

Ildécio Vieira Gomes

Professor da Nova Faculdade em
Contagem - Minas Gerais (Brasil)

ildeciovg@hotmail.com

Tarcísio Afonso

Professor da Fundação
Pedro Leopoldo (Brasil)

professortarcisioafonso@gmail.com

**Luiz Rodrigo
Cunha Moura**

Professor Adjunto do Centro
Universitário UNA (Brasil)

luizrcmoura@gmail.com

Dados para contato:

Luiz Rodrigo Cunha Moura
Centro Universitário UNA
Rua dos Aimorés, 1451 - Lourdes, 30140-
071, Belo Horizonte, MG, Brasil.

URL da Homepage:
<http://una.br/>

Recebido em: 15/08/2019
Aprovado em: 14/05/2020

DOI:
<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v10i3.44493>

**PROCESSO DE DECISÃO DE CARREIRA DE
ALUNOS DE CURSO SUPERIOR: AVALIAÇÃO
E TESTE DE UM MODELO EXPLICATIVO**

**HIGHER STUDENT CAREER DECISION PROCESS:
EVALUATION AND TESTING OF AN EXPLANATORY MODEL**

**PROCESO DE DECISIÓN DE LA CARRERA DEL ESTUDIANTE
SUPERIOR: EVALUACIÓN Y PRUEBA DE UN MODELO
EXPLICATIVO**

RESUMO

O objetivo desse trabalho é o de adaptar e de testar um modelo para mensurar e explicar o processo de decisão de carreira dos alunos universitários. Foi realizada uma pesquisa descritiva por meio de um *survey* com os alunos de uma IES. Todas as hipóteses do trabalho são confirmadas e que o autoconceito, a autoeficácia profissional e comportamento exploratório influenciam positivamente e significativamente o processo de decisão de carreira dos alunos. A quase maioria dos estudantes (49%) tem como projeto continuar os estudos, o que pode indicar a dependência da educação continuada como meio para a complementação da carreira.

Palavras-chave: Decisão de Carreira; Autoconceito; Autoeficácia Profissional.

ABSTRACT

The objective of this work is to adapt and test a model to measure and explain the career decision process of college students. A descriptive research was conducted through a survey with the students of a HEI. All work hypotheses are confirmed and that self-concept, professional self-efficacy and exploratory behavior positively and significantly influence the career decision process of students. Almost the majority of students (49%) are projected to continue their studies, which may indicate dependence on continuing education as a means to career completion.

Keywords: Career Decision; Self-Concept; Professional Self-Efficacy.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es adaptar y probar un modelo para medir y explicar el proceso de decisión de carrera de los estudiantes universitarios. Se realizó una investigación descriptiva a través de una encuesta a estudiantes de una IES. Se confirman todas las hipótesis de trabajo y que el autoconceito, la autoeficacia profesional y la conducta exploratoria influyen positiva y significativamente en el proceso de decisión de carrera de los estudiantes. Casi la mayoría de los estudiantes (49%) planea continuar sus estudios, lo que puede indicar la dependencia de la educación continua como

un medio para complementar sus carreras.

Palabras clave: Decisión de carrera; Autoconcepto; Autoeficacia profesional.

1 INTRODUÇÃO

Durante décadas no Brasil, o diploma universitário foi porta de entrada para o primeiro ou um novo trabalho e a formação acadêmica tornou-se cada vez mais relevante, sendo que a capacitação, habilitação, certificação e conhecimento são objetivos comuns daqueles que pretendem se inserir no mercado de trabalho condignamente com seus anseios e necessidades (ALVES et al. 2018).

Hoje, a conquista de oportunidades profissionais após a graduação requer uma série de habilidades, características pessoais, competências e redes de relacionamento que permitam a esse profissional visibilidade e atratividade tanto para seus potenciais clientes, nos casos de prestadores de serviços, como empregadores, quanto para aqueles que remunerarão o trabalho (SILVA, 2017). Cada ano de estudos formais representa maiores chances no mercado de trabalho e maior salário (BOTTEGA, 2018), mas infelizmente, ainda são muitos os discentes que buscam uma formação universitária acreditando que ela por si só será a ponte, a condição necessária, profissionalizante, que permitirá o conhecimento suficiente, seja ele técnico ou científico, capaz de garantir o ingresso no mercado de trabalho e o sucesso profissional (FIGUEIREDO, 2015).

As transformações nas últimas décadas, na sociedade e no mundo do trabalho têm exigido um posicionamento diferente dos indivíduos em relação à sua carreira. No passado, acreditava-se em uma sequência linear de eventos previsíveis na carreira profissional e as pessoas precisavam basicamente encontrar o caminho e o lugar certo. As empresas eram muitas vezes responsáveis pela carreira do indivíduo dentro das organizações (SILVA et al., 2018). Nos dias de hoje, os indivíduos precisam se adaptar às mudanças constantes, aproveitar as oportunidades presentes e estar atentos às oportunidades futuras (FARIA, 2018), sendo que essas mudanças foram mais abruptas na última década, com o advento das novas tecnologias para automação, não somente na manufatura, mas no comércio e serviço, como, por exemplo, os diversos aplicativos existentes interagindo nesses dois últimos segmentos (CUNHA, 2017).

O modelo tradicional de carreira começou a se modificar na década de 80, ocorrendo a existência de novas carreiras em detrimento de outras mais antigas, exigindo uma mudança e aprendizagem contínua das pessoas (MONTEIRO et al., 2016).

O relatório do Banco Mundial (2018) intitulado “Competências e Empregos – uma agenda para a juventude” demonstra, entre outras coisas, a necessidade de investimento em competências cognitivas - alicerce do aprendizado da maioria dos estudantes e normalmente são aprendidas no ensino

fundamental e desenvolvidas ao longo da vida, permitindo que os estudantes pensem criticamente – em competências socioemocionais - comportamentos, atitudes e valores que determinam a maneira como pode reagir em várias situações – e em competências técnicas - conhecimento e a experiência necessários para realizar uma tarefa e que podem ser bastante específicas e incluir o domínio de temas e de certos materiais ou tecnologias – dos jovens no sentido de contribuir para sua carreira, sendo que a educação formal possui um importante papel e ressaltando-se também a necessidade de escolha de carreira por parte dos alunos (ANGEL-URDINOLA; GUKOVAS, 2018; CORREIO; CORREIO; CORREIO, 2018).

Estudos apuraram que a situação de ingresso no mercado de trabalho para os discentes e novos graduandos tem se deteriorado em função da crise atual no país (FIORINI; MORÉ; BARDAGI, 2017; REIS; DIEHL, 2017; VIANA, 2017). Somem-se a isso as dificuldades em fazer previsões, visto que se observam também pesquisas que indicam que as mudanças nos diversos setores da economia e, por consequência, no ambiente de trabalho nos últimos 10 anos são significativas a ponto, inclusive, de dificultar cada vez mais as previsões para o trabalho e a decisão de carreira dos universitários.

O objetivo desse trabalho é o de propor e testar um modelo para analisar os fatores de decisão de carreira - o autoconceito, a autoeficácia profissional e o comportamento exploratório dos alunos de uma Instituição de Ensino Superior (IES). Além disso, será identificada a percepção dos discentes acerca dos fatores de decisão de carreira (autoconceito, autoeficácia profissional e comportamento exploratório), bem como serão identificados os fatores de decisão de carreira mais relevantes de acordo com os alunos.

Em termos teóricos, esse trabalho se justifica em virtude de que os fatores preditores de decisão de carreira, têm sido abordados ao longo dos anos com um ou outro construto, mas são minoria os estudos com a abordagem de múltiplos construtos no Brasil. Essa constatação veio a partir de uma busca na base de dados Scientific Periodical Eletronic Library (SPELL), onde foram encontrados 384 artigos que continham a palavra “carreira” no seu resumo e 87 em palavras-chave, no período de janeiro de 2.000 a maio de 2018. Nesse mesmo período, apenas uma publicação continha a expressão “decisão de carreira” em seu resumo nessa mesma base SPELL. Ao confrontar com a base Scientific Electronic Library Online (SCIELO), também foi encontrada apenas uma publicação. Ao aprofundar a pesquisa, para o termo autoconceito detectaram-se 12 resultados na base SPELL no campo palavra-chave e sete para a expressão autoeficácia. Apenas para a expressão comportamento exploratório obteve-se retorno de um número mais expressivo, 97 resultados. Mas a partir da conjugação de dois desses termos não se apurou retorno na referida pesquisa. Somente a partir da expansão da pesquisa para a base de dados do Google Acadêmico foi possível encontrar alguns poucos estudos com abordagem de mais de um dos construtos utilizados nessa pesquisa.

