

# Otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade em universitários na transição para o trabalho

Gabriela Romani Remor<sup>1</sup>

Maiana Farias de Oliveira

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

Tiago Fernandes Oliveira<sup>2</sup>

Instituto Federal Catarinense, Brusque, Brasil

## Resumo

O otimismo e a autoeficácia têm sido apontados como importantes para o desenvolvimento de carreira ao longo do ciclo vital. Este estudo objetiva verificar o poder preditivo do otimismo e da autoeficácia na transição para o trabalho na percepção de empregabilidade de universitários e diferenças de média entre estudantes das universidades pública e comunitária. Participaram do estudo 269 universitários e foram aplicados questionário sociodemográfico e três instrumentos. A autoeficácia e o otimismo predisseram a percepção de empregabilidade, e estudantes da universidade comunitária possuem níveis maiores dessas variáveis em comparação aos da universidade pública. Intervenções de carreira com universitários finalistas devem incluir o desenvolvimento do otimismo e da autoeficácia, de modo a auxiliar na inserção profissional e no planejamento de carreira.

*Palavras-chave:* otimismo; autoeficácia; empregabilidade; estudantes universitários.

## Abstract: Optimism, self-efficacy and perception of employability in undergraduates in the university-to-work transition

Optimism and self-efficacy have been identified as important for career development throughout the life cycle. This study aims at verifying the predictive power of optimism and self-efficacy in the transition to work in the employability perception of college students and mean differences between students from public and community colleges. A sample of 269 college students participated in the study and a sociodemographic questionnaire and three instruments were applied. Self-efficacy and optimism predicted employability perception, and community college students have higher levels of these variables compared to public college students. Career interventions with last year college students should include the development of optimism and self-efficacy, in order to facilitate professional insertion and career planning.

*Keywords:* optimism, self-efficacy; employability; college students.

## Resumen: Optimismo, autoeficacia y percepción de empleabilidad en estudiantes universitarios en la transición al trabajo

El optimismo y la autoeficacia son importantes para el desarrollo profesional a lo largo del ciclo de vida. En este estudio con 269 estudiantes universitarios se investigó el poder predictivo del optimismo y la autoeficacia para la transición al trabajo en la percepción de empleabilidad de los estudiantes universitarios y las medias entre estudiantes de universidades públicas y comunitarias. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico y tres instrumentos. La autoeficacia y el optimismo predijeron la percepción de empleabilidad, y los universitarios comunitarios presentan mayores niveles de estas variables. Las intervenciones de carrera con estudiantes universitarios de último año deben incluir el desarrollo del optimismo y la autoeficacia, para ayudar en la inserción profesional y la planificación de la carrera.

*Palabras clave:* optimismo; autoeficacia; empleabilidad; estudiantes universitarios.

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Departamento de Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFH. Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Campus Universitário, Trindade. CEP: 88.040-970, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

<sup>2</sup> O autor agradece o apoio institucional do Instituto Federal Catarinense.

## Introdução

A educação de nível superior é considerada um dos pilares para o desenvolvimento das sociedades contemporâneas, pois há evidências do impacto desse nível acadêmico em vários indicadores socioeconômicos, como maior renda, melhor saúde, maior longevidade e menores taxas de desemprego (Hout, 2012; Menezes-Filho et al., 2016). No Brasil, 1,2 milhão de estudantes se graduaram no ensino superior em 2018 (INEP, 2019), indicando ser um caminho desejado e possível para parte da população.

Ao se formarem, os egressos disputam com outros profissionais as limitadas vagas de emprego disponíveis, muitas vezes em um cenário macroeconômico desfavorável em termos de oportunidades (Seidl et al., 2020). Assim, é comum que durante o período de transição da universidade para o mercado de trabalho os estudantes sintam insegurança, ansiedade, percebam-se incapazes e pouco preparados para a inserção profissional (Guichard, 2012; Santos & Oliveira, 2020).

Uma das possíveis justificativas para tais sentimentos pode ocorrer em razão de as pessoas perceberem pouco controle pessoal no mercado de trabalho (Shane & Heckhausen, 2016), ou seja, dependem de variáveis externas como a quantidade de vagas disponibilizadas pelos empregadores, do momento econômico do país, da absorção de uma área específica no mercado de trabalho em determinado momento, e da quantidade e qualidade dos demais candidatos disputando as mesmas vagas. Além disso, em um mundo do trabalho cada vez mais instável (Brown & Lent, 2017), o futuro poderá ser percebido como cheio de oportunidades ou restrito e difícil, exigindo das pessoas o desenvolvimento de processos autorregulatórios, como adquirir confiança em si, traçar metas e esperar bons resultados e que o futuro seja melhor (Lent & Brown, 2019).

Em um contexto dinâmico e instável, considera-se relevante que os trabalhadores desenvolvam competências, habilidades e aspectos psicológicos para obter e se manter em um trabalho/emprego, ou seja, sua empregabilidade (Campos, 2011). Tal perspectiva é reforçada pelas diversas mudanças na natureza dos contratos de trabalho nas últimas décadas – em que a estabilidade no emprego é paulatinamente substituída pela empregabilidade (Ladeira et al., 2019) e a capacidade de se manter *empregável* ao longo da vida (Brewer, 2013). Nesse sentido, universitários em períodos finais de curso, além de lidarem com as demandas acadêmicas, precisam planejar o futuro de curto e médio prazos, desenvolver confiança na capacidade de realizar a transição para o trabalho e ter uma visão positiva de futuro de modo que possam lidar com os desafios iminentes de inserção profissional.

