade, aceitação de si mesmo e liderança. A magnitude alta de associação entre as variáveis era esperada e justificável, uma vez que, elas possuem convergências teóricas e demonstram medir construtos semelhantes. Porém, é importante destacar que a primeira mede o otimismo de maneira global, enquanto a segunda mede o otimismo num contexto de carreira. Como mencionado na parte introdutória, no contexto brasileiro são raros os estudos que abordam o otimismo no âmbito de carreira, ou seja, esse construto ainda não é consolidado em pesquisas ao longo do desenvolvimento de carreira. Por outro lado, estudos internacionais já estudam o otimismo vinculado à carreira (*career optimism*) (Rottinghaus et al., 2005) e apontam a influência positiva do otimismo para adaptações bem sucedidas de transições de carreira, comprometimento de carreira, satisfação acadêmica, adaptabilidade de carreira, entre outros (Rottinghaus et al., 2005; Tolentino et al., 2014; Young et al., 2016). No

presente estudo, constatou-se que as duas variáveis que medem o otimismo se aproximam, pois possuem alta associação, mas ainda é importante considerar o contexto distinto que cada uma se propõe.

O restante das correlações foram de grau moderado, confirmando a hipótese inicial do estudo e indicando que as três variáveis principais dessa pesquisa possuem relação positivas e moderadas entre si. Houve duas exceções, a primeira foi a variável otimismo e a dimensão enfrentamento de dificuldades da escala de empregabilidade. Apesar do valor ser considerado de grau baixo ($r = 0,37$), aproximou-se do limite compreendido como moderado. Por último, a dimensão de autoeficácia na procura por emprego apresentou magnitude de associação baixa ou muito baixa com todas as outras variáveis, apresentando valores abaixo do restante das correlações. Possivelmente, isso ocorreu por conta da linguagem dos itens dessa dimensão, no qual mostra-se antiquado para o momento atual, e pode ter afetado nas respostas dadas pelos alunos. Como foi apontado anteriormente, um exemplo é a procura por emprego em jornais, o que não é mais um tendência pros dias de hoje.

Por fim, em relação ao momento de transição para o mercado de trabalho, a literatura aponta as situações desafiadoras que os estudantes se deparam no processo de inserção no mundo do trabalho. Devido ao mundo do trabalho em constante instabilidade, os estudantes cada vez mais exercem uma postura flexível e adaptável, desenvolvendo competências e habilidades para lidar com os desafios impostos pelo mercado e pelo momento de transição (Teixeira, 2002; Teixeira & Gomes, 2004). No entanto, outros sentimentos podem surgir e perseverar nos estudantes em fase de transição, dentre eles predominam a incapacidade, insegurança, além de pouco preparo e conhecimento acerca do mundo do trabalho (Bardagi et al., 2006; Guichard, 2012; Savickas, 2012). Diante disso, é importante refletir sobre espaços de reflexão e intervenção em orientação profissional e de carreira, que proporcionem sensibilização para as necessidades dos estudantes, promovendo entendimento do mundo do trabalho, auxiliando na busca por emprego e preparando para momentos de transição (Bardagi et al., 2006; Guichard, 2012; Silva & Teixeira, 2013; Teixeira & Gomes, 2004). Essas ações facilitam o planejamento de carreira, porém se percebe que as Instituições de Ensino ainda não conseguem promover estratégias preparatórias para os alunos em situações como essa. As universidades poderiam orientar os estudantes acerca de temas recorrentes sobre a inserção no mercado de trabalho, elaboração de currículo e preparação para busca de emprego, essas seriam possibilidades para integrar na estrutura básica curricular dos alunos (Teixeira, 2002; Teixeira & Gomes, 2004).

No presente estudo, o fato da universidade não proporcionar orientação aos alunos foi comprovado, uma vez que, a maioria dos alunos relatou que nunca participou de orientação sobre carreira ou busca por emprego (86,47%). A pequena parcela de estudantes que indicaram ter participado de alguma orientação apresentaram melhores resultados na autoeficácia na procura por emprego. Ou seja, já demonstram maior confiança em relação ao comportamento de busca por emprego, confirmando que sentem-se mais preparados para a inserção no mundo do trabalho (Vieira et al., 2006). Isso indica que as universidades necessitam cada vez mais compreender a relevância de proporcionar preparo adequado aos seus alunos diante da transição para o mercado de trabalho, facilitando o planejamento de carreira dos estudantes (Bardagi et al., 2006; Guichard, 2012; Silva & Teixeira, 2013; Teixeira & Gomes, 2004). E ainda, é importante que a preparação dos alunos seja realizada ao longo do curso de graduação, e não somente nos momentos finais, para que o aluno possa refletir sobre a realidade ocupacional e desempenhar atividades que correspondam com seu planejamento e projeto de futuro profissional (Teixeira & Gomes, 2004).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou obter novos resultados e reflexões interessantes para o contexto de desenvolvimento de carreira. Com o objetivo de investigar e caracterizar o otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade na transição universidade – mercado de trabalho, os resultados corroboraram com a literatura teórica e empírica que propõem estas crenças como aspectos positivos no desenvolvimento e planejamento de carreira dos estudantes (Bardagi & Boff, 2010; Campos, 2011; Pelissoni, 2007; Teixeira & Gomes, 2005). Além disso, os resultados obtidos apontam a forte relação entre as três variáveis principais desse estudo (otimismo, autoeficácia e empregabilidade), indicando que, quanto mais confiança o aluno tiver na sua capacidade de conquista de um emprego, maiores serão as expectativas positivas frente ao futuro profissional, e assim, demonstrando a importância dessas variáveis no momento de transição para o mercado de trabalho.

Diante de um panorama econômico de baixo crescimento nacional, com altos índices de desemprego e o constante aumento da competitividade no mercado de trabalho, é esperado que os alunos universitários em transição para o mercado de trabalho levem mais tempo para conseguir se inserir no mercado de trabalho com um emprego na área desejada (Bardagi & Boff, 2010; IBGE, 2017b; IPEA, 2015). Apesar deste momento trazer diversas inseguranças e desafios, de modo geral, a amostra de estudantes desta pesquisa demonstraram índices moderados de otimismo, autoeficácia e empregabilidade. Isso indica que eles estão confiantes e otimistas frente ao seus futuros profissionais. Por outro lado, com base nos resultados das escalas aplicadas, observou-se que a busca por emprego se mostrou a maior dificuldade dos estudantes, sendo este o maior desafio. E isso não quer dizer, necessariamente, que os alunos não estejam prontos pra esse momento, eles demonstram-se confiantes na adaptação e motivados a conquistar o emprego desejado, mas não aparentam saber em termos objetivos como procurar por emprego.