Ao propor e analisar um modelo desenvolvido e testado para este fim, estes resultados demonstram haver um espaço para a discussão do tema fatores preditores de decisão de carreira, em face da existência de limitado número de estudos que abordem o tema, em particular a partir de múltiplos fatores preditores de decisão de carreira e sendo menos expressivos ainda na área de Administração.

Em termos gerenciais, acredita-se também na importância da utilização dos resultados desta pesquisa pelas instituições de ensino no sentido de reforçar sua atenção para o discente na orientação vocacional, além do fator social visto a importância da área de educação, sendo que em uma abordagem preliminar, parte dos respondentes indicou interesse em melhor entender seu posicionamento atual em relação à carreira.

Em termos sociais, ressalta-se que a partir da constatação da existência de um número pouco expressivo de pesquisas sobre os fatores preditores de decisão de carreira, principalmente com múltiplos fatores como Teixeira (2002) e Teixeira, Bardagi e Hutz (2007) e com foco na Administração como Araujo et al (2018), entende-se que este trabalho se faz ainda mais necessário ao se considerar o momento atual de grave crise econômica no Brasil e, por conseguinte, de trabalho, no país e no mundo. Isso porque se acredita que os construtos a serem trabalhados nesta pesquisa são pertinentes ao atual momento, o que contribuirá para melhor percepção de como esses fatores de decisão preditores de carreira são percebidos pelos discentes em tempo de crise.

Em pesquisa realizada em instituições de ensino públicas e particulares, Cava (2012) salienta que as decisões relacionadas à carreira assumem papel preponderante na vida de um indivíduo, sendo, assim, um tema muito interessante no contexto da educação e do trabalho. A autora adverte que no sistema educacional brasileiro, em todos os níveis, rara é a oferta de suporte aos estudantes no que se refere a educação, desenvolvimento e decisão de carreira; que são poucas as iniciativas desenvolvidas nas IES que objetivam intervir em questões e problemas relacionados ao desenvolvimento da carreira de universitários.

Em relação a estudos que abordem o desenvolvimento de carreira de estudantes na graduação, ainda há necessidade de ampliação das investigações na área (ZATTI et al., 2017). Existe a necessidade de aprofundamento da investigação das experiências universitárias no Brasil, por entender que ainda há muito que ser produzido, pois atualmente ainda se utilizam modelos teóricos internacionais que possuem organizações do ensino superior muito distintas da realidade brasileira (FLEMING, 2017).

Visando contribuir para a ampliação do conhecimento sobre questões da decisão de carreira de estudantes universitários no Brasil e oferecer instrumento apropriado para avaliação e intervenção nessa área, este trabalho também busca oferecer informações que permitam a todos os envolvidos

nesse processo, incluindo então as IES, mais uma ferramenta, atualizada, sobre possíveis iniciativas que possam contribuir para o processo de decisão de carreira dos discentes.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Aqui são descritos os conceitos e elaboradas as hipóteses que sustentam os construtos e suas relações presentes no modelo testado.

2.1 Autoconceito

O autoconceito pode ser definido como a imagem de quem somos e do que gostamos, a maneira como nos vemos, como queremos ser vistos e como os outros nos percebem (Serra, 1988), como crenças que temos de nós mesmos (BARDAGI; BOFF, 2010). O indivíduo tem em mente quem ele pensa ser (BALBINOTTI, 2003) existindo uma ligação de seus traços pessoais com seu desenvolvimento profissional (SUPER, 1980).

Muitos discentes e mesmo outros já diplomados relatam grande dificuldade de adaptação ao mundo do trabalho em relação à definição de seus autoconceitos e às estratégias de busca de emprego (BOUCINHA, 2017), pois, o autoconceito é resultado da interação entre os indivíduos e o mundo, bem como da percepção das suas realizações, vivências e capacidades (MATIAS; MARTINELLI, 2017; SISTO; MARTINELLI, 2004).

O autoconceito pode ser compreendido com a imagem que um indivíduo possui de si mesmo, considerando as diversas obrigações pelas quais as pessoas possuem ao longo da sua vida. No caso dos alunos universitários, a própria escolha do curso traduz parte do seu autoconceito (Silva & Teixeira, 2013).

O autoconceito dos alunos é um dos preditores sobre a decisão de carreira (TEIXEIRA; GOMES, 2004; BARDAGGI; BOFF, 2010). O estudo de Grohmann et al. (2012) identificou que existem diferenças entre os valores e, por consequência, no autoconceito percebidos pelos estudantes em sua escolha de carreira, no caso em questão, Engenharia e Administração.

A partir dessas considerações é formulada a hipótese 1:

Hipótese 1 - O autoconceito possui um impacto positivo sobre a decisão de carreira dos alunos.

2.2 Autoeficácia profissional

A autoeficácia trata da importância da definição de objetivos e da auto avaliação (BANDURA, 1977) e assevera que a percepção de autoeficácia está associada ao julgamento que o indivíduo possui em suas próprias capacidades (BANDURA, 1989). Esta percepção sobre suas aptidões influencia seu estímulo no alcance de determinado desempenho, isto é, se as pessoas não acreditarem que são capazes de alcançar os resultados que desejam, “terão pouco incentivo para agir ou perseverar frente a dificuldades” (BANDURA, 2008, p, 101).

A autoeficácia é então a avaliação que cada pessoa faz de si, do que ela acredita que pode realizar, dentro do domínio de suas habilidades (BANDURA, 1999), sendo que na área de carreira, ela é muito importante para que as pessoas superem as barreiras existentes sobre o seu desenvolvimento profissional (UCHIDA, 2017). Nesse caso, a autoeficácia se refere à habilidade do indivíduo em realizar atividades de tomada de decisão relacionadas à sua carreira (LEWIS et al., 2017; WANG et al., 2016) ou ainda a sua percepção sobre essa capacidade (POLYDORO; GUERREIRO-CASANOVA, 2010), relacionadas com a capacidade de organizar e executar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho (PELLISSARI, 2007).

Indivíduos com alta percepção de autoeficácia experimentaríamos menos estresse em situações onde seria necessário mais esforço pessoal (BEHJAT; CHOWDHURY, 2012) e em situações em que discentes da graduação com alta percepção de autoeficácia teriam maior motivação para alcançar determinado objetivo, trabalhando melhor a sua ansiedade e estresse perante situações adversas em um mercado de trabalho competitivo (BANDURA, 1977; 1999). As expectativas criadas em relação às oportunidades futuras de trabalho podem também estar ligadas, entre outros fatores, às crenças de autoeficácia (TEIXEIRA, 2002), pois, os indivíduos com alto nível de percepção de autoeficácia, abordam os desafios como dificuldades a serem superadas e não como ameaças a serem evitadas (BEHJAT; CHOWDHURY, 2012).

Por conseguinte, imagina-se que quanto maior a percepção da capacidade do indivíduo de defrontar as demandas relativas às decisões de carreira, maior é a possibilidade que ele se engaje nessas atividades (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012) ou de implementar essas tarefas (Fleming, 2017), constatando-se que a autoeficácia profissional desempenha papel específico na predição de carreira, estando positivamente correlacionada com as variáveis de decisão de carreira (OURIQUE & TEIXEIRA, 2012; WANG et al., 2016). Assim, foi elaborada a seguinte hipótese:

Hipótese 2 – A autoeficácia profissional possui um impacto positivo sobre a decisão de carreira dos alunos.

2.3 Comportamento exploratório

O comportamento exploratório é um comportamento intencional com o intuito do indivíduo alcançar o conhecimento acerca do ambiente de trabalho, auxiliando-o em sua tomada de decisão por meio de informações sobre as carreiras, profissões e ocupações (AGUILLERA; BORTOLOTTI; LEAL, 2019), auxiliando o processo de escolha profissional (AMBIEL; HERNÁNDEZ, 2016).