A forma pela qual o universitário finalista avalia sua carreira futura (em termos mais ou menos otimistas) poderá auxiliar no processo de enfrentamento das

adversidades e incertezas vivenciadas na transição da universidade para o trabalho. O otimismo e o pessimismo são compreendidos na perspectiva disposicional (Scheier & Carver, 1985) como aspectos básicos da personalidade humana que influenciam como as pessoas reagem aos eventos da vida – ou seja, as pessoas normalmente nutrem expectativas de que coisas boas ou ruins acontecerão no futuro.

No âmbito da carreira, pessoas com maiores níveis de otimismo costumam ver novas oportunidades como algo realista de conseguir (Kim et al., 2014), ter expectativas positivas sobre a consecução dos objetivos (Haratsis et al., 2016), acreditar que acontecimentos negativos relacionados à carreira são temporários e que podem eventualmente ocorrer (Chatterjee et al., 2015), realizar transições bem sucedidas para o mercado de trabalho (Shin & Kelly, 2013) e apresentar maior percepção de empregabilidade (Kirves et al., 2014). Ao vivenciar uma transição, pessoas otimistas tenderão a se sentir mais confortáveis com seus planejamentos e a participar de atividades que vão ao encontro de suas expectativas pois anteveem um futuro mais positivo e com os melhores resultados possíveis (Rottinghaus et al., 2005).

Um estudo experimental (Sávoly & Dost, 2020) sobre um programa de desenvolvimento de habilidades de universitários finalistas para transição para o trabalho indicou que a participação nesse tipo de programa aumentou os níveis de otimismo dos participantes, se comparados ao grupo controle. Ainda, há evidências de que o otimismo possui antecedentes, como o suporte social, fatores de personalidade e diversos domínios da autoeficácia, como a autoeficácia geral, autoeficácia de carreira, autoeficácia para o trabalho e a autoeficácia para a tomada de decisão de carreira (Eva et al., 2020; Garcia et al., 2015).

As crenças de autoeficácia são definidas como a crença na própria capacidade de organizar e executar cursos de ações necessários para realizar certas ações (Bandura, 1997). Pessoas com níveis mais altos de autoeficácia tendem a se envolver mais nas atividades de interesse, a empregar mais esforços na busca de seus objetivos, a perseverar mais mesmo diante de adversidades e a vivenciar menos ansiedade e depressão (Bandura, 1997). Universitários que possuam crenças de autoeficácia altas para transitar da universidade para o trabalho tenderão a vivenciar esse momento com menores níveis de ansiedade e de preocupação e a se esforçar mais para lidar com os desafios e obstáculos dessa etapa do desenvolvimento de carreira, aumentando as chances de desempenhá-la com sucesso (Vieira, 2012). Como a autoeficácia é melhor compreendida e avaliada em termos de atividades e domínios específicos (Bandura, 1997), o presente estudo investigará a autoeficácia para a transição para o trabalho, de modo a se obter dados específicos sobre a confiança que o universitário tem em sua iminente inserção profissional.

No contexto universitário brasileiro, Bardagi e Boff (2010) avaliaram os níveis de clareza de auto-conceito, autoeficácia profissional e comportamento exploratório em 231 universitários de 17 cursos diferentes em fase de conclusão do ensino superior, e estudantes que não tinham planos definidos após a conclusão da graduação apresentavam níveis menores de autoeficácia profissional se comparados aos que tinham planos definidos. Em estudo recente (Mendonça et al., 2020) com 205 universitários concluintes de seis diferentes cursos, aqueles que tinham maiores níveis de autoeficácia geral tinham uma percepção mais positiva de sua empregabilidade. Em outro estudo (Ladeira et al., 2019) com 387 universitários que estavam no último ano de graduação, a autoeficácia profissional explicou 26% da variância da empregabilidade interna, que diz respeito às percepções dos universitários sobre seus atributos, competências, ambição e compromisso com os estudos. E em um estudo longitudinal (Vieira & Theotônio, 2018) com 210 universitários portugueses, a autoeficácia na transição para o trabalho conseguiu prever a satisfação profissional um ano após a conclusão do curso por meio das dimensões de recompensas do trabalho, funções do trabalho e relações do trabalho explicando 13%, 21% e 24% da variância, respectivamente.

Levando em consideração a influência da autoeficácia e do otimismo para o desenvolvimento de carreira e na empregabilidade, o presente estudo tem como objetivo verificar a capacidade preditiva das variáveis autoeficácia na transição para o trabalho e do otimismo na percepção de empregabilidade de universitários em período final de curso em duas universidades de Santa Catarina, sendo uma pública e uma comunitária (de caráter privado, mas sem fins lucrativos). Como objetivos secundários, serão comparadas as médias nas variáveis do estudo considerando o tipo de universidade e o sexo dos participantes. Esses objetivos levam em consideração as lacunas na literatura brasileira sobre a existência de diferenças entre as universidades públicas e privadas no que se refere à percepção de empregabilidade (Campos, 2011; Mendonça et al., 2020), e também em função de estudos prévios sugerirem a existência de diferenças significativas quanto ao sexo, em especial no que se refere à autoeficácia (Bardagi et al., 2006). Dado que as universidades públicas e as de caráter privado no Brasil apresentam algumas diferenças, como as formas de vínculo docente (Rodrigues, 2020) e as práticas pedagógicas (Alexandre et al., 2018), esses aspectos podem influenciar a formação universitária e a percepção de empregabilidade, sendo relevante sua investigação no contexto brasileiro.