Além disso, as características sociodemográficas e do contexto em que os estudantes se encontram foram aspectos importantes neste estudo. De modo geral, as mulheres demonstraram que, apesar dos estereótipos dados culturalmente e da subvalorização da mulher no mercado de trabalho ao longo das décadas, as mulheres estão, cada vez mais, superando barreiras e mostrando a evolução da mulher no mercado de trabalho atual. Em relação às idades, os estudantes mais jovens apresentaram menos confiança na transição, comparado aos mais velhos. É possível que as percepções dos mais jovens sejam influenciadas diante dos altos índices de desocupação dessa faixa etária (IBGE, 2017b). Em

contrapartida, a experiência anterior de mercado de trabalho vivenciada pelos mais velhos demonstra mais confiança na busca por inserção profissional.

Outro aspecto que se destacou neste estudo foi a diversidade da população universitária. O presente estudo propôs investigar alunos de duas Instituições de Ensino Superior distintas, uma pública e outra de caráter privado, e os resultados mostraram alunos com diferentes perfis, perspectivas e características. Estudantes de universidade pública demonstraram enfoque em atividades mais acadêmicas, de ensino e extensão, enquanto que alunos de universidade comunitária apresentaram foco maior no mercado de trabalho, com desempenhos superiores nos índices de otimismo, autoeficácia e empregabilidade. Da mesma forma, alunos que já estão inseridos no mercado de trabalho apresentaram crenças mais elevadas de otimismo e percepção de empregabilidade, indicando que a experiência anterior propicia o contato com o contexto do mundo do trabalho, desenvolvendo crenças maiores no processo de transição universidade – mercado de trabalho. Nessa mesma perspectiva, alunos que estudam no período noturno também se destacaram com desempenhos superiores entre as variáveis estudadas, isso porque, normalmente, estes alunos trabalham durante o dia e se dedicam aos estudos à noite. Nesse sentido, no presente estudo foi possível identificar que, diante de características distintas dos estudantes, as crenças de carreira na transição para o mercado de trabalho se diversificam.

A área do conhecimento que o aluno se encontra não se demonstrou um fator relevante na amostra consultada, ou seja, os cursos distribuídos em diferentes áreas do conhecimento não apresentaram percepções de empregabilidade e de mercado mais ou menos favoráveis. O período de transição para o mercado de trabalho é uma etapa que naturalmente traz dúvidas e inseguranças, onde o estudante passa por diversos desafios e encara um novo papel, o de profissional. Além disso, estes alunos ainda se deparam com o contexto nacional em momento recessivo, passando por crise econômica, com falta de oportunidades e emprego. Sendo assim, estas dificuldades influenciam nas crenças de otimismo, autoeficácia e empregabilidade dos estudantes frente à transição para o trabalho. Possivelmente, diante dos impactos vindos do contexto econômico e do mercado de trabalho, mesmo os alunos provenientes de cursos anteriormente mais valorizados percebem a escassez de oportunidades de suas áreas. Logo, pode-se afirmar que cursos que antes possuíam um mercado de trabalho mais estável e com mais possibilidades de emprego, nos dias atuais, não possuem mais essa mesma perspectiva. Assim como, cursos anteriormente menos favorecidos, passam a perceber seu mercado com mais possibilidades, se igualando aos cursos com mercado de trabalho mais valorizados.

A partir do reflexo das dificuldades encontradas no mercado de trabalho atual, sugere-se, cada vez mais, o aumento de espaços de intervenção realizado por orientadores profissionais. Com a finalidade de promover habilidades para a inserção no mercado de trabalho, a proposta é auxiliar os estudantes nos pontos que mais lhe causam dúvidas. Além de contribuir para o planejamento de carreira dos alunos que estão em transição, os espaços de reflexão também auxiliam na procura por emprego, elaboração de currículo e preparação para as etapas de seleção. É importante destacar que estes espaços devem ser promovidos pelas próprias universidades, oferecendo intervenções para além da grade curricular básica dos cursos de graduação. Esse tipo de apoio institucional ajuda os alunos a compreender o mundo do trabalho atual, suas profissões e possibilidades de inserção, promovendo planos de carreira mais seguros e assertivos.

Neste estudo, algumas ressalvas devem ser apontadas, procurando abordar as limitações da pesquisa realizada. A amostra do estudo é limitada a região Sul do país, ou seja, não podendo generalizá-la para o restante do país. Nesse sentido, o estudo aborda o mercado de trabalho dessa região, uma vez que, cada região tem diferentes características de oferta e procura de atividades profissionais. Além disso, as áreas do conhecimento foram consideradas mais ou menos favoráveis a partir da interpretação das percepções de empregabilidade e de mercado de trabalho dos estudantes de diferentes cursos, não foram realizadas análises de mercado da região, apontando que os achados devem ser considerados com cautela. Por fim, os estudantes que fizeram parte desta pesquisa ainda não chegaram na etapa concreta de busca por emprego, podendo isso ter influenciado nas respostas sobre as crenças referentes à transição para o mercado, uma vez que, possivelmente, os estudantes ainda não possuem uma visão tão realista desse momento.

Assim, sugere-se que futuras pesquisas sejam realizadas para avaliar de maneira mais ampliada a transição do universitário para o mercado de trabalho. Estudos longitudinais podem investigar as crenças desde os momentos finais do curso, antes da transição, até a etapa do profissional em busca por emprego. Dessa maneira, é possível acompanhar as crenças, experiências e expectativas dos estudantes no final da graduação até à inserção e adaptação no mercado de trabalho. Da mesma forma, estudos qualitativos podem auxiliar a partir de uma abordagem mais compreensiva do momento de transição para o trabalho. Além disso, algumas variáveis podem ser investigadas com mais detalhamento em futuros estudos, como a universidade, o curso, o perfil dos alunos e o período em que estudam, pois se demonstraram importantes na amostra consultada. Do mesmo modo, sugere-se que sejam realizadas análises com regressão linear múltipla para avaliar com mais precisão a influência delas nas crenças de

otimismo, autoeficácia e empregabilidade nos estudantes em transição para o mercado de trabalho. Ademais, a variável universidade poderia ser ampliada, buscando Instituições de Ensino Superior de diversas modalidades, os Centros Universitários, as Faculdades e Centros de Educação Tecnológica. Diferentes Instituições de Ensino Superior, possivelmente, apresentam abordagens e focos distintos com os alunos em relação à transição para o trabalho.

Por fim, este estudo abordou o otimismo de forma global e o comparou com o otimismo de um escala de carreira, ou seja, no contexto organizacional. Os resultados mostram que os dois construtos apresentam forte relação e convergências teóricas, todavia é necessário considerar o contexto distinto que cada uma se apresenta. Espera-se que pesquisas futuras possam dar continuidade no avanço da compreensão do otimismo no contexto de carreira, assim como tem sido realizado em estudos internacionais.