A atividade exploratória refere-se aos comportamentos sistemáticos e intencionais que fornecem informações tanto interiores quanto exteriores ao indivíduo, auxiliando-o na resolução de problemas, realização de escolhas e organização da experiência de maneira geral, sendo constantes ao longo de toda a vida e intensificando-se em períodos de mudanças pessoais ou profissionais (TEIXEIRA; DIAS, 2011), preparando o indivíduo para a escolha de uma carreira (TEIXEIRA; GOMES, 2004), se ajustando em relação a diferentes situações de oportunidades de trabalho (PELISSONI, 2007).

O construto “comportamento exploratório vocacional” compreende dois aspectos: a exploração de si e a exploração do ambiente onde está circunscrito. O primeiro aspecto relaciona-se ao comportamento de busca para conhecer-se, conhecer suas próprias capacidades, suas habilidades e traços de personalidade com respeito à escolha vocacional. Por outro lado a exploração do ambiente abrange a busca de conhecimento da realidade profissional, em particular à sua área, e alternativas educacionais de aperfeiçoamento, entendendo a importância da chamada educação continuada (TEIXEIRA et al., 2007; PELISSONI, 2007).

Comportamentos exploratórios compõem-se de atividades relacionadas à participação em congressos e eventos científicos, aulas e cursos não obrigatórios, atividades de monitoria, conhecimento e organização de atividades artísticas e culturais, além de contato com professores fora do horário das aulas (KUHN, 1991), além de atividades extracurriculares durante o período de conclusão de curso superior (RIZZATTI et al., 2018), projetos de extensão (Freitas & Oliveira) e de atividades relacionadas a contatos com profissionais, procura por cursos complementares, estágios e atividades de pesquisa (FREITAS; OLIVEIRA, 2017; TEIXEIRA; GOMES, 2004). Essas ações são muito importantes, pois, ajudam os alunos fazerem escolhas mais realistas em relação às decisões e ao desenvolvimento de carreira (PELISSONI, 2007).

O comportamento exploratório ocorre em todas as fases da vida profissional do indivíduo, mas ele se torna mais presente em momentos de transição de carreira ou de transição profissional (AMBIEL, HERNÁNDEZ, 2016), como é o caso em relação aos alunos de curso superior que estão próximos de se formarem.

As atividades exploratórias objetivam delinear preferências do sujeito, sendo fundamentais

para a realização de escolhas profissionais maduras e realistas, ou seja, sobre a decisão de carreira do indivíduo (OGUSHI; BARDAGI, 2015; PELISSONI, 2007; MOGNON; SANTOS, 2013).

O comportamento exploratório é considerado um importante estágio evolutivo de desenvolvimento vocacional e do processo de decisão de carreira, que ocorre de diferentes formas para os indivíduos (TEIXEIRA; DIAS, 2011), sendo um aspecto fundamental do desenvolvimento de uma carreira ao longo do ciclo vital (TEIXEIRA et al., 2007) e também em relação ao desenvolvimento da carreira do discente (BARDAGI; HUTZ, 2010; PELISSONI, 2007). Isso vai ao encontro dos estudos que referem correlação positiva entre comportamento exploratório e nível de decisão de carreira (MOGNON; SANTOS, 2013). Por conseguinte, é elaborada a seguinte hipótese:

Hipótese 3 - O comportamento exploratório possui um impacto positivo sobre a decisão de carreira dos alunos.

2.4 Decisão de carreira

A carreira é resultado do significado que o sujeito vai construindo sobre sua trajetória profissional passada, presente e futura. Assim, as experiências passadas, a vivência presente e as aspirações futuras formam padrões significativos que explicam o comportamento vocacional do sujeito em suas três nuances, a saber: qual, por que e como (SAVICKAS, 2001). Além disso, a carreira é como a combinação e a sequência de papéis desempenhados por uma pessoa durante a vida toda (SUPER, 1980). A carreira é a representação sistemática de alterações que ocorrem sobre o comportamento vocacional do indivíduo, representadas sobre as escolhas sobre as profissões do indivíduo ao longo da vida (ZATTI et al, 2017), sendo um processo evolutivo de mudanças através de vivências e aprendizado relacionadas a atividades laborais e educacionais (FREITAS; OLIVEIRA, 2017).

A percepção pessoal de oportunidades profissionais, um senso de competência profissional e clareza de autoconceito foram ótimos preditores de decisão de carreira ao final do curso universitário. Por sua vez, comportamentos vocacionais exploratórios, assim como participação em pesquisa, mostraram-se bons preditores do senso de competência profissional (TEIXEIRA, 2002).

O desdobramento da carreira ao longo da graduação é relativo às experiências vividas durante esse período e que representam a relação entre o autoconceito e o trabalho através das mudanças da identidade profissional (ZATTI et al., 2017). Considera-se ainda que nesse período, a carreira auxilia o estudante em relação às suas escolhas em termos de estágios e como obter experiência prática na profissão (ARAÚJO et al., 2018), pois, a passagem da universidade para o mundo do mercado

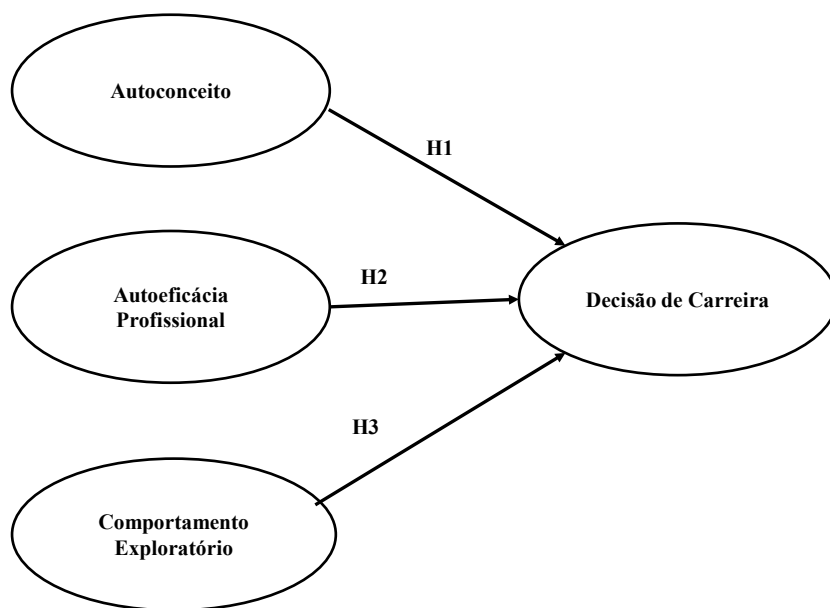
demanda a tomada de decisão de forma estruturada pelo estudante e futuro profissional (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012).

A decisão de carreira pode ser entendida como o processo relativo ao indivíduo em comprometer-se com uma determinada direção vocacional ou ainda como a clareza em termos de talentos, interesses e objetivos profissionais (TEIXEIRA, GOMES, 2004). Ela é importante, pois, sem a sua clareza torna-se muito difícil a elaboração de estratégias e metas para que esse objetivo seja atingido (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012), além de que o trabalho hoje é percebido como uma forma de se alcançar autonomia e independência e dessa forma, as decisões sobre a carreira se tornam mais importantes (ARAÚJO et al., 2018).

3 MODELO CONCEITUAL PROPOSTO E SUAS HIPOTHESES

Considerando os objetivos dessa pesquisa, bem como as relações entre os construtos apresentados no referencial teórico foi desenvolvido o modelo hipotético.

Figura 1: Modelo hipotético



Fonte: Elaborado pelos autores.

O estabelecimento de objetivos de carreira está relacionado à clareza sobre a própria identidade, à percepção de capacidade pessoal, ao comportamento exploratório, à percepção de barreiras e

de apoio e à percepção pessoal sobre o mercado de trabalho. Assim, o comportamento exploratório, a percepção de autoeficácia profissional e a percepção de oportunidades são preditores da decisão de carreira (TEIXEIRA; GOMES, 2004).

4 METODOLOGIA

Essa é uma pesquisa de abordagem quantitativa sendo a mais indicada a partir da análise dos seus objetivos. Assim, foi realizado um *survey* com o intuito de coletar os dados relativos ao público-alvo da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados foi elaborado a partir da análise de escalas já testadas e validadas sobre os mesmos construtos que compõem o modelo hipotético testado nessa pesquisa. O Quadro 1 a seguir apresenta os autores cujas escalas foram utilizadas para compor as escalas de cada um dos construtos.