### Método

Esta pesquisa de levantamento de corte transversal foi realizada em uma universidade comunitária e outra

pública no estado de Santa Catarina, no sul do Brasil. Foi utilizada a divisão por área do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) para a escolha dos cursos para a participação dos estudantes: Engenharias (Civil, Elétrica, Sanitária/Ambiental e de Produção), Saúde (Nutrição) e Ciências Sociais Aplicadas (Administração). Tal escolha se baseia na variação da amostra entre os cursos superiores, considerando que essas áreas podem oferecer oportunidades no mercado de trabalho mais ou menos favoráveis no momento e diferentes percepções de empregabilidade.

### Participantes

A amostra foi composta por 269 universitários (53,5% da universidade pública, 52,8% do sexo feminino, idade média de 24,13 anos,  $DP = 4,05$ ) que completaram ao menos 70% da formação. Os participantes estudavam no período matutino (22,30%; 75% na universidade pública), noturno (40,89%; todos na universidade comunitária) e integral (36,80%; todos na universidade pública). Uma minoria (4,5%) havia concluído outra graduação. A maioria (87,73%) dos estudantes exercia alguma atividade extracurricular, - como estágio-, ou trabalho, sendo que estudantes da universidade pública tendem a participar mais de atividades extracurriculares ou estágio (66,46%) do que de atividades de trabalho (33,06%), e estudantes da universidade comunitária tendem a exercer alguma atividade profissional (66,94%) e em menor quantidade realizar atividades extracurriculares/estágio (33,54%). Além disso, 86,47% dos participantes relataram que nunca participaram de atividades de orientação sobre carreira ou busca por emprego. A figura 1 mostra a distribuição dos participantes por área do conhecimento e por universidade.

### Instrumentos

- *Questionário Sociodemográfico*: construído para este estudo, contém dados pessoais (e.g., sexo, idade), acadêmicos (e.g., semestre do curso em que se encontra) e profissionais (e.g., realizar alguma atividade extra curricular e/ou trabalho).
- *Revised Life Orientation Test Brasil - LOT-R Brasil* (Scheier et al., 1994, adaptação de Bastianello et al., 2014): Escala unidimensional de autorrelato para mensurar diferenças individuais de otimismo e pessimismo. O instrumento é composto de 10 itens, sendo três afirmativas sobre otimismo, três sobre pessimismo e quatro distratores, em uma escala *Likert* de cinco pontos, de 1 (discordo plenamente) a 5 (concordo plenamente). A escala original apresenta boas evidências de validade e precisão, com consistência interna (alfa de *Cronbach*) variando de

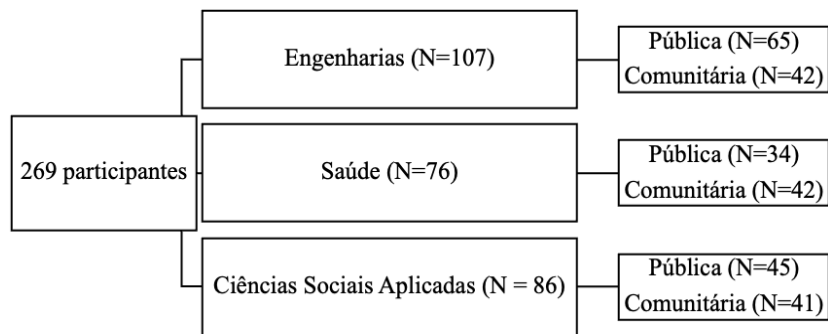


Figura 1. Distribuição da Amostra por Área do Conhecimento e por Instituição

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 adaptada por Bastianello et al. (2014) apresenta coeficiente alfa de Cronbach de 0,80 e nesta pesquisa foi de 0,83, indicando adequação para utilização em pesquisa.

- *Escala de Autoeficácia para Transição para o Trabalho – AETT-br* (Vieira & Coimbra, 2005, adaptação de Vieira et al., 2006): A escala tem como objetivo avaliar a autoeficácia frente à transição do ensino superior para o trabalho, possui 28 itens em uma escala no formato Likert de 1 (nada confiante) a 6 (totalmente confiante). A escala é composta por três fatores: autoeficácia na adaptação ao trabalho, sendo a confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo do trabalho (14 itens,  $\alpha = 0,91$ , no original e neste estudo); autoeficácia na regulação emocional, que diz respeito à confiança percebida na autorregulação emocional no processo de procura de emprego (8 itens,  $\alpha = 0,93$ , neste estudo 0,92); e a autoeficácia na procura por emprego, que se refere à confiança percebida no desempenho de comportamento de busca de emprego (6 itens,  $\alpha = 0,85$  no estudo original e neste estudo). A consistência interna geral do instrumento foi de 0,94 no estudo de validação e neste estudo de 0,93, indicando a adequação para seu uso na pesquisa.
- *Escala de Empregabilidade* (Campos, 2010): Escala composta por 57 itens que se agrupam em quatro fatores: Eficácia de Busca (22 itens,  $\alpha = 0,88$  no estudo original e neste estudo); Enfrentamento de Dificuldades (10 itens,  $\alpha = 0,71$ , neste estudo de 0,69); Otimismo (16 itens,  $\alpha = 0,84$ , neste estudo de 0,89); e Responsabilidade e Decisão (9 itens,  $\alpha = 0,72$ , neste estudo de 0,81). A escala é do tipo Likert de quatro pontos (de 0 ao 3), sendo “seguramente sim”, “creio que sim”, “creio que não” e “seguramente não”. A consistência interna total do instrumento foi de 0,91

no estudo original e 0,94 neste estudo.

### Procedimentos e considerações éticas

A pesquisa seguiu os preceitos éticos da Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, e obteve parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da universidade. Com a autorização e anuência dos coordenadores dos cursos participantes em ambas as universidades, os dados foram coletados presencialmente em sala de aula com os estudantes que concordaram em participar do estudo por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em que são expostos os direitos dos participantes, a confidencialidade dos dados e anonimato das respostas. O tempo de coleta foi de 40 minutos em média.