De modo geral, a presente pesquisa auxiliou na produção de conhecimento científico para a área de desenvolvimento de carreira. Através da caracterização das crenças de otimismo, autoeficácia e empregabilidade, foi possível refletir as repercussões nas carreiras dos universitários em processo de inserção profissional. Espera-se que este estudo possa impulsionar a continuidade de futuras pesquisas na área, e ainda, auxiliar os estudantes e as universidades a pensar na elaboração de planos de carreira para os indivíduos.

REFERÊNCIAS

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49–74. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.87.1.49>
- Almeida, C. G. & Socci, V. (2017). Inserção profissional e carreira de formandos e egressos brasileiros : revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 81–92.
- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2012). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia Em Pesquisa*, 6(2), 171–178. <https://doi.org/10.5327/Z1982-12472012000200010>
- Ambiel, R. A. M., Santos, A. A. A. dos, & Dalbosco, S. N. P. (2016). Motivos para evasão, vivências acadêmicas e adaptabilidade de carreira em universitários. *Psico*, 47(4), 288–297.
- Araujo, M. R. M. de, & Gois, C. C. (2010). Crise Econômica: Percepção e Manejo por Trabalhadoras de um Interior Nordestino. *XXXIV EnANPAD*, 1–14. Retrieved from www.anpad.org.br/admin/pdf/eor297.pdf
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling Cognitive Adaptation: A Longitudinal Investigation of the Impact of Individual Differences and Coping on College Adjustment and Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 989–1003. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.6.989>
- Bai, J., & Ng, S. (2005). Tests for skewness, kurtosis, and normality for time series data. *Journal of Business and Economic Statistics*, 23(1), 49–60. <https://doi.org/10.1198/073500104000000271>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122–147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. (Prentice-Hall, Ed.). Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. Retrieved from <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2001ARPr.pdf>
- Bandura, A. (2008). A Evolução da Teoria Social Cognitiva. In Artmed (Ed.), *Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos*. Porto Alegre.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Bardagi, M., Lassance, M. C. P., Paradiso, Â. C., & Menezes, I. A. de. (2006). Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. *Psicologia Escolar e Educacional*, 10(1), 69–82. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572006000100007>

- Bardagi, M. P. (2007). *Evasão e comportamento vocacional de universitários: estudo sobre desenvolvimento de carreira na graduação*. (P. A. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Ed.).
- Bardagi, M. P., & Boff, R. de M. (2010). Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. *Avaliação: Revista Da Avaliação Da Educação Superior (Campinas)*, 15(1), 41–56. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772010000100003>
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2009). “Não havia outra saída”: percepções de alunos evadidos sobre o abandono do curso superior. *Psico-USF (Impresso)*, 14(1), 95–105. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712009000100010>
- Barros, A. (2013). Career and Employment Beliefs Inventory: a study of psychometric properties of a new inventory. *Paper Presented in Larios International Conference of Life Designing and Career Counseling: Building Hope and Resilience*.
- Barros, A. (2018). Crenças de Carreira na Transição do Ensino Superior para o Trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(2), 133–142. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n2p133>
- Bastianello, M. R., & Hutz, C. S. (2015). Do Otimismo Explicativo ao Disposicional: a Perspectiva da Psicologia Positiva. *Psico-USF*, 20(2), 237–247. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200205>
- Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2014). Optimism, self-esteem and personality: adaptation and validation of the Brazilian Version Of The Revised Life Orientation Test (LOT-R). *Psico-USF*, 19(3), 523–531. <https://doi.org/10.1590/1413-82712014019003014>
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413–425. <https://doi.org/10.1080/13594320801969699>
- Betz, N. E. (2002). Explicating an Ecological Approach to the Career Development of Women. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 335–338. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00581.x>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Binotto, E., & Nakayama, M. K. (2000). Os reflexos das mudanças no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica de Administração-REad*, 6(2), 1–17.
- Bonai, Z. (2014). *O contributo da psicologia positiva para a compreensão do desenvolvimento vocacional: estudo com uma amostra de adolescentes brasileiros*. (P. Tese de Mestrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Ed.).

- Borges, L. de O., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In Artmed (Ed.), *Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 25–72).
- Brasil. (2016a). Censo da Educação Superior 2016. *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira*, 17. Retrieved from http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf
- Brasil. (2016b). Sinopse Estatística do Enade 2016. *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira*. Retrieved from <http://inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-do-enade>
- Brasil. (2017a). Censo da Educação Superior 2017. *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira*, 58. Retrieved from <http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>
- Brasil. (2017b). Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2017. *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira*, 110. Retrieved from http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2017.pdf
- Campos, C. K. D. L., & Freitas, F. A. (2008). Empregabilidade : Construção de uma escala. *Psico-USF*, 13(2), 189–201. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200006>
- Campos, R. R. F. de, & Noronha, A. P. P. (2015). A relação entre indecisão profissional e otimismo disposicional em adolescentes. *Temas Psicol. (Online)*, 24(1), 219–232. <https://doi.org/10.9788/TP2016.1-15>
- Campos, K. C. de L. (2006). *Construção de uma escala de empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais*. São Paulo, SP. Retrieved from <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-10052007-172925/>
- Campos, K. C. de L. (2010). *Escala de Empregabilidade*. (Vetor, Ed.). São Paulo, SP.
- Campos, K. C. de L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia*, 28(1), 45–55.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. (Cambridge University Press, Ed.).
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In Oxford University Press (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 751–767). Oxford, UK.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Creswell, J. W. (1994). *Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches*. (Sage, Ed.). Thousand Oaks.
- Dos Santos, A. A. A., Mognon, J. F., & Joly, M. C. R. A. (2011). Crenças de autoeficácia na

- transição para o trabalho em formandos de engenharia. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 197–204.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1994). Career development in cultural context: The role of gender, race, class, and sexual orientation. In M. Savickas & R. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 103–117). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.004>
- Gondim, S. M. G. (2002). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(2), 299–309. <https://doi.org/10.1590/s1413-294x2002000200011>
- Granado, J. I. F. (2004). *Vivência acadêmica de universitários brasileiros: Estudo de validade e precisão do QVA-r*. (Dissertação de mestrado, Universidade São Francisco, Itatiba, SP, Brasil).
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2009). *Career Management*. (S. Publication, Ed.). California.
- Guichard, J. (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 139–152.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A Self-efficacy Approach to the Career Development of Women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326–336.
- Heijde, C. M. Van Der, & Heijden, B. I. J. M. Van Der. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De la Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 131–142. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. (D. for E. and E. Institute for Employment Studies, Ed.). Brighton, England.
- Holland, J. L. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45.
- Holland, J. L. (1963). Explorations of a Theory of Vocational Choice and Achievement: A Four Year Prediction Study. *Psychological Reports*, 547–594.