Quadro 1 – Construtos utilizados na pesquisa e seus autores

Construtos	Autores
Autoconceito	Teixeira e Gomes (2005); Silva, Coelho e Teixeira (2013); Bardagi e Boff (2010)
Autoeficácia Profissional	Teixeira e Gomes (2005); Ourique e Teixeira (2012); Silva, Coelho e Teixeira (2013); Wang et al. (2016); Bardagi e Boff (2010)
Comportamento Exploratório	Teixeira e Gomes (2005); Silva, Coelho e Teixeira (2013); Bardagi e Boff (2010)
Decisão de Carreira	Teixeira e Gomes (2005); Ourique e Teixeira (2012); Silva, Coelho e Teixeira (2013); Wang et al. (2016)

Fonte: Elaborado pelos autores

A escala é do tipo intervalar de 11 pontos (variando entre 0 e 10 com as âncoras “discordo totalmente” e “concordo totalmente” respectivamente), o que facilita a interpretação por parte do pesquisado, visto que, as pessoas são familiarizadas com esta referência. Desta forma, a potencial dificuldade de resposta associada ao número de pontos é minimizada e a interpretação dos resultados se torna mais simples. A escala de 11 pontos é mais adequada do que escalas de cinco ou sete pontos (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994), diminuindo a assimetria dos dados e facilitando o processo de resposta por parte do entrevistado a partir de uma melhor visualização da escala (FORNELL et al., 1996).

A população é composta por discentes dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Direito,

Enfermagem e Farmácia da Nova Faculdade, IES situada em Contagem–MG, totalizando aproximadamente 700 discentes. A amostra é constituída de forma não probabilística e por acessibilidade, ou seja, composta de discentes que tiveram o interesse em participar, de ambos os sexos, qualquer faixa etária e qualquer estado civil.

Foi realizado um pré-teste do questionário com um grupo de 20 alunos e verificou-se que não foram necessárias modificações no instrumento de coleta de dados.

Os dados foram coletados por meio de questionário online enviado via e-mail e aplicativo de mensagens para um grupo de aproximadamente 350 universitários de uma população total de 700 discentes. Foi obtido um número de 165 questionários respondidos.

A partir do final da coleta das informações, o banco de dados foi transferido para a planilha Excel e, a seguir, processado com o uso dos softwares estatísticos Statistical Package for Social Sciences (SPSS), da IBM e o SmartPLS program para o teste do modelo conceitual. Com o intuito de realizar a análise dos dados foram utilizadas técnicas da estatística multivariada e modelagem de equações estruturais.

5 ANÁLISE DE DADOS

5.1 Características da Amostra e Tratamento dos Dados

Em relação às características da amostra, verificou-se que ela é majoritariamente formada por discentes dos cursos de Direito e de Ciências Contábeis, do gênero feminino, consideram muito grandes ou grandes as chances de exercer sua profissão logo após a conclusão do curso, pretendem continuar os estudos e possuem uma atividade remunerada regular relacionada ao curso que estão graduando. As características específicas da amostra estão detalhadas na Tabela 1, a seguir.

Tabela 1: Características da amostra

Variável demográfica ou Comportamental	Característica da amostra	Frequência	Porcentagem
Gênero	Feminino	114	69,10%
	Masculino	51	30,90%
Curso	Direito	48	29,10%
	Ciências Contábeis	41	24,80%
	Farmácia	34	20,60%
	Administração	29	17,60%
	Enfermagem	13	7,90%
Chances de exercer sua profissão logo após o curso	Bem grande	43	26,10%
	Grandes	63	38,20%
	Média	44	26,70%
	Pouca	12	7,20%
	Nenhuma	1	0,60%
	Não Pretende exercer a profissão pelo menos por 6 meses após a formatura	2	1,20%
Principal projeto após a conclusão o curso	Continuar os estudos, fazendo especialização, mestrado ou doutorado.	80	48,50%
	Conseguir um emprego na profissão ou continuar trabalhando na profissão.	57	34,50%
	Dedicar-se ao seu próprio negócio.	24	14,50%
	Fazer outro curso de graduação.	4	2,50%
Relação entre atividade remunerada atual e seu curso de graduação	Sim	92	55,80%
	Não	73	44,20%
Total de questionários válidos (n)		165 elementos	

Fonte: Dados da pesquisa.

Primeiramente foi realizada a identificação dos *outliers* multivariados, por meio do cálculo da medida D^2 de Mahalanobis que possibilita obter a posição de cada observação comparada com o centro de todos os dados, em um conjunto de variáveis. O teste do Qui-Quadrado é realizado para identificar combinações atípicas no conjunto das variáveis observáveis. Ou seja, no espaço multidimensional, os valores muito elevados para o D^2 representam observações mais afastadas da distribuição, sendo que os valores do D^2 de Mahalanobis maiores do que o valor do Teste do Qui-Quadrado para o número de variáveis que compõe o conjunto de análise são considerados *outliers* multivariados (HAIR et al., 2009).

Na pesquisa foram identificados 11 *outliers* multivariados e após uma análise minuciosa, observou-se que alguns elementos da amostra responderam questões com “0”, mas de forma consistente ao longo do questionário. Por isso, optou-se por não excluir os casos atípicos identificados, pois,

considera-se que as observações com valores extremos frequentemente constituem casos válidos da população. A eliminação destes casos pode limitar a generalidade da análise multivariada, apesar de possivelmente melhorar os seus resultados (HAIR et al., 2009). Outro ponto a ser considerado é que a verificação dos *outliers* multivariados foi útil para verificar possíveis erros de transcrição das respostas em papel para o SPSS.

Outra análise que foi realizada foi a verificação da normalidade da amostra, por meio do teste K-S de Kolmogorov-Smirnov que constatou que as variáveis observáveis, ou indicadores, não seguem a distribuição normal, pois, todos os *p*-valor apresentaram valores abaixo de 0,001. Por isso, optou-se nessa pesquisa usar técnicas de estatística multivariada que fossem robustas à violação da normalidade da amostra.

5.2 Confiabilidade e Validade

Primeiramente foi realizada uma SEM para verificar se os indicadores que compõe cada construto apresentam os valores mínimos para a carga fatorial padronizada, indicando que um determinado indicador pertence ao construto correspondente.

Assim, na Tabela 2, a coluna “carga fatorial padronizada inicial” apresenta os valores de todos os indicadores, os quais devem apresentar um valor mínimo de 0,50.

Por conseguinte, os indicadores AC5, AE7, AE9, AE10, AE11, CE7, CE8, CE9, CE13, CE14 e CE15, por apresentarem valores abaixo de 0,50.

Em seguida foi realizada uma nova SEM para verificar se ainda existira algum indicador com valor abaixo do adequado. Os resultados são exibidos na coluna carga fatorial padronizada final” e todos os indicadores possuem valores acima ou igual a 0,50.

A partir do ajuste do modelo final, calculou-se as médias de cada um dos indicadores de todos os construtos. Assim, o construto que apresentou a maior a avaliação pelos discentes foi a autoeficácia profissional com média de 7,16 pontos. O construto autoconceito tem a menor avaliação com média de 6,28 pontos. Os construtos comportamento exploratório apresentaram médias de 6,89 e de 6,75 pontos, respectivamente.

O indicador que apresenta o maior valor para o construto Autoconceito é o AC3 “Eu me considero capaz de lidar com situações novas para mim em minha profissão”. Assim, percebe-se que os alunos possuem uma perspectiva otimista quanto à sua habilidade de lidar as mudanças que podem ocorrer em suas profissões.

Essa perspectiva otimista se reflete também com o indicador de maior valor para o construto

autoeficácia profissional (AE2 “Eu confio plenamente na minha capacidade profissional.”).

No caso do comportamento exploratório, o indicador que possui o maior valor é o CE12 (“Minha rede de contatos (*network*) é importante para sustentar minha carreira”), refletindo a percepção da geração Z, a qual é extremamente conectada pelas redes sociais e nesse caso não somente em termos de lazer e amizades, mas também em termos profissionais.

Em relação a decisão de carreira, o item que apresentou o maior valor foi o DC4 (“eu tenho claro para mim o que eu considero importante em termos profissionais”) indicando que os discentes acham que já sabem o que é importante em termos das suas carreiras.