### Análise de dados

Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, correlacional e preditiva por meio do software *Stata 14*, versão 14.1 e SPSS versão 22. Para a estatística descritiva foram identificados frequências, médias e desvios-padrão dos instrumentos. Foram realizados testes de normalidade e a dimensão Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho foi a única que não apresentou distribuição normal. Nas variáveis que apresentaram distribuições normais e possuíam homocedasticidade, foram utilizados teste *t* de Student nas análises diferenciais, e quando apresentavam heterocedasticidade o teste *t* de Student para variâncias desiguais. Para a variável que não apresentou distribuição normal foi empregado o teste não paramétrico de Mann-Whitney. Análises de diferenças de média em relação aos cursos frequentados foram realizadas, porém, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre eles e por esse modo tais dados não serão apresentados nesse estudo. Adotou-se a correlação de Pearson para as relações entre as variáveis, e para

análise preditiva da autoeficácia e do otimismo na explicação da percepção de empregabilidade foi utilizado o método de regressão *stepwise*.

### Resultados

Nas análises descritivas dos três instrumentos, 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. A frequência, as médias, os desvios-padrão e as correlações entre as variáveis podem ser visualizadas na Tabela 1.

Foi realizada a correlação de *Pearson* entre as variáveis e dimensões de otimismo, autoeficácia e percepção de empregabilidade, a fim de verificar o grau de relação entre elas. Todas as correlações encontradas foram positivas e significativas a  $p < .001$ , com exceção das correlações entre *Enfrentamento de Dificuldades* e *Responsabilidade e Decisão* que foram significativas com  $p < .01$ . Destaca-se que, na maioria dos casos, os coeficientes encontrados foram de moderada a alta magnitude, demonstrando forte associação entre as variáveis. Foram encontradas oito correlações altas, ou seja, acima de .60, sendo a mais alta delas em construtos diferentes na relação entre a Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho e Empregabilidade Total ( $r[264] = .75, p < .001$ ).

Realizou-se análise das diferenças de média das variáveis e dimensões entre as universidades pública e comunitária por meio do teste *t* de *Student* em grande parte das variáveis, salvo a variável de Autoeficácia na Regulação Emocional, que não apresentou homogeneidade nas variâncias e foi utilizado 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 indicaram que todas as variáveis atingiram valores estatisticamente significativos ( $p < .05$ ), exceto a dimensão de autoeficácia na procura por emprego ( $p > .05$ ), conforme Tabela 2.

Os resultados apontaram que os estudantes da universidade comunitária apresentaram médias significativamente maiores que as de estudantes da universidade pública em todas as variáveis estudadas, com exceção da Autoeficácia na Procura de Emprego. Foram realizadas análises de diferenças de médias entre todas as variáveis e suas dimensões de acordo com o sexo e, de modo geral, não houve diferenças significativas entre as variáveis e dimensões nos sexos. Encontraram-se apenas duas variáveis com diferenças estatisticamente significativas, sendo elas na autoeficácia geral [ $t(264) = -2,58, p = .01$ ], com média das mulheres ( $M = 4,58, DP = .69$ ) inferior à dos homens ( $M = 4,81, DP = .71$ ), e também na autoeficácia para regulação emocional [ $t(264) = -4,91, p < .001$ ], novamente com média das mulheres ( $M = 4,25, DP = 1.02$ ) menor comparada aos homens ( $M = 4,83, DP = .90$ ).

Por fim, foi realizada análise de regressão utilizando o método *stepwise* com as variáveis preditoras *otimismo* e as dimensões da autoeficácia na transição para o trabalho: *autoeficácia na adaptação ao trabalho*, *autoeficácia na regulação emocional* e *autoeficácia na busca por emprego*, de modo a verificar a capacidade preditiva delas em relação à percepção de empregabilidade. Um caso influente foi apontado no diagnóstico de resíduos como *outlier*; sendo retirado desta análise por estar mais de três desvios-padrão do valor predito. O método utilizado excluiu do modelo as variáveis não significativas e redundantes (autoeficácia na regulação emocional

Tabela 1  
Médias, Desvios-padrão e Correlações entre LOT-R, AETT-Br e Escala de Empregabilidade

| Variáveis       | Dimensões | N   | M    | DP   | 1   | 2   | 3   | 4   | 5     | 6   | 7   | 8   | 9   | 10 |
|-----------------|-----------|-----|------|------|-----|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|----|
| Otimismo        | (1) Total | 267 | 3.85 | 0.80 | 1   | -   | -   | -   | -     | -   | -   | -   | -   | -  |
| Autoeficácia    | (2) Total | 266 | 4.70 | 0.71 | .58 | 1   | -   | -   | -     | -   | -   | -   | -   | -  |
|                 | (3) AT    | 266 | 5.08 | 0.67 | .56 | .87 | 1   | -   | -     | -   | -   | -   | -   | -  |
|                 | (4) RE    | 266 | 4.53 | 1.01 | .53 | .87 | .68 | 1   | -     | -   | -   | -   | -   | -  |
|                 | (5) PE    | 266 | 3.99 | 1.12 | .29 | .68 | .36 | .43 | 1     | -   | -   | -   | -   | -  |
| Empregabilidade | (6) Total | 269 | 2.00 | 0.37 | .60 | .68 | .75 | .58 | .27   | 1   | -   | -   | -   | -  |
|                 | (7) EB    | 269 | 1.91 | 0.40 | .45 | .57 | .61 | .49 | .23   | .87 | 1   | -   | -   | -  |
|                 | (8) ED    | 269 | 1.72 | 0.46 | .55 | .58 | .67 | .51 | .18** | .81 | .60 | 1   | -   | -  |
|                 | (9) OT    | 269 | 2.16 | 0.47 | .61 | .60 | .65 | .51 | .24   | .85 | .60 | .63 | 1   | -  |
|                 | (10) RD   | 269 | 2.23 | 0.48 | .37 | .51 | .57 | .41 | .21** | .74 | .54 | .57 | .51 | 1  |