- Holland, J. L. (1996). Exploring Careers With a Typology. *American Psychologist*, 51(4), 397–406.
- Hutz, C. S. (2014). *Avaliação em Psicologia Positiva*. (Artmed, Ed.). Porto Alegre.
- IBGE. (2017a). *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*.
- IBGE. (2017b). *Síntese de Indicadores Sociais – SIS, Tabelas de trabalho, Taxa de Desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, grupos de idade*.
- IBGE. (2017c). *Tábua Completa de Mortalidade, ambos os sexos*.
- IPEA. (2015). Crescimento da Economia e Mercado de Trabalho no Brasil. *Texto Para Discussão 2036/Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*, 58.
- Jenschke, B. (2003). A cooperação internacional: Desafios e necessidades da orientação e do aconselhamento em face das mudanças mundiais no trabalho e na sociedade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1–2), 35–55. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902003000100005&script=sci_arttext&tlng=es%5Cnhttp://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902003000100005&script=sci_arttext
- Kirves, K., Kinnunen, U., & De Cuyper, N. (2014). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 435–453. <https://doi.org/10.1177/0143831X13486702>
- Lamas, K. C. A., Ambiel, R. A. M., & De Lócio E Silva, B. T. A. O. (2014). Vivências Acadêmicas e Empregabilidade de Universitários em Final de Curso. *Temas Em Psicologia*, 22(2), 329–340. <https://doi.org/10.9788/TP2014.2-05>
- Lassance, M. C. P., Melo-Silva, L. L., Bardagi, M. P., & Paradiso, Â. C. (2007). Competências do orientador profissional : uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 87–93.
- Lehman, Y. P. (2014). Estudo sobre universitários em crise: evasão e re-escolha profissional. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 31(1), 45–54. <https://doi.org/10.1590/0103-166X2014000100005>
- Lent, R., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Lent, R., Hackett, G., & Brown, S. D. (2004). Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Evaluar*, 4, 1–22.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297–311.

- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & DiMatteo, M. R. (2006). What are the differences between happiness and self-esteem? *Social Indicators Research*, 78(3), 363–404. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-0213-y>
- Magalhães, M. de O., & Teixeira, M. A. P. (2013). Antecedentes de comportamentos de busca de emprego na transição da universidade para o mercado de trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(4), 411–419. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000400007>
- Maier, S. F., & Seligman, M. E. (1976). Learned helplessness: Theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology: General*, 3–46.
- McIlveen, P., & Perera, H. N. (2016). Career Optimism Mediates the Effect of Personality on Teachers' Career Engagement. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 623–636. <https://doi.org/10.1177/1069072715616059>
- Melo, S. L. De, & Borges, L. D. O. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27(3), 376–395. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000300002>
- Mücelandili, B., Ertosun, Ö. G., & Erdil, O. (2017). An empirical investigation of career optimism among Turkish university students. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 34, 160–170.
- Neiva, K. M. C. (1993). Effets psychologiques des contraintes du marché de l'emploi sur la motivation et l'anxiété des étudiants brésiliens en fin d'études universitaires. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 22, 273–282.
- Neiva, K. M. C. (1995). Le comportement des étudiants brésiliens en fin d'études universitaires selon leurs débouchés professionnels: une application du modèle Lisrel. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 45, 103–108.
- Neiva, K. M. C. (1996). Fim dos estudos universitários: efeitos das dificuldades do mercado de trabalho na representação do futuro profissional e no estabelecimento dos projetos pós-universitários dos estudantes. *Psicologia USP*, 7, 203–224.
- Nunes, M. F. O., & Noronha, A. P. P. (2008). Escala de auto-eficácia para atividades ocupacionais: construção e estudos exploratórios. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 18(39), 111–124. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2008000100011>
- Nunes, M. F. O., & Noronha, A. P. P. (2011). Escala de autoeficácia para atividades ocupacionais: estudo da estrutura interna e precisão. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 25–40.
- OIT. (2007). *Empregabilidade: educação, desenvolvimento de competências e tecnologia. Fórum da OIT sobre Trabalho Digno para uma Globalização Justa*. Lisboa.
- OIT. (2013). *Enhancing your employability: What? Why? And How? Guide to core work skills*. (S. and E. D. International Labour Office, Ed.). Geneva.
- OIT. (2017). *Global employment trends for Youth: Paths to a better working future*. Geneva.
- Oliveira, M. C. de, & Coleta, M. F. Dela. (2008). Adaptação e validação da Escala

- Combinada de Atitudes da Maturidade de Carreira (CDA): Versão para estudantes universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 45–65.
- Ottati, F. (2014). *Otimismo, Interesses Profissionais e Autoeficácia: estudo com adolescentes*. (I. Tese de doutorado não publicada, Universidade São Francisco, Ed.).
- Ourique, L. R., & Teixeira, M. A. P. (2012). Auto-eficácia e Personalidade no Planejamento de Carreira de Universitários. *Psico-USF*, 17(2), 311–321.
- Pajares, F., & Olaz, F. (2008). Teoria Social Cognitiva e auto-eficácia: uma visão geral. In Artmed (Ed.), *Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos*. Porto Alegre.
- Paludo, S. D. S., & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 17(36), 9–20. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston, MA, US: Houghton, Mifflin and Company.
- Peixoto, A. de L. A., Janissek, J., & Aguiar, C. V. N. (2015). Autopercepção de Empregabilidade. In Artmed (Ed.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da Psicologia*. (pp. 175–186). Porto Alegre.
- Pelissoni, A. M. S. (2007). *Auto-eficácia na transição para trabalho e comportamentos de exploração de carreira em licenciandos*. (U. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós Graduação em Educação, Ed.).
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44–55. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44>
- Prisco, A. P. K., Martins, C. R., & Nunes, M. F. O. (2013). Estudos sobre autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira no Brasil: uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 111–118.
- Quishida, A., & Casado, T. (2009). Adaptação à transição de carreira na meia-idade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 81–92.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319–334. <https://doi.org/10.11144/319>
- Ribeiro, M. A. (2003). Demandas em Orientação Profissional: Um Estudo Exploratório em Escolas Públicas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 141–151.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255.
- Rothwell, A. T. (2015). Employability. *APA Handbook of Career Intervention*, 2, 337–350.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures Inventory-Revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123–139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. D. P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa*. (Penso, Ed.) (5th ed.). Porto Alegre.
- Saúde, C. N. de. (2016). Resolução N° 510, de 7 de abril de 2016. Retrieved July 1, 2019, from <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Savickas, M. L. (2012). Theory Life Design : A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling and Development, 90*(January), 13–20.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In Wiley (Ed.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183).
- Scheier, M. F., Carver, C., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem) – a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(6), 1063–1078.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *The American Psychologist, 55*(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. (F. Press, Ed.). New York.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology, 3–9*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Seligman, M. E. P. (2011). O que é bem-estar? In Objetiva (Ed.), *Florescer*. Rio de Janeiro.
- Seligman, M. E. P., Steen, T.A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of intervention. *Positive Psychology, 1–19*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Shin, Y. J., & Kelly, K. R. (2013). Cross-cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. *Career Development Quarterly, 61*(2), 141–160. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00043.x>
- Silva, C. S. C., Coelho, P. B. M., & Teixeira, M. A. P. (2013). Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 14*(1), 35–46.
- Silva, C. S. C., & Teixeira, M. A. P. (2013). Experiências de Estágio: Contribuições para a Transição Universidade-Trabalho. *Paidéia, 23*(54), 103–112.
- Silva, M. C. R. da, Ferraz, V. E., & Oswaldo, Y. C. (2012). Auto-eficácia: Uma avaliação do