A próxima análise é relativa à confiabilidade de cada uma das quatro escalas utilizadas representando cada um dos construtos. Essa análise ocorre por meio do cálculo do Alpha de Cronbach cujo valor deve ser de no mínimo 0,70 para escalas já testadas anteriormente, como é o caso dessa pesquisa (MALHOTRA, 2011; HAIR et al., 2009). Os resultados apresentados na Tabela 2 indicam que a confiabilidade foi alcançada para todos os construtos.

Outro ponto a ser verificado na análise de dados diz respeito à validade dos construtos que diz respeito a até que ponto os itens que formam um construto são correlacionados entre si, representando somente um construto (MALHOTRA, 2011; HAIR et al. 2009). A validade convergente é examinada por meio do cálculo da variância média extraída (AVE) e da confiabilidade composta (CC), as quais devem apresentar um valor de no mínimo 0,5 e de no mínimo 0,7 respectivamente.

Os dados presentes na Tabela 2 indicam que todos os construtos apresentam validade convergente. Os valores de 0,47 para o autoconceito e de 0,48 para o comportamento exploratório foram considerados a partir do seu arredondamento para 0,5.

Tabela 2: Validade e confiabilidade das escalas utilizadas

Construto	Descrição dos Itens	Carga Fatorial Padronizada Inicial	Carga Fatorial Padronizada Final
Autoconceito A.C. = 0,73 A.V.E. = 0,48 C.C. = 0,82 \bar{x} = 6,28	AC1 - Acredito que vou conseguir me estabelecer profissionalmente sem grandes dificuldades.	0,79	0,81
	AC2 - Acho que não será difícil minha inserção no mercado de trabalho.	0,72	0,74
	AC3 - Eu me considero capaz de lidar com situações novas para mim em minha profissão.	0,66	0,65
	AC4 - Penso que será fácil obter um trabalho remunerado satisfatório na minha profissão.	0,62	0,65
	AC5 - Minhas crenças sobre mim mesmo frequentemente são conflitantes	0,33	n. d.
	AC6 - Penso que terei dificuldades para conseguir tirar meu sustento da minha profissão.	0,63	0,61
Autoeficácia Profissional A.C. = 0,89 A.V.E. = 0,61 C.C. = 0,91 \bar{x} = 7,16	AE1 - Sinto que terei dificuldades para desempenhar bem o meu papel profissional	0,51	0,51
	AE2 - Eu confio plenamente na minha capacidade profissional.	0,75	0,77
	AE3 - Eu tenho as habilidades necessárias para exercer a minha profissão eficazmente.	0,87	0,89
	AE4 - Eu me sinto capaz de executar adequadamente as tarefas relacionadas à minha profissão	0,87	0,89
	AE5 - Eu me sinto seguro para exercer a minha profissão	0,84	0,86
	AE6 - Eu me considero uma pessoa competente na minha profissão.	0,87	0,89
	AE7 - Não me sinto bem preparado para realizar minhas atividades profissionais.	0,42	n. d.
	AE8 - Mantenho-me atualizado sobre as novas tendências profissionais na minha área de formação.	0,58	0,56
	AE9 - Procuo auxílio dos professores para o desenvolvimento de atividades do curso	0,47	n. d.
	AE10 - Aproveito as oportunidades de participar em atividades extracurriculares, como estágio.	0,14	n. d.
	AE11 - Eu me preparo adequadamente para as avaliações.	0,28	n. d.
Comportamento Exploratório A.C. = 0,88 A.V.E. = 0,47 C.C. = 0,90 \bar{x} = 6,89	CE1 - Fiz contato, iniciei conversas, etc., com pessoas que trabalham nas minhas áreas profissionais preferidas.	0,73	0,75
	CE2 - Procuo iniciar conversas com pessoas que trabalham nas minhas áreas profissionais preferidas.	0,74	0,74
	CE3 - Busco informações sobre o mercado de trabalho e oportunidades de emprego em geral na minha profissão.	0,66	0,69
	CE4 - Busquei oportunidades para praticar as habilidades referentes à minha profissão.	0,72	0,68
	CE5 - Obtive informações sobre tipos de trabalho específicos que eu gostaria de ter.	0,73	0,79
	CE6 - Busquei informações sobre o mercado de trabalho e oportunidades de emprego em geral na minha profissão.	0,75	0,77
	CE7 - Fiz cursos extracurriculares ligados à minha profissão.	0,48	n. d.
	CE8 - Realizei estágios extracurriculares relacionados à minha profissão.	0,34	n. d.
	CE9 - Experimentei diferentes atividades profissionais.	0,36	n. d.
	CE10 - Busquei oportunidades para praticar as habilidades referentes à minha profissão.	0,64	0,59
	CE11 - Obtive informações sobre tipos de trabalho específicos que eu gostaria de ter.	0,73	0,75
	CE12 - Minha rede de contatos (<i>network</i>) é importante para sustentar minha carreira.	0,56	0,56

Construto	Descrição dos Itens	Carga Fatorial Padronizada Inicial	Carga Fatorial Padronizada Final
	CE13 - Busco a valorização da minha carreira pelo mercado e não apenas pela empresa onde estiver atuando.	0,45	n. d.
	CE14 - Ter uma rede de contatos contribui para a manutenção do emprego atual e abrir novas oportunidades	0,45	n. d.
	CE15 - Em rede sociais, procuro fazer postagens de utilidade respeitando a opinião dos outros.	0,43	n. d.
	CE16 - Em redes profissionais como o LinkedIn, procuro seguir empresas, publicações especializadas e profissionais de referência em minha área.	0,55	0,53
Decisão de Carreira	DC1 - Eu considero que tenho um projeto profissional realista para mim.	0,64	0,64
	DC2 - Eu me sinto um tanto perdido em relação ao meu futuro profissional.	0,57	0,57
A.C. = 0,89	DC3 - Eu tenho metas definidas em relação à minha profissão e um plano para alcançá-las	0,79	0,79
A.V.E. = 0,51	DC4 - Eu tenho claro para mim o que eu considero importante em termos profissionais.	0,66	0,65
C.C. = 0,91	DC5 - Eu não estou seguro sobre qual caminho seguir dentro da minha profissão.	0,65	0,65
$\bar{X} = 6,75$	DC6 - Eu sei o que eu preciso fazer para realizar as minhas metas profissionais.	0,75	0,74
	DC7 - Eu tenho clareza sobre quais são os meus objetivos profissionais.	0,84	0,84
	DC8 - Eu tenho planos profissionais já bem estabelecidos.	0,83	0,83
	DC9 - Tenho dificuldade em definir um plano profissional para mim.	0,76	0,76
	DC10 - Não sei muito bem o que fazer em termos profissionais depois que eu me formar.	0,59	0,59

Notas: 1) A.C. é o valor do Alpha de Cronbach. 2) A.V.E. é a variância média extraída. 3) C. C. é a confiabilidade composta. 4) n. d. é não disponível, ou seja, o cálculo para esse indicador não foi realizado.

Fonte: Dados da pesquisa.

O passo seguinte consistiu na verificação da validade discriminante, a qual consiste na comparação do valor das correlações entre os construtos com a raiz quadrada da AVE (HAIR et al., 2009). Nesse caso, o valor das correlações devem ser menores do que o valor da AVE para par de construtos. Outro pressuposto da validade discriminante é que as correlações entre os construtos devem ser menores do que 0,85 (ANDERSON; GERBING, 1988). A Tabela 3 a seguir apresenta a verificação da validade discriminante, na qual os valores que estão na diagonal principal, representam os valores da raiz quadrada das AVEs.