Nota. Todas as correlações são significativas em  $p < .001$ , exceto as marcadas com dois asteriscos (\*\*) as quais são significativas em  $p < .01$ ; AT = Adaptação ao Trabalho; RE = Regulação Emocional; PE = Procura por Emprego; EB = Eficácia de Busca; ED = Enfrentamento de Dificuldades; OT = Otimismo; RD = Responsabilidade e Decisão.

e autoeficácia na busca por emprego), o que resultou em um modelo estatisticamente significativo [ $R^2_{ajustado} = .63$ ,  $F(2,260) = 225,727$ ,  $p < .001$ , 95% IC (.08, .17)], em que a autoeficácia na adaptação ao trabalho ( $\beta = .61$ ,  $t = 13,480$ ,  $p < .001$ ) e o otimismo ( $\beta = .27$ ,  $t = 6,049$ ,  $p < .001$ ) são preditores da percepção de empregabilidade, conforme tabela 3. A variável que mais fortemente impactou a percepção de empregabilidade foi a autoeficácia na

adaptação ao trabalho, ao explicar 58% do desfecho. O otimismo, por sua vez, relacionou-se com 5% da variância de percepção de empregabilidade.

### Discussão

Este estudo verificou a capacidade preditiva das variáveis otimismo e autoeficácia na transição para o

Tabela 2  
*Análise Bivariada Entre as Universidades*

| Variável                   | Dimensões                     | Universidade | M    | DP   | gl    | t      | p      |
|----------------------------|-------------------------------|--------------|------|------|-------|--------|--------|
| Otimismo                   |                               | Pública      | 3.75 | 0.80 | 265   | -2,22  | < .05  |
|                            |                               | Comunitária  | 3.96 | 0.77 |       |        |        |
| Autoeficácia               | Total                         | Pública      | 4.55 | 0.74 | 264   | -3,61  | < .001 |
|                            |                               | Comunitária  | 4.85 | 0.64 |       |        |        |
|                            | Adaptação ao trabalho*        | Pública      | 4.94 | 0.71 | -     | -      | < .001 |
|                            |                               | Comunitária  | 5.25 | 0.58 |       |        |        |
|                            | Regulação emocional           | Pública      | 4.24 | 1.05 | 264   | -5,27  | < .001 |
|                            |                               | Comunitária  | 4.85 | 0.84 |       |        |        |
|                            | Procura por emprego           | Pública      | 4.04 | 1.05 | 264   | 0,81   | .416   |
|                            |                               | Comunitária  | 3.93 | 1.21 |       |        |        |
| Empregabilidade            | Total                         | Pública      | 1.92 | 0.37 | 267   | -3,77  | < .001 |
|                            |                               | Comunitária  | 2.09 | 0.35 |       |        |        |
|                            | Eficácia de busca             | Pública      | 1.84 | 0.39 | 267   | -3,18  | < .01  |
|                            |                               | Comunitária  | 2.00 | 0.40 |       |        |        |
|                            | Enfrentamento de dificuldades | Pública      | 1.62 | 0.46 | 267   | -3,79  | < .001 |
|                            |                               | Comunitária  | 1.83 | 0.43 |       |        |        |
|                            | Otimismo                      | Pública      | 2.10 | 0.47 | 267   | -2,39  | < .05  |
|                            |                               | Comunitária  | 2.23 | 0.46 |       |        |        |
| Responsabilidade e decisão | Pública                       | 2.14         | 0.50 | 267  | -3,56 | < .001 |        |
|                            | Comunitária                   | 2.34         | 0.43 |      |       |        |        |

Nota. \*teste não-paramétrico

Tabela 3  
*Análise de Regressão Múltipla com Método Stepwise para Predição da Percepção de Empregabilidade*

| Variável                              | B     | IC 95% |      | EP B | $\beta$ | R <sup>2</sup> | $\Delta R^2$ |
|---------------------------------------|-------|--------|------|------|---------|----------------|--------------|
|                                       |       | LI     | LS   |      |         |                |              |
| Constante                             | -0.17 | -0.38  | 0.03 | 0.11 |         |                |              |
| Autoeficácia na adaptação ao trabalho | 0.33  | 0.28   | 0.38 | 0.02 | 0.61    | .58            | 0.58***      |
| Otimismo                              | 0.13  | 0.08   | 0.17 | 0.02 | 0.27    | .63            | 0.05***      |

Nota. B = coeficiente de regressão não-padronizados; IC95% = Intervalo de 95% de confiança; LI = Limite Inferior; LS = Limite Superior; EP B = Erro padrão de B;  $\beta$  = Coeficiente de regressão padronizado; R<sup>2</sup> = Coeficiente de determinação;  $\Delta R^2$  = mudança no coeficiente de determinação.

\*\*\*  $p < .001$

trabalho na explicação da percepção de empregabilidade de estudantes universitários em períodos finais de curso em uma instituição pública e uma comunitária, além de verificar as diferenças de média entre os dois tipos de instituições de ensino superior e entre o sexo dos participantes. Os resultados indicaram que a variável autoeficácia na adaptação ao trabalho e otimismo explicaram de modo significativo a variância da percepção de empregabilidade e que estudantes da instituição privada têm maiores níveis de otimismo, autoeficácia na transição para o trabalho e percepções de empregabilidade se comparados aos estudantes da universidade pública. Adicionalmente, as mulheres apresentaram níveis mais baixos que os homens no escore geral de autoeficácia para a transição para o trabalho e de autoeficácia para a regulação emocional na transição.