- formando universitário frente à transição para o mercado de trabalho. *Encontro*, 15(22), 107–120.
- Silva, N., Boehs, S. de T. M., & Cugnier, J. S. (2017). Psicologia Positiva: Aplicada às Organizações e ao Trabalho. In V. Editora (Ed.), *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho* (pp. 42–60).
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. (Artmed, Ed.). Porto Alegre.
- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional: do jovem ao adulto*. (Summus, Ed.). São Paulo, SP.
- Sparta, M. (2003). *A exploração e a indecisão vocacionais em adolescentes no contexto educacional brasileiro*. (P. A. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Ed.). Porto Alegre, Rio Grande do Sul.
- Sparta, M., Bardagi, M. P., & Andrade, A. M. J. (2005). Exploração vocacional e informação profissional percebida em estudantes carentes. *Aletheia*, 22, 79–88.
- Super, D. E. (1980). A life-span approach to career development. *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, 298, 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (orgs.), *Career choice and development* (pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
- Teixeira, M. A. P. (2002). *A experiência de transição entre a Universidade e o Mercado de Trabalho na adultez jovem. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre, Rio Grande do Sul.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me Formando ... E Agora? Reflexões e Perspectivas de Jovens Formandos Universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional Orientação Profissional*, 5(1), 47–62.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327–334. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722005000300009>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841–856. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.604408>

- UNISUL, U. do S. de S. C. (2019). Conheça a Unisul. Retrieved July 1, 2019, from <http://www.unisul.br/wps/portal/home/conheca-a-unisul>
- Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. (2019). Estrutura. Retrieved July 1, 2019, from <http://estrutura.ufsc.br/>
- Vasconcelos, E. F., Zanelli, J. C., Renteria, E., & Costa, M. L. (2018). O declínio organizacional e a ameaça de desemprego ao trabalhador. *Interações (Campo Grande)*, 19(2), 359–371.
- Vieira, D. A., Caires, S., & Coimbra, J. L. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 29–36.
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2005). University-to work transition: The development of a self-efficacy scale. *Comunicação Apresentada No Congresso Internacional Da International Association of Vocational and Educational Guidance (IAVEG), Careers in Context: New Challenges and Tasks for Guidance and Counselling*, 106.
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. L. (2006). Expectativas de resultados e objectivos na transição para o trabalho: Construção e validação de duas escalas para estudantes do Ensino Superior. In C. Machado, L. Almeida, M. A. Guisande, M. Gonçalves, & V. Ramalho (Eds.), *Actas do XI Congresso de Avaliação Psicológica: Formas e contextos*. (pp. 873–879). Braga: Psiquilíbrios.
- Vieira, D., Soares, A. M., & Polydoro, S. A. J. (2006). Escala de Auto-eficácia na transição para mundo do trabalho (AETT): Um estudo de validação para a realidade brasileira. In Psiquilíbrios (Ed.), *Actas do XI Congresso de Avaliação Psicológica: Formas e contextos* (pp. 293–299).
- Weiner, B. (2010). The development of an attribution-based theory of motivation: A history of ideas. *Educational Psychologist*, 45(1), 28–36. <https://doi.org/10.1080/00461520903433596>
- Young, D. K., Carpenter, D., & Maasberg, M. (2016). An Examination of Factors That Influence Students' IT Career Decisions. *Journal of Computer Information Systems*, 58(3), 253–263. <https://doi.org/10.1080/08874417.2016.1235473>

Anexo A – Questionário Sociodemográfico

1. Dados Pessoais

- 1.1 Idade _____
- 1.2 Sexo: () Feminino () Masculino
- 1.3 Nacionalidade: () Brasileira () Outra: _____
- 1.4 Naturalidade (Estado em que nasceu): _____

2. Dados Acadêmicos/Profissionais

- 2.1 Curso de graduação que realiza: _____
- 2.2 Semestre do curso em que se encontra no momento: _____
- 2.3 Concluiu outra graduação? () Sim () Não
- 2.4 Atualmente, você realiza alguma atividade extra curricular e/ou estágio: () Sim () Não
*Se sua resposta for “sim”, responda a próxima questão (2.5). Se a resposta for “não”, pule para questão (2.6).
- 2.5 Em caso positivo, você (assinale todas as que forem necessárias):
- () Realiza estágio relacionado à área de atuação
 - () Realiza estágio **não relacionado** à área de atuação
 - () Participa em projeto de pesquisa como voluntário
 - () É bolsista de iniciação científica
 - () Participa em projeto de extensão como voluntário
 - () É bolsista de projeto de extensão
 - () Participa de Empresa Júnior, Centro Acadêmico ou Atlética
 - () Outro. Qual? _____
- 2.6 Você trabalha atualmente? () Sim. Há quanto tempo? _____ () Não
*Se sua resposta for “sim”, responda a próxima questão (2.7). Se a resposta for “não”, pule para questão (2.8).
- 2.7 Em caso positivo, você (assinale todas as que forem necessárias):
- () Realiza trabalho formal remunerado **vinculado** à área de atuação
 - () Realiza trabalho informal remunerado **vinculado** à área de atuação
 - () Realiza trabalho formal remunerado **desvinculado** à área de atuação
 - () Realiza trabalho informal remunerado **desvinculado** à área de atuação
- 2.8 Informe sua avaliação sobre o mercado de trabalho em sua área profissional, assinalando uma das seguintes categorias:
- (1) Muito ruim (2) Ruim (3) Razoável tendendo a ruim
(4) Razoável tendendo a bom (5) Bom (6) Muito bom
- 2.9 Informe quão favorável você considera sua rede de contatos para facilitar sua inserção no mercado de trabalho, assinalando uma das seguintes categorias:
- (1) Não favorável (2) Pouco favorável (3) Razoavelmente favorável
(4) Favorável (5) Muito favorável
- 2.10 Já participou de algum curso ou orientação sobre busca de emprego? () Sim () Não

Anexo B – Revised Life Orientation Test Brasil (LOT-R Brasil) (Bastianello et al., 2014).