Tabela 3: Verificação da validade discriminante

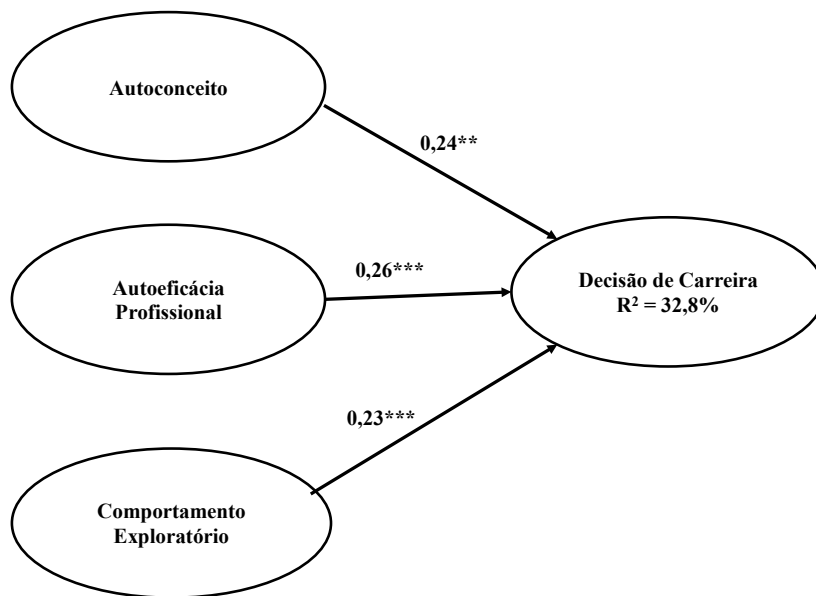
Construtos	Autoconceito	Autoeficácia Profissional	Comportamento Exploratório	Decisão de Carreira
Autoconceito	0,69			
Autoeficácia Profissional	0,46	0,78		
Comportamento Exploratório	0,31	0,53	0,69	
Decisão de Carreira	0,43	0,49	0,44	0,71

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando-se a Tabela 3, verifica-se que a validade discriminante foi alcançada, pois, todas as seis correlações entre os construtos apresentam valores menores do que as suas respectivas AVEs.

A análise prossegue com a verificação da validade nomológica do modelo testado e por conseguinte, com o teste de hipóteses. Assim, foi realizada uma modelagem de equações estruturais (SEM). A Figura 2 e a Tabela 4 exibem os resultados alcançados.

Figura 2: Modelo hipotético



*** Relações significativas em nível de 0,001.

** Relações significativas em nível de 0,01.

Fonte: Resultados da pesquisa.

Tabela 4: Verificação das hipóteses da pesquisa

Hipótese	Carga	Significância Teste t	Resultado
H1 - O autoconceito possui um impacto positivo sobre a decisão de carreira dos alunos.	0,24**	0,002	Apoiada
H2 - A autoeficácia profissional possui um impacto positivo sobre a decisão de carreira dos alunos.	0,26***	0,001	Apoiada
H3 - O comportamento exploratório possui um impacto positivo sobre a decisão de carreira dos alunos.	0,23***	0,001	Apoiada

*** Relações significativas em nível de 0,001.

** Relações significativas em nível de 0,01.

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando os dados anteriores e com aqueles contidos na Tabela 4, verifica-se que a validade nomológica foi completamente alcançada.

Por conseguinte, verifica-se que o autoconceito, a autoeficácia profissional e o comportamento exploratório, influenciam de forma estatisticamente significativa e positiva, o processo de decisão de carreira dos universitários.

Mais especificamente, o autoconceito influencia a decisão de carreira ($\beta = 0,24$ e $p = 0,002$). Esse resultado é similar ao encontrado por Teixeira e Gomes (2005) - que estudaram a percepção dos discentes de 24 cursos diferentes em uma universidade pública - com $\beta = 0,24$ e $p < 0,01$.

Em relação à autoeficácia profissional ela também influencia a decisão de carreira ($\beta = 0,26$ e $p = 0,001$). Esse resultado também foi encontrado por Teixeira e Gomes (2005) e por Ourique e Teixeira (2012), sendo que no primeiro caso os valores encontrados foram bastante próximos com $\beta = 0,26$ e $p < 0,001$. No estudo de Ourique e Teixeira (2012) – com 213 estudantes que estavam concluindo o seu curso em uma universidade pública - a influência da autoeficácia profissional ter sido 50% maior ($\beta = 0,40$) do que a encontrada nessa pesquisa.

O comportamento exploratório também influencia a decisão de carreira ($\beta = 0,23$ e $p = 0,001$). Comparando com os resultados de outros estudos, percebe-se que essa conclusão – apesar de ser um trabalho qualitativo - é compatível com os resultados encontrados por Teixeira e Gomes (2004). Apesar da confirmação de H3 e dos resultados encontrados serem aqueles também esperados por Teixeira e Gomes (2005) os seus resultados foram conflitantes, pois, as variáveis relacionadas ao

comportamento exploratório (exploração da informação com $\beta = -0,06$ e $p = 0,215$, bolsa de pesquisa com $\beta = 0,05$ e $p = 0,298$ e monitoria com $\beta = 0,01$ e $p = 0,801$) não influenciaram significativamente a decisão profissional ao contrário do construto exploração da informação ($\beta = 0,15$ e $p = 0,002$).

Além disso, apesar de não mensurar a influência dos construtos presentes no modelo testado em relação à decisão de carreira, Bardagi & Boff (2010) ao avaliarem os níveis de clareza de autoconceito, autoeficácia e comportamento exploratório em discentes que já estavam em fase de conclusão de curso - 231 formandos de uma universidade privada do interior do Rio Grande do Sul – identificaram que houve correlação positiva entre comportamento exploratório, clareza de autoconceito e autoeficácia e os dados revelam que estudantes dispostos a engajar-se em atividades acadêmicas ou extracurriculares têm a tendência a ter projetos mais estruturados e expectativas mais realistas diante do mercado de trabalho.

A variância explicada da decisão de carreira foi de 32,8%. Em comparação com outros estudos, o estudo de Ourique e Teixeira (2012) encontrou uma variância explicada de 10,5% considerando as variáveis relacionadas ao tipo de personalidade do aluno e quando acrescentou-se a autoeficácia, o resultado foi de 24,1%, ambas abaixo do resultado encontrado nessa pesquisa. De outro lado, no estudo de Teixeira e Gomes (2005) a variância explicada foi de 53%. Todavia, nesse estudo, a decisão de carreira foi composta por diversos construtos – mesmo que alguns deles não sejam significativos, tais como percepção de oportunidades, autoeficácia profissional, clareza de autoconceito, exploração de informação, apoio percebido, percepção de barreiras, situação do mercado, exploração de prática, bolsa de pesquisas, gênero e monitoria.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados indicam que o autoconceito, a autoeficácia profissional e o comportamento exploratório influenciam significativamente a decisão de carreira.

As contribuições teóricas são descritas em termos do teste e validação de um modelo de mensuração do processo decisório de carreira a partir de somente três construtos, indicando a parcimônia do modelo. A criação de novos modelos ou de modelos estendidos ou adaptados de modelos já existentes é uma contribuição no sentido da tentativa de se explicar melhor o fenômeno por meio de melhores indicadores de ajuste ou de valores mais altos da variância explicada ou criar modelos que sejam mais simples e parcimoniosos, mas que mesmo assim possuam validade teórica, significância estatística empírica e capacidade de explicação.

Além disso, as escalas de cada um dos construtos foram testadas e validadas, indicando a retirada de alguns itens para que elas apresentem parâmetros adequados em relação às suas caracte-

terísticas psicométricas.

Ainda em termos teóricos, há a utilização da modelagem de equações estruturais, ao contrário dos outros estudos, os quais utilizam a ferramenta da regressão linear.

No caso das implicações práticas, primeiramente em relação ao autoconceito, é necessário definir políticas escolares para a realização de atividades e estudos direcionados, os quais de acordo com Araujo et al. (2018) contemplam palestras motivadoras e observações acerca de paradigmas remanescentes que ainda devem ser quebrados para melhor direcionar a escolha da carreira dos discentes. Isso permite um aprendizado ímpar, diferenciado, que pode contribuir para melhor aproveitamento desse conhecimento, ao buscar entrar em uma organização ou prosseguir contribuindo para o crescimento desta, a partir de seu crescimento pessoal.

Ainda em relação ao autoconceito, a partir das considerações de Teixeira (2002), salienta-se a necessidade de uma reavaliação das experiências do discente no momento de finalização do curso, tais como, por exemplo, os estágios, que influenciam positivamente o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira, contribuindo para sua formação do autoconceito.

Em relação a autoeficácia, destaca-se – em consonância com Uchida (2017), a relevância que deve ser dada ao papel das instituições de ensino, que deve ser o de tentar implantar uma discussão sobre o percurso acadêmico e o processo final de transição para o trabalho e incentivar a criação de oportunidades de atividades complementares (como estágio extracurricular e seminários que tragam orientações profissionais de diferentes setores, trazendo assim para dentro do espaço acadêmico, visões do mundo do trabalho com que o discente se defrontará, encontros multidisciplinares para a formação mais ampla do estudante, além de outras iniciativas nesse sentido).