Em relação às médias apresentadas de otimismo, autoeficácia para transição para o trabalho e percepção de empregabilidade, a pesquisa indicou que os estudantes têm níveis moderados (acima do ponto de média) em todas as variáveis do estudo. Tal resultado é similar ao de outros estudos em que universitários tinham níveis acima da média em relação ao otimismo (Bastianello et al., 2014), autoeficácia para transição para o trabalho por (Barros, 2018; M. C. R. Silva et al., 2012) e percepção de empregabilidade (Campos, 2010). Isso indica que, apesar de o contexto econômico e de trabalho se apresentarem como adversos no Brasil desde o ano de 2015, assim como as diversas transformações abruptas e exigências do mercado de trabalho atual (Guichard, 2012), os estudantes dessa pesquisa se sentem preparados para os desafios impostos no momento em que a pesquisa foi conduzida (período anterior à pandemia de COVID-19).

Porém, como ressaltam Teixeira e Gomes (2004), é importante verificar se essas expectativas positivas são realistas, pois muitas vezes percepções distorcidas podem ser um mecanismo protetivo para manter a motivação e a autoestima frente à transição para o trabalho. O brasileiro é reconhecido como um dos povos mais otimistas no mundo (Gallagher et al., 2013), assim, universitários podem manter uma postura otimista em relação ao futuro porque é isso que se espera socialmente deles, ainda que a situação real seja bastante restrita em termos de oportunidade. Além disso, universitários podem não ter conhecimentos adequados sobre suas próprias competências e habilidades, assim como sobre se elas são atrativas ao mercado de trabalho.

Todas as escalas e dimensões se correlacionaram entre si de modo significativo, com destaque à relação entre a Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho e a Empregabilidade total ( $r = .75$ ), indicando que os estudantes que se sentem mais confiantes frente à adaptação no mundo do trabalho podem se sentir mais aptos para buscar e conseguir emprego. Contudo, uma correlação tão alta pode sugerir sobreposição entre os fenômenos, ou que a redação

das instruções dos instrumentos se assemelha e os participantes não conseguem diferenciar, em termos práticos, os dois fenômenos. Essas hipóteses devem ser investigadas em estudos futuros sobre o tema. A autoeficácia na adaptação ao trabalho apresentou correlações altas também em relação às dimensões de empregabilidade eficácia de busca ( $r = .61$ ), enfrentamento de dificuldades ( $r = .67$ ) e otimismo ( $r = .65$ ).

Além disso, os escores totais de autoeficácia e de empregabilidade também apresentaram relação alta entre si ( $r = .68$ ), dados similares ao estudo de Hernández-Fernaud et al. (2011) em que a autoeficácia e a empregabilidade na busca por emprego se correlacionaram de forma significativa ( $r = .56$ ). Tais resultados também são congruentes com outros observados na literatura, em que a autoeficácia é considerada um fator importante para a formação de expectativas positivas acerca do futuro profissional (Garcia et al., 2015; Teixeira & Gomes, 2005), que a autoeficácia para a transição para o trabalho se relaciona com o otimismo de carreira e com as crenças facilitadoras de empregabilidade (Barros, 2018) e que estudantes mais otimistas e decididos em relação ao futuro profissional possuem maior senso de autoeficácia profissional (Teixeira & Gomes, 2004). O Otimismo e a Empregabilidade total também apresentaram uma correlação de magnitude alta ( $r = .60$ ), sugerindo que os estudantes com pensamentos mais otimistas e que esperam que coisas boas aconteçam no futuro possuem percepções mais altas de empregabilidade (Kirves et al., 2014).

No que se refere às diferenças entre as instituições de ensino público e de caráter privado, estudantes da universidade pública apresentaram níveis inferiores e estatisticamente significativos em relação aos estudantes da universidade privada em quase todas as variáveis, com exceção da Autoeficácia na Procura por Emprego. Tais diferenças podem ter ocorrido em razão de o foco das universidades privadas ser o mercado de trabalho (Campos, 2011), em contraposição do foco acadêmico e de pesquisa das universidades públicas. O perfil do professor também pode ter influenciado nos resultados, já que professores de instituições privadas possuem comumente contratos mais diversos de regime de trabalho, como horistas, de tempo parcial ou tempo integral sem dedicação exclusiva (INEP, 2019), podendo lecionar na instituição e atuar em suas áreas de formação no mercado de trabalho, além de eventualmente atuarem com foco na satisfação do clientes, i.e., estudantes (Rodrigues, 2020). Tal influência pode impactar na autoeficácia dos estudantes, já que duas das fontes de autoeficácia são a persuasão verbal/apoio social de pessoas significativas (e.g., professores, profissionais da área) e a aprendizagem vicária (observação de pessoas consideradas semelhantes realizando determinadas ações) (Bandura, 1997). De outro modo, professores de instituições públicas comumente possuem regimes de trabalho de dedicação exclusiva e estabilidade no emprego

(INEP, 2019), e muitos podem ter transitado da graduação para a formação *stricto sensu* e ingressado na universidade pública sem adquirir experiência profissional no mercado de trabalho.