Instruções

Abaixo você encontrará 10 frases. Assinale na escala o quanto você concorda ou discorda com cada uma delas. A escala varia de 1 (Discordo Plenamente) a 5 (Concordo Plenamente). Não há respostas certas ou erradas. O importante é você responder com sinceridade como se sente com relação a cada uma das frases.

1) Diante de dificuldade, acho que tudo vai dar certo.Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente**2) Para mim é fácil relaxar.**Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente**3) Se alguma coisa pode dar errado comigo, com certeza vai dar errado.**Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente**4) Eu sou sempre otimista com relação ao meu futuro.**Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente**5) Eu gosto muito dos meus amigos.**Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente**6) Eu considero importante me manter ocupado.**Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente**7) Em geral, eu não espero que as coisas vão dar certo para mim.**Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente**8) Eu não me incomodo com facilidade.**Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente**9) Eu não espero que coisas boas aconteçam comigo.**Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente**10) Em geral, eu espero que aconteçam mais coisas boas do que ruins para mim.**Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

Anexo C - Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT-Br) (D. Vieira, Soares, et al., 2006).

Para cada frase, indique em que medida se sente **confiante na sua capacidade** para desempenhar a atividade apresentada, assinalando o número correspondente na coluna “**NÍVEL DE CONFIANÇA**”, de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6		
Nada confiante			Totalmente confiante				
Nível de Confiança							
1.	Inscrever-me em agências de emprego <i>online</i> .	1	2	3	4	5	6
2.	Trabalhar bem em equipe.	1	2	3	4	5	6
3.	Procurar oportunidades de emprego na <i>Internet</i> .	1	2	3	4	5	6
4.	Resolver problemas inesperados no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
5.	Adaptar-me às necessidades do meu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6
6.	Selecionar os empregos que mais me interessam.	1	2	3	4	5	6
7.	Responder a anúncios de emprego do jornal.	1	2	3	4	5	6
8.	Atuar como profissional na carreira escolhida.	1	2	3	4	5	6
9.	Estabelecer um bom relacionamento com colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
10.	Continuar a responder a anúncios do jornal após muitas tentativas sem resposta.	1	2	3	4	5	6
11.	Comunicar-me bem com os meus futuros colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
12.	Continuar a pensar que vou encontrar emprego após várias recusas.	1	2	3	4	5	6
13.	Empenhar-me no cumprimento das minhas funções.	1	2	3	4	5	6
14.	Após uma recusa de emprego, conseguir lidar com a frustração.	1	2	3	4	5	6
15.	Definir com segurança a carreira que pretendo seguir.	1	2	3	4	5	6
16.	Acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional.	1	2	3	4	5	6

17.	Não desistir de procurar emprego, mesmo recebendo muitas repostas negativas.	1	2	3	4	5	6
18.	Continuar a pensar que vou encontrar trabalho após uma recusa de emprego.	1	2	3	4	5	6
19.	Não me deixar invadir pelo desânimo, após ter um emprego recusado.	1	2	3	4	5	6
20.	Inscrever-me em empresas de recrutamento e seleção.	1	2	3	4	5	6
21.	Demonstrar segurança naquilo que faço.	1	2	3	4	5	6
22.	Não desanimar perante as dificuldades encontradas.	1	2	3	4	5	6
23.	Cumprir todas as tarefas que o cargo exige.	1	2	3	4	5	6
24.	Ter tranquilidade na procura de emprego.	1	2	3	4	5	6
25.	Inscrever-me em agências de emprego.	1	2	3	4	5	6
26.	Identificar as minhas habilidades para o exercício profissional.	1	2	3	4	5	6
27.	Desempenhar bem as minhas funções no emprego.	1	2	3	4	5	6
28.	Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.	1	2	3	4	5	6
29.	Conseguir orientação junto de Serviços de apoio da minha instituição (Ex: serviço de atendimento ao estudante, serviço de orientação, e etc.).	1	2	3	4	5	6
30.	Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho.	1	2	3	4	5	6
31.	Depois de não conseguir um emprego, não me deixar invadir por pensamentos derrotistas.	1	2	3	4	5	6

Anexo D - Termo de Fornecimento de Material para Pesquisa



São Paulo, 24 de Setembro de 2018.

Termo de Fornecimento de Material para Pesquisa

Pelo presente Termo de Fornecimento de Material para Pesquisa, a Vetor Editora se compromete a fornecer a psicóloga Gabriela Romani Remor, portadora do CRP: 12/15885 (responsável pela pesquisa), os materiais abaixo relacionados para a realização da pesquisa utilizando a Escala de Empregabilidade.

Materiais fornecidos:

Escala de Empregabilidade	
Item	Quantidade
Manual	1
Exercício (Conj c/5)	60
Aplicação (Conj c/5)	60
Avaliação (25 fls)	12

A responsável pela pesquisa se compromete a seguir as diretrizes apresentadas no Código de Ética do profissional. Compromete-se também a fornecer os resultados dos estudos realizados na íntegra e a publicá-los nos meios e no tempo a serem definidos em comum acordo com a Vetor Editora.

Observação: Em toda e qualquer pesquisa com ser humanos, de acordo com o Comitê de Ética, é imprescindível a presença do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Atenciosamente,

Emanuelle Arsuffi
CRP: 06/100099

Gabriela Romani Remor
CRP: 12/15885

Rua Cubatão, 48 - Farniso
Cep: 04013-000 - São Paulo - SP
M.1. 50 11 9146 0000

Anexo E – Carta de Anuência



SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Eu, Gabriela Romani Remor, mestranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, na Área de concentração de Psicologia das Organizações e do Trabalho, Linha de pesquisa sobre Formação Profissional, Desenvolvimento de Carreira e Inserção no Trabalho, sob orientação da professora Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes, apresento proposta de investigação científica que circunscreverá a minha dissertação. O estudo intitula-se **“Otimismo, Autoeficácia e Percepção de Empregabilidade em Universitários na Transição para o Mercado de Trabalho”**. A pesquisa tem como objetivo geral caracterizar o Otimismo, Autoeficácia e a percepção de Empregabilidade de universitários na transição para o mercado de trabalho. Tendo em vista o contexto de avanços e mudanças no mundo do trabalho em decorrência da globalização, faz-se necessário a reflexão e compreensão destes aspectos psicológicos e suas repercussões nas carreiras de universitários concluintes.