Além disso, a partir das considerações de Bandura (1999), sugere-se que em sala de aula, os docentes devem evitar todas as formas de comparação social ou práticas que levem os discentes a se compararem uns com outros, o que produz para muitos o efeito de diminuir suas crenças de autoeficácia, por se julgarem menos capazes que os demais.

Ainda em relação a autoeficácia ressaltando a sugestão de Fleming (2007), destaca-se que a experiência universitária deve ser um importante promotor de comportamentos preparatórios para o ingresso no mercado de trabalho, sendo o envolvimento acadêmico do estudante a força motriz para aquisição de resultados positivos na graduação.

Em relação ao comportamento exploratório, sugere-se – de acordo com Kuhn (1991) - que as IES promovam experiências em relação ao comportamento exploratório as quais proporcionam ricas oportunidades de aprendizado e desenvolvimento para o estudante.

Além disso, tendo em vista as ponderações de Fior, Mercuri e Silva (2013) sugere-se também

que as IES promovam o envolvimento dos universitários com as atividades não obrigatórias aumentando a satisfação deles com a sua aprendizagem e sentindo-se mais participativos na vida no campus.

Os resultados também indicam a necessidade de acompanhamento nesse processo de transição entre o aluno e o profissional, especialmente no âmbito da elaboração de metas e projetos profissionais. Isso corrobora o já contido em outras pesquisas, como as de Teixeira e Gomes (2004) e de Queiroz e Paula (2016), reforçando, assim as bases que sugerem a importância do tema para que as IES possam refletir sobre a proposição de atividades que permitam acompanhamento estruturado dos discentes em relação às possibilidades de carreira.

A limitação mais expressiva neste estudo está relacionada com a amostra, a qual possui limitações em relação à possibilidade de generalizações. Ressalta-se que a amostra não foi probabilística e o estudo ocorreu em somente uma IES sediada na região sudeste do Brasil, o que pode gerar distorções nas opiniões e percepções na comparação dos discentes de todo o Brasil.

Em relação aos estudos futuros, pesquisas sobre os fatores de predição de carreira ainda necessitam de mais comparabilidade principalmente com enfoque em mais de um fator de predição de carreira como proposto neste trabalho e também que possam abarcar instituições públicas e privadas, por meio de comparações entre os mesmos cursos de diferentes IES, assim como analisar um modelo com relação entre os construtos o autoconceito, a autoeficácia profissional e o comportamento exploratório. Considerando a abordagem de outros estudos sobre os impactos da crise econômica atual sobre a decisão de carreira e perspectivas para os jovens (HORTA; GIAMBIAGI, 2018; ANGEL-URDINOLA; GUKOVAS, 2018), acrescenta-se a importância de abordagens de fatores da economia do país no momento da pesquisa no sentido de correlacionar o resultado da pesquisa com os prováveis impactos da situação econômica, permitindo melhor identificar o sentimento do discente sobre o impacto da situação econômica do momento na formação de seu conceito de predição de carreira, assim como a inclusão de novos construtos para aumentar a variância explicada na decisão de carreira visto que nenhum dos antecedentes apresentou carga padronizada acima de 0,30. Assim acredita-se poder contribuir ainda mais para que discentes, em sua quase totalidade jovens, possam tomar decisões mais assertivas em direção às suas carreiras.

No caso da inserção de novos construtos, são sugeridos a visão pessoal e network (ARAUJO et al., 2018), a segurança na carreira (ARAUJO et al., 2018), a avaliação da vida acadêmica (ALMEIDA; SOCCI, 2017), o apoio social (MATIAS; MARTINELLI, 2017), a INTELIGÊNCIA EMOCIONAL (BEHJAT; CHOWDHURY, 2012) E A PERSONALIDADE (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012).

Sugere-se, portanto, que novos estudos sejam realizados em outros públicos, para um melhor conhecimento do modelo proposto além de pesquisas em outras cidades e estados, pesquisas por

“grande área de conhecimento” assim como as variáveis demográficas, de forma a verificar e relacionar aos resultados deste estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUILLERA, F.; BORTOLOTTI, S. E.; LEAL, M. de S. Comportamento exploratório em relação à carreira de universitários brasileiros de administração: comparando ingressantes e concluintes. In: MONTEIRO, V.; MATA, L.; MARTINS, M.; MORGADO, J.; SILVA, J.; SILVA, A.; GOMES, M. (Orgs.). *Educar hoje: Diálogos entre psicologia, educação e currículo*. Lisboa: Edições ISPA, p. 119-132, 2019.

ALMEIDA, C. G. de; SOCCI, V. Inserção profissional e carreira de formandos e egressos brasileiros: revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 18, n. 1, p. 81-92, 2017.

ALVES, G. J. S.; COSTA, A. E. V.; QUINTEIRO, L. G. do L.; COELHO, K. O.; BRAGA, P. D. C. Colocação Profissional e Inserção no Mercado de Trabalho dos Egressos do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Goiás, Campus Aparecida de Goiânia. In: CONGRESSO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO DA UEG (CEPE), 4, 2018, Goiânia. Anais... Goiânia: Universidade Estadual de Goiás, 2018.

AMBIEL, R. A. M.; HERNÁNDEZ, D. N. Relações entre autoeficácia para escolha profissional, exploração e indecisão vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 17, n. 1, p. 67-75, 2016.

ANDERSON, J. C.; GERBING, D. W. Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, v.103, n.3, p. 411-423, 1988.

ANGEL-URDINOLA, D. F.; GUKOVAS, R. M. A skills-based human capital framework to understand the phenomenon of youth economic disengagement. The World Bank, 2018. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3127233###>. Acesso em: 07 mar. 2019.

ARAÚJO, E. T. de; MOREIRA, M. A.; GOMES, S. C.; AQUIME, M. L. P. Fatores de decisão de carreira durante a graduação. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, v. 8, n. 2, p. 151-171, 2018

BALBINOTTI, M. A. A. A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 16, n. 3, p. 461-473, 2003.

BANCO MUNDIAL. Competências e empregos: uma agenda para a juventude: síntese de constatações, conclusões e recomendações de políticas. Brasília, 2018. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/pt/953891520403854615/pdf/123968-WP-PUBLIC-PORTUGUESE-P156683-Competen-ciaseEmpregosUmaAgendaparaaJuventude.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, v. 84, n. 2, p. 191-215, 1977.

BANDURA, A. Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, v. 2, n. 1, p. 21-41, 1999.

BANDURA, A. The evolution of social cognitive theory. In: Smith, K.G.; Hitt, M.A. *Great minds in management*. Oxford: Oxford University Press, p. 9-35, 2005.

BARDAZI, M. P.; BOFF, R. de M. Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, v. 15, n. 1, p. 41-56, 2010.

BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v. 62, n. 1, p. 159-170, 2010.

BEHJAT, S.; CHOWDHURY, M. S. Emotional intelligence, self-efficacy and diversity receptiveness of university students: A correlation study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, v. 2, n. 4, p. 301, 2012.

CAVA, J. M. Decisão de carreira na transição da universidade para o mercado de trabalho: validação de instrumento de medida. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2012. Disponível em: <https://www.fclrp.usp.br/imagens_defesas/06_08_2012_15_26_44_61.pdf>. Acesso em 11 mai. 2019.

CORREIO, F. M. P.; CORREIO, L. C. B.; CORREIO, A. D. Identidade, planejamento e resiliência: um estudo sobre comprometimento de carreira em estudantes de graduação em administração. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, v. 8, n. 1, p. , 2018.

CUNHA, L. S. P. da. Empresas embrionárias (startups) e as modificações das relações de emprego e societárias. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2017. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/173284/001057530.pdf?sequence=1>>. Acesso em 11 mai. 2019.

DEGENHART, L.; TURRA, S.; BIAVATTI, V. T. Mercado de trabalho na percepção dos acadêmicos concluintes do curso de Ciências Contábeis no estado de Santa Catarina. *ConTexto*, v. 16, n. 32, p. 77-93, 2016.