Dado que dois terços dos estudantes da universidade comunitária desenvolviam alguma atividade profissional, tal experiência prévia de mercado pode ter auxiliado na aquisição de confiança na capacidade de transição da universidade para o trabalho, já que a interpretação das experiências pessoais anteriores é a principal fonte de autoeficácia (Bandura, 1997). Com maior experiência profissional, estudantes podem reduzir eventuais preocupações que pessoas menos experientes apresentam em relação à inserção profissional, aumentando a percepção de empregabilidade. Tais resultados corroboram os dados da literatura acerca do impacto positivo que as atividades profissionais (e.g., estágios, trabalhos, etc.) exercem no momento de transição para o mercado de trabalho (Bardagi & Boff, 2010; C. S. C. Silva & Teixeira, 2013; Teixeira & Gomes, 2004, 2005; Vieira et al., 2011), já que elas auxiliam no desenvolvimento de senso de capacidade para o exercício profissional, fortalecem competências de empregabilidade, proporcionam vivência direta com a realidade do mundo ocupacional, além de promoverem contato com profissionais da área, o que pode facilitar na obtenção de um emprego.

Sobre as diferenças no desenvolvimento de carreira considerando o sexo, a maneira distinta como homens e mulheres são culturalmente socializados influencia nas variáveis de carreira, e, eventualmente, no processo de preparação para o ingresso no mercado de trabalho (Teixeira & Gomes, 2005). Nesta pesquisa foram encontradas diferenças apenas em duas das variáveis estudadas, sendo que as mulheres apresentaram crenças mais baixas de autoeficácia geral para transição para o mercado trabalho e na regulação emocional. Resultado semelhante foi identificado no estudo de Bardagi et al. (2006) com universitários que buscavam inserção no mercado de trabalho. As autoras destacam 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. Adicionalmente, os índices apontados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020) mostram que as mulheres apresentam taxas de desocupação mais altas em relação aos homens no Brasil, mesmo com nível superior de escolaridade, o que pode impactar na confiança na capacidade de transitar para o trabalho.

Por outro lado, a inexistência de diferenças significativas no que se refere ao otimismo e percepções de empregabilidade vai na direção dos resultados observados por 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.

Presentemente observam-se percepções semelhantes quanto ao otimismo e percepções de empregabilidade entre os sexos, porém a autoeficácia mostra-se parcialmente influenciada pelo sexo, sugerindo a pertinência da realização de novos estudos que incluam essa variável e também da realização de intervenções de carreira com foco em mulheres que se inserem em contextos tradicionalmente considerados masculinos.

A análise de regressão utilizando o método *step-wise* gerou um modelo estatisticamente significativo em que a autoeficácia na adaptação ao trabalho e o otimismo predisseram 63% da variância da percepção de empregabilidade. Ou seja, estudantes universitários mais otimistas e que se sentiam mais confiantes na sua capacidade de adaptação ao mundo do trabalho também percebiam maiores níveis de empregabilidade. Dado que a percepção de empregabilidade está relacionada à preparação para a conquista de um emprego, da demonstração de competência para se manter no emprego e se manter *empregável* ao longo da vida (Brewer, 2013), o universitário finalista que antevê um futuro positivo e mantém confiança na própria capacidade de se adaptar ao mundo do trabalho tenderá a usar de modo mais eficiente seus recursos para lidar com os desafios dessa transição. A dimensão de autoeficácia na adaptação ao mundo do trabalho também foi a preditora mais forte da adaptabilidade de carreira na dissertação de Martins (2019), indicando ser um elemento merecedor de atenção em futuras investigações. Assim, reforça-se a utilidade de incluir as variáveis autoeficácia e otimismo em intervenções de carreira voltadas para público universitário.

### Considerações Finais

A instabilidade do mercado de trabalho nesse início de século XXI tem exigido que os indivíduos desenvolvam uma série de competências durante a formação superior e que sejam capazes de lidar com os desafios que surgem ao longo do caminho (Barros, 2018; Brown & Lent, 2017). Se o ambiente externo impõe uma série de restrições aos universitários em período de transição da universidade para o trabalho, lançar mão de nossa agência pessoal e desenvolver nossas crenças sobre a capacidade de lidar com esse período de transição e enxergar o futuro de modo mais positivo poderão auxiliar na percepção de empregabilidade e na autogestão de carreira nesse período complexo.

O presente estudo traz contribuições à Psicologia Vocacional e de Carreira ao indicar o impacto preditivo de esperar algo bom do futuro (otimismo) e da confiança na capacidade de organizar e executar cursos de ações para transitar para o trabalho (autoeficácia) na percepção de empregabilidade em universitários em períodos finais do curso superior. Percepções de empregabilidade positivas, por conseguinte, fornecem indicadores interessantes



para as instituições de ensino superior e para os próprios universitários que a formação que receberam e o desenvolvimento profissional individual ao longo da graduação contempla o que é requerido pelo mercado de trabalho na área de atuação.

Foi observado que as universidades não proporcionam muitas oportunidades de discussão sobre planejamento de carreira e transição para o trabalho, uma vez que a maioria dos estudantes relatou nunca ter participado de orientação de carreira ou sobre busca de emprego (86,47%). Tais espaços poderiam instrumentalizar mais os estudantes diante da transição para o trabalho e para o planejamento de carreira (Bardagi et al., 2006; Guichard, 2012; Silva & Teixeira, 2013; Teixeira & Gomes, 2004). Em um mundo do trabalho instável, os estudantes precisam exercer uma postura flexível e adaptável, desenvolvendo competências e habilidades para lidar com os desafios impostos pelo mercado e pelo momento de transição (Teixeira & Gomes, 2004).