A pesquisa será composta por universitários em final de curso, isto é, faltando 30% ou menos para a conclusão do ensino superior, de áreas variadas. A coleta será realizada com um total de trezentos (300) universitários (sendo 100 de cada grande área do conhecimento, considerando para cada grupo de 100 alunos metade destes de universidade pública e metade comunitária), variando entre as áreas do conhecimento. Entre as áreas escolhidas para esta pesquisa estão: Engenharias, Saúde e Ciências Sociais Aplicadas, mais especificamente os cursos de Engenharias, Nutrição e Administração. Serão utilizados três instrumentos para avaliar os três fenômenos de interesse da pesquisa, além de um questionário sociodemográfico que será utilizado para a caracterização dos participantes. Estima-se que a coleta leve cerca de 40 minutos. Por fim, todos os participantes serão maiores de 18 anos e para a realização da pesquisa será apresentado aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no qual será solicitada a autorização para participarem da pesquisa. Esse projeto segue a resolução CNS 510/2016 que trata dos preceitos éticos para a realização de pesquisas com seres humanos.

Para tanto, solicito a autorização da instituição de ensino, para que disponibilize a inserção da pesquisadora nas salas de aula para realização da pesquisa com estudantes regularmente matriculados.

ANUÊNCIA INSTITUCIONAL PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Eu, _____, Coordenador do curso de _____, no dia ___ do mês de novembro do ano de 2018, declaro para os devidos fins e efeitos legais que tomei conhecimento da pesquisa intitulada “Otimismo, Autoeficácia e Percepção de Empregabilidade em Universitários na Transição para o Mercado de Trabalho”. Sob responsabilidade da mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Gabriela Romani Remor, orientada pela Prof^a. Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes, autorizo a realização da pesquisa, bem como declaro que acompanharei o desenvolvimento da pesquisa para garantir que será realizada dentro do que preconiza a Resolução CNS 510/16.

O presente termo foi elaborado em duas vias, uma para a pesquisadora e outra para o Coordenador do _____.

Na sequência, seguem os contatos do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina e da pesquisadora.

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH-UFSC)

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina – Reitoria II – Rua Desembargador Vitor Lima, 222, 4º andar, Sala 401 – Trindade – CEP 88040-400 – Florianópolis/SC.

Telefone: (48) 3721-6094.

Endereço eletrônico: <http://cep.ufsc.br/>

Pesquisadora: Gabriela Romani Remor

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina – Departamento de Psicologia – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Sala 7A – Trindade – CEP 88040-970 – Florianópolis/SC.

Telefone: (48) 99606-8070

Endereço eletrônico: gabrielarremor@hotmail.com

Assinatura da Pesquisadora

Assinatura do Responsável

Anexo F – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, **Gabriela Romani Remor**, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), venho lhe convidar a participar de minha pesquisa, cujo objetivo é caracterizar o Otimismo, a Autoeficácia e a percepção de Empregabilidade em universitários em transição para o mercado de trabalho. A coleta de dados ocorrerá de forma presencial, no horário regular de aula e será composta por um Questionário Sociodemográfico e seguido de três instrumentos: *Revised Life Orientation Test* Brasil (LOT-R Brasil), Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT-Br) e Escala de Empregabilidade. No total, o tempo de duração dessa etapa é de aproximadamente 40 minutos e os instrumentos abordam questões específicas dos três fenômenos foco deste estudo. Dado o objetivo da pesquisa, estamos convidando adultos (maiores de 18 anos), discentes de universidades pública e comunitária, em fase de conclusão de curso (que tenham 70% ou mais do curso concluído) para participarem voluntariamente da pesquisa.

Esse estudo se fundamenta tendo em vista o contexto de avanços e mudanças no mundo do trabalho em decorrência da globalização. Nas circunstâncias atuais, o mundo do trabalho é marcado por instabilidades, e é exigido cada vez mais esforços dos estudantes para enfrentar os desafios de conduzir sua carreira profissional. Espera-se que, a partir dos resultados destes instrumentos, haja a reflexão e compreensão destes aspectos psicológicos e suas repercussões nas carreiras de universitários concluintes.

Além disso, a sua colaboração poderá contribuir para o avanço do conhecimento científico na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e Desenvolvimento de Carreira em nosso país. A partir da avaliação de como as características do mundo do trabalho contemporâneo influenciam nos sentimentos, decisões e projetos realizados pelos estudantes

em final de curso, buscando a compreensão e reflexão destes aspectos psicológicos e suas repercussões nas carreiras de universitários concluintes. Ao longo da aplicação dos instrumentos, pode ser que alguma pergunta ou item do instrumento gere algum desconforto, cansaço ou aborrecimento. Caso sejam geradas reflexões negativas e você precisar de apoio psicológico durante ou após essa pesquisa, você tanto poderá procurar voluntariamente o Serviço de Atendimento Psicológico oferecido pela UFSC (SAPSI) para um acolhimento inicial, ou poderemos efetuar seu encaminhamento para outros serviços similares que serão sugeridos a você, se este for seu interesse. A pesquisadora responsável pelo estudo é psicóloga e estará disponível para conversar e esclarecer dúvidas durante todas as etapas de realização da pesquisa e também para fazer os encaminhamentos necessários. Destaca-se que sua participação é voluntária e não remunerada e que você poderá desistir de participar a qualquer momento, sem que isso gere qualquer tipo de ônus ou constrangimento para você. Caso você tenha algum prejuízo material ou imaterial em decorrência da participação nesta pesquisa, poderá solicitar indenização, de acordo com a legislação vigente e amplamente consubstanciada. Caso tenha alguma despesa decorrente da participação na pesquisa, a mesma será ressarcida.

Faz-se necessário enfatizar que qualquer dado que você preencher a seu respeito durante essa pesquisa será tratado a fim de não identificá-lo pessoalmente e garante-se total anonimato. No entanto, apesar de todos os cuidados tomados, existe a remota possibilidade do sigilo ser quebrado de maneira involuntária e não intencional, cujas consequências serão tratadas nos termos da lei.

Todos os procedimentos metodológicos que serão adotados obedecerão aos preceitos éticos implicados em pesquisas envolvendo seres humanos nas ciências humanas e sociais, conforme normatização da Resolução 510/16, do CNS – Conselho Nacional de Saúde. Cabe mencionar que os pesquisadores estarão à disposição para efetuar quaisquer esclarecimentos necessários, seja antes, durante ou mesmo depois de sua participação na pesquisa. Você também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC a qualquer momento. Esse órgão é responsável por avaliar os aspectos éticos das pesquisas e acompanhar os resultados e conclusão das mesmas.

Após o término do mestrado, a dissertação será disponibilizada no repositório eletrônico institucional da biblioteca da UFSC. Além disso, ao final do projeto, poderá ser enviado, aos participantes que tiverem interesse e disponibilizarem o e-mail neste termo, a dissertação de mestrado concluída e digitalizada com os resultados da pesquisa. Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da

Universidade Federal de Santa Catarina. O contato com o CEPSH – UFSC pode ser realizado pelo telefone (48) 3721-6094, pelo e-mail cep.propesq@contato.ufsc.br ou no endereço: Universidade Federal de Santa Catarina – Reitoria II, Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, 4º andar, Sala 401 – Trindade – CEP 88040-400 – Florianópolis/SC.