FARIA, R. R. de. Os eventos casuais no desenvolvimento de carreira de estudantes do ensino superior. 2018. Tese (Doutorado em Educação). Instituto de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2018. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/331660/1/Faria_RafaelaRomanDe_D.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

FERREIRA, G. M. dos S.; FREITAS, R. C.; MOREIRA, L. C. P. Inovação, TIC e docência: práticas e concepções de professores em uma IES privada. *Revista Internacional de Educação Superior*, v. 4, n. 1, p. 25-51, 2018.

FIGUEIREDO, J. de L. A formação acadêmica e a inserção profissional do egresso da Faculdade de Ciências da Saúde do Trairi (FACISA/UFRN). 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/20360/1/JulianaDeLimaFigueiredo_DISSERT.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

FIOR, C. A.; MERCURI, E.; SILVA, D. da. Evidências de validade da escala de envolvimento acadêmico para universitários: avaliação psicológica. *Interamerican Journal of Psychological Assessment*, v. 12, n.1, p. 81-89, 2013.

FIORINI, M. C.; MORÉ, C. L. O. O.; BARDAGI, M. P. Família e desenvolvimento de carreira de jovens adultos no contexto brasileiro: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 18, n. 1, p. 43-55, 2017.

FLEMING, S. C. R. Envolvimento acadêmico e autoeficácia na transição para o trabalho: um estudo com universitários concluintes. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/silvia_fleming.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

FORNELL, C.; JOHSON, M. D.; ANDERSON, E. W., CHA, J.; BRYANT, B. E. The american customer satisfaction index: nature, purpose and findings. *Journal of Marketing*, v. 60, p. 7-18, 1996.

FREITAS, O. A. de; OLIVEIRA, M. C. de. Trajetória, projetos e expectativas de sucesso na carreira: estudo com universitários concluintes que não pretendem atuar na área de formação. *Revista Brasileira de Ensino Superior*, v. 3, n. 2, p. 58-78, 2017.

GROHMANN, M. Z.; RISS, L. A.; SILVA, A. H.; BATTISTELLA, L. F. Valores pessoais e a escolha da carreira profissional: administradores e engenheiros com valores díspares? *Liberabit*, v. 18, n. 2, p. 195-209, 2012.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E; TATHAM, R. L. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HORTA, G. T. de L.; GIAMBIAGI, F. Perspectivas DEPEC 2018: o crescimento da economia brasileira 2018-2023. BNDES, 2018. Disponível em: <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/14760/1/Perspectivas%202018-2023_P.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2019.

KUHN, D. *The skills of argument*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

LEWIS, J. A.; RAQUE-BOGDAN, T. L.; LEE, S; RAO, M. A. Examining the role of ethnic identity and meaning in life on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, v. 45, n. 1, p. 68-82, 2018.

MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de marketing: Uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman, 2011.

MATIAS, R. de C.; MARTINELLI, S. de C. Um estudo correlacional entre apoio social e autoconceito de estudantes universitários. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, v. 22, n. 1, p. 15-33, 2017.

MOGNON, J. F.; SANTOS, A. A. A. dos. Relação entre vivência acadêmica e os indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 14, n. 2, p. 227-237, 2013.

MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R.; DALAGASPERINA, P.; DIAS, A. C. G. Desenvolvimento e planejamento de carreira em universitários: um estudo exploratório. *Trabalho (En) Cena*, v. 1, n. 2, p. 145-161, 2016.

NUNNALLY, J. C.; BERNSTEIN, I. H. *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill, 1994.

OGUSHI, M. M. P.; BARDAGI, M. P. Reflexões sobre a relação estudante-universidade a partir de uma experiência de atendimento em orientação profissional. *Extensio: Revista Eletrônica de Extensão*, v. 12, n. 19, p. 33-50, 2015.

OURIQUE, L. R.; TEIXEIRA, M. A. P. Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. *Psico-USF*, v. 17, n. 2, p. 311-321, 2012.

PELISSONI, A. M. S. Auto-eficácia na transição para o trabalho e comportamento de exploração de carreira, em licenciandos. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2007. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/252095/1/Pelissoni_AdrianeMartinsSoares_M.pdf>. Acesso em 11 mai. 2019.

POLYDORO, S.; GUERREIRO-CASANOVA, D. C. Escala de auto-eficácia na formação superior: construção e estudo de validação. *Avaliação Psicológica*, v. 9, n. 2, p. 267-278, 2010.

QUEIROZ, T. P.; PAULA, C. P. A. de. O relacionamento com egressos como estratégia organizacional para o desenvolvimento das instituições de educação superior. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, v. 6, n. 1, p. 4-18, 2016.

REIS, B. B. dos; DIEHL, L. Planejamento de carreira de formandos e recém-formados do ensino superior. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*, v. 7, n. 2, p. 564,575, 2017.

- RIZZATTI, D. B.; SACRAMENTO, A. M., VALMORBIDA, V. de S.; MAYER, V. P.; OLIVEIRA, M. Z. de. Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, v. 11, n. 1, p. 153-173, 2018.
- SANTOS, W. U. S. dos; BOTTEGA, C. Educação e rendimentos do trabalho no Brasil. *Revista Eletrônica da Faculdade Invest de Ciências e Tecnologia*, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2018.
- SAVICKAS, M. L. A developmental perspective on vocational behaviour: career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, v. 1, n. 1-2, p. 49-57, 2001.
- SERRA, A. V. O auto-conceito. *Análise psicológica*, v. 6 n. 2, p. 101-110, 1988.
- SILVA, C. S. C. da; TEIXEIRA, M. A. P. Experiências de estágio: contribuições para a transição universidade-trabalho. *Paidéia*, v. 23, n. 54, p. 103-112, 2013.
- SILVA, K. G. da. As transformações no mercado de trabalho e a inserção feminina. In: SEMINÁRIO NACIONAL DO SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL. 1, 2015, Florianópolis. Anais ... Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2015. Disponível em: <http://150.162.242.35/bitstream/handle/123456789/180948/Eixo_1_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- SILVA, A. P. de M. da; LOPES, L. F. D.; ROTILI, L. B.; FABRÍCIO, A.; CARNEIRO, L. (2018). Escolha e comprometimento de carreira: percepção de profissionais das gerações X e Y. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*. v. 8, n. 1, p. 19-40, 2018.
- SISTO, F. F.; MARTINELLI, S. de C. Escala de Autoconceito Infante Juvenil (EAC-IJ). São Paulo: Vetor, 2004.
- SUDBRACK, E. M.; NOGARO, A. Por uma universidade para o mercado ou para todos: democracia e emancipação. *Revista Internacional de Educação Superior*, v. 3, n. 2, p. 417-431, 2017.
- SUPER, D. E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, v. 16, n.3, p. 282-298, 1980.
- TEIXEIRA, M. A. P. A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4007/000346602.pdf>>. Acesso em: 11 mai. 2019.
- TEIXEIRA, M. A. P.; BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. Escalas de exploração vocacional (EEV) para universitários. *Psicologia em Estudo*, v. 12, n.1, p. 195-202, 2007.
- TEIXEIRA, M. A. P.; DIAS, A. C. G. Escalas de exploração vocacional para estudantes de ensino médio. *Estudos de Psicologia*, v. 28, n. 1, p. 89-96, 2011.
- TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B. Estou me formando... e agora?: reflexões e perspectivas de jovens formando universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, v.5, n. 1, p. 47-52, 2004.
- TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 21, n. 3, p. 327-334, 2005.
- UCHIDA, J. M. Autoeficácia na transição para o trabalho em estudantes concluintes do ensino superior. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/330602/1/Uchida_JulianaMarinelli_M.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

VIANA, J. L. Sou bacharel em saúde coletiva, e agora? Sobre quando novos sanitaristas entram no mundo do trabalho. 2017. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/23618/1/JussaraLisboaViana_DISSERT.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

WANG, J.; GUO, R.; LIU, M.; ZHANG, X.; REN, L.; SUN, M.; TANG, S. Career decision-making self-efficacy and professional commitment among master nursing students. *Western Journal of Nursing Research*, v. 40, n.3, p. 327-345, 2016.

ZATTI, F.; LUNA, I. N.; SILVA, N.; FEIGEL, G. L. R. Desenvolvimento de carreira de estudantes durante a graduação: análise de fundamentos epistemológicos em estudos nacionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 17, n.3, p. 150-158, 2017.