Maiores informações ou dúvidas em relação ao estudo podem ser obtidas pelos endereços de e-mail gabrielarremor@hotmail.com e maiana.nunes@ufsc.br, pelo telefone (48) 99606-8070, ou no seguinte endereço: Universidade Federal de Santa Catarina – Departamento de Psicologia – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Sala 7A – Trindade – CEP 88040-970 – Florianópolis/SC.

Após a leitura do presente termo e de sua concordância em participar do estudo, solicitamos que assine abaixo. Sua participação somente ocorrerá se você concordar com este termo. Esse termo foi impresso em duas vias, sendo que uma ficará em sua guarda e a outra com a pesquisadora responsável. Esse termo deve ser rubricado em todas as páginas e deve constar a assinatura ao final dele. Este é um documento importante que traz informações de contato e garante os seus direitos como participante da pesquisa, por isso solicitamos que o mesmo seja guardado. Você terá acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado.

Eu, _____, RG _____, li este documento e obtive todas as informações que julguei necessárias para me sentir esclarecido e optar por livre e espontânea vontade participar desta pesquisa. Declaro, portanto, que concordo em participar deste estudo.

Florianópolis, ____ de _____ de 2019.

Nome do participante _____.

Assinatura do participante: _____.

Pesquisadora responsável: Gabriela Romani Remor

Assinatura da pesquisadora: _____.

Caso tenha interesse em obter o acesso à essa dissertação de mestrado concluída, favor inserir seu e-mail: _____.

Anexo G – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Otimismo, Autoeficácia e percepção de Empregabilidade em universitários na transição para o mercado de trabalho.

Pesquisador: Malana Farias Oliveira Nunes

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 04850818.0.0000.0121

Instituição Proponente: Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.121.183

Apresentação do Projeto:

Projeto de mestrado de Gabriela Romani Remor, sob orientação da professora Malana Farias Oliveira Nunes, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Estudo que se caracteriza como um levantamento de campo (survey), com natureza descritiva e delineamento correlacional, utilizando uma abordagem quantitativa, com 300 participantes. Critérios de inclusão: A amostra dessa pesquisa será composta por universitários, com 18 anos ou mais, em final de curso, isto é, faltando 30% ou menos para a conclusão do ensino superior, de áreas variadas. Critérios de exclusão: não constam intervenções: Serão utilizados três instrumentos para avaliar os três fenômenos de interesse da pesquisa, além de um questionário sociodemográfico que será utilizado para a caracterização dos participantes.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

O objetivo geral da pesquisa é caracterizar o Otimismo, Autoeficácia e a percepção de Empregabilidade de universitários na transição para o mercado de trabalho.

Objetivo Secundário:

Caracterizar os níveis de Otimismo, Autoeficácia e percepção de Empregabilidade em universitários em transição para o mercado de trabalho; Comparar níveis de Otimismo e Autoeficácia de alunos de cursos com diferentes percepções de Empregabilidade; Comparar níveis

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R. Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
UF: SC Município: FLORIANÓPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 E-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br

Continuação do Projeto: 3.121.183

de Otimismo, Autoeficácia e percepção de Empregabilidade em diferentes cursos de universidades que cobram mensalidade e as que não cobram; Comparar níveis de Otimismo, Autoeficácia e percepção de Empregabilidade entre homens e mulheres e entre grupos etários distintos; Verificar o grau de associação entre o Otimismo, a Autoeficácia e a percepção de Empregabilidade de estudantes universitários em final de curso.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Análise adequada dos riscos e benefícios.

Riscos: Ainda que a coleta seja realizada por meio de preenchimento de escalas psicométricas, sabe-se que toda a pesquisa pode apresentar riscos aos participantes, mesmo que remotos. A presente pesquisa apresenta baixo nível de risco, porém, ao longo da aplicação dos instrumentos, pode ser que alguma pergunta ou item do instrumento gere algum desconforto, cansaço ou aborrecimento. Caso sejam geradas reflexões negativas e necessite de apoio psicológico durante ou após a pesquisa, o participante poderá procurar voluntariamente o Serviço de Atendimento Psicológico oferecido pela UFSC (SAPSI) para um acolhimento inicial, ou será encaminhado para outros serviços similares de acolhimento, se este for seu interesse. A pesquisadora responsável pelo estudo é psicóloga e estará disponível para conversar e esclarecer dúvidas durante todas as etapas de realização da pesquisa e também para fazer os encaminhamentos necessários.

Benefícios:

Os benefícios desta pesquisa aos participantes são de forma indireta, os dados fornecidos pelos participantes contribuem para ampliação teórica e empírica sobre a temática de desenvolvimento de carreira. Com isso, gera-se reflexão sobre os aspectos psicológicos em questão - otimismo, autoeficácia e empregabilidade - e suas repercussões nas carreiras de universitários concluintes, que no futuro podem ser base para intervenções com universitários acerca do momento de transição para o mercado de trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Sem comentários adicionais.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Folha de rosto assinada pela pesquisadora responsável e pelo subcoordenador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia/UFSC. Anuências Institucionais baseadas na resolução 510/16 foram assinadas na UFSC pelos coordenadores dos cursos de Administração, Nutrição e pelo Diretor do Centro Tecnológico. Na UNISUL foram assinadas pelos coordenadores dos cursos de

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R. Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
 Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
 UF: SC Município: FLORIANÓPOLIS
 Telefone: (48)3721-8094 E-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 3.121.193

Administração, Nutrição, Engenharia Civil, Engenharia Elétrica e Engenharia Sanitária e Ambiental. Cronograma informa coleta de dados a partir de abril de 2019. O orçamento é de R\$ 450,00 a serem pagos com recursos próprios. TCLE para ser aplicado on line segue a resolução 510/16 e contempla todos os itens obrigatórios.

Recomendações:

Sem recomendações adicionais.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	FB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1270564.pdf	07/12/2018 12:16:06		Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	07/12/2018 12:13:55	GABRIELA ROMANI REMOR	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Anuencia_institucional.pdf	05/12/2018 14:32:02	GABRIELA ROMANI REMOR	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_de_Consentimento_Livre_e_Escarecido.pdf	05/12/2018 14:28:01	GABRIELA ROMANI REMOR	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_pesquisa_Gabriela.pdf	05/12/2018 14:27:42	GABRIELA ROMANI REMOR	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R. Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
 Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
 UF: SC Município: FLORIANÓPOLIS
 Telefone: (48)3721-8094 E-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 3.121.183

FLORIANOPOLIS, 24 de Janeiro de 2019

Assinado por:
Maria Lulza Bazzo
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
UF: SC Município: FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-8094 E-mail: oep.propesq@contato.ufsc.br