Como principais limitações deste estudo, a amostra é restrita a um estado da região Sul do país, o que compromete generalizações para outros locais, pois o mercado de trabalho dessa região é caracterizado pelas baixas taxas de desemprego se comparadas ao restante do país e com

aspectos de oferta e demanda de atividades profissionais específicas, influenciando na percepção de empregabilidade dos participantes. Além disso, foram consideradas as percepções subjetivas de empregabilidade, sensíveis às áreas de formação participantes, às interpretações individuais e ao contexto, e não foram utilizadas medidas objetivas (e.g., taxas de desemprego em cada área). Desse modo, os resultados devem ser considerados sob esse aspecto. Por fim, os estudantes participantes ainda não chegaram na etapa concreta de busca por emprego na área de formação, o que pode ter gerado percepções irrealistas de mercado e da própria noção sobre ser *empregável*.

Sugere-se a condução de estudos longitudinais para que se possa acompanhar a evolução do otimismo, da autoeficácia e da percepção de empregabilidade ao longo do tempo, quando o sujeito já estiver realizando buscas efetivas no mercado de trabalho ou inserido profissionalmente. Propõe-se também a inclusão de variáveis objetivas (status empregatício, número de ofertas de emprego recebidas, renda), de modo a verificar o impacto real das variáveis nas vidas dos egressos. Por fim, sugere-se a condução de estudos qualitativos ou mistos, os quais poderão fornecer informações mais aprofundadas sobre os aspectos investigados neste estudo.

## Referências

- Alexandre, K. C. do R. S., Werneck, A. L., Chainça, E., & Cesarino, C. B. (2018). Teaching in higher nursing education courses: Training and pedagogical practices. *Revista Baiana de Enfermagem*, 32, 1–10. <https://doi.org/10.18471/rbe.v32.24975>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H Freeman and Company.
- 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*, 15(1), 41–56. <https://doi.org/10.1590/s1414-40772010000100003>
- Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Paradiso, Â. C., & Menezes, I. A. (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>
- 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., 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>
- Brewer, L. (2013). *Enhancing your employability: What? Why? And How? Guide to core work skills*. Organização Internacional do Trabalho: Skills and Employment Department. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_213452.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf)
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2017). Social Cognitive Career Theory in a diverse world: Closing thoughts. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 173–180. <https://doi.org/10.1177/1069072716660061>
- Campos, K. C. L. (2010). *Escala de Empregabilidade*. Vetor.
- Campos, K. C. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia*, 28(1), 45–55.

- Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2015). Exploring the linkage between the components of Motivational Systems Theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 597–614. <https://doi.org/10.1177/1069072714553081>
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., & Pressman, S. D. (2013). Optimism is universal: Exploring the presence and benefits of optimism in a representative sample of the world. *Journal of Personality*, 81(5), 429–440. <https://doi.org/10.1111/jopy.12026>
- 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>
- 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.
- Haratsis, J. M., Creed, P. A., & Hood, M. (2016). Cross-lagged relationships between person-based resources, self-perceptions, and career and life satisfaction in young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 169–188. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9301-y>
- Hernández-Fernaund, 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>
- Hout, M. (2012). Social and economic returns to college education in the United States. *Annual Review of Sociology*, 38, 379–400. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.012809.102503>
- IBGE. (2020). *Síntese de indicadores sociais : uma análise das condições de vida da população brasileira de 2020*. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101760.pdf>
- INEP. (2019). *Sinopse Estatística da Educação Superior 2018*. <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>
- Kim, B., Jung, S. H., Jang, S. H., Lee, B., Rhee, E., Cho, S. H., & Lee, S. M. (2014). Construction and initial validation of the planned happenstance career inventory. *Career Development Quarterly*, 62(3), 239–253. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00082.x>
- 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>
- Ladeira, M. R. M., Oliveira, M. C. de, Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. do C. (2019). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. *Psico-USF*, 24(3), 583–595. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Martins, I. R. C. (2019). *Autoeficácia na transição universidade-trabalho e adaptabilidade de carreira em finalistas do ensino superior* [Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo]. Biblioteca Digital USP. <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59141/tde-20112019-214750/>
- Mendonça, A. V. F., Mattos, C. A. C., Laurinho, I. S., & Franco, B. S. N. (2020). Autoeficácia e autopercepção de empregabilidade: Uma investigação entre concluintes do ensino superior. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 67–84.
- Menezes-Filho, N., Oliveira, A. P., Rocha, R. H., & Komatsu, B. (2016). O impacto do ensino superior sobre o trabalho e a renda dos municípios brasileiros. In *Inspere: Centro de Políticas Públicas* (vol. 20). <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2018/09/Impacto-Ensino-Superior-Trabalho-Renda-Municipios-Brasileiros.pdf>
- Rodrigues, A. P. G. (2020). Vínculos entre professores de universidades públicas e privadas: Uma pesquisa comparativa. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 151–166. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27474.151-166>

- 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>
- Santos, A. E., & Oliveira, M. C. (2020). Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior. *Interacao Em Psicologia*, 24(1), 489–500. <https://doi.org/10.5380/PSI.V24I1.62877>
- Sávoly, D. D. K., & Dost, M. T. (2020). Effectiveness of a school-to-work transition skills program in a collectivist culture. *Australian Journal of Career Development*, 29(2), 127–136. <https://doi.org/10.1177/1038416220919882>
- 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>
- Seidl, J., Andrade, A. L., & De Fruyt, F. (2020). Os impactos da COVID-19 na carreira dos trabalhadores. In M. M. Moraes (Ed.), *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19*. (pp. 69–77). Artmed.
- Shane, J., & Heckhausen, J. (2016). For better or worse: Young adults opportunity beliefs and motivational self-regulation during career entry. *International Journal of Behavioral Development*, 40(2), 107–116. <https://doi.org/10.1177/0165025415589389>
- 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., & Teixeira, M. A. P. (2013). Experiências de estágio: Contribuições para a transição universidade-trabalho. *Paidéia*, 23(54), 103–112.
- Silva, M. C. R., 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.
- 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*, 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>
- Vieira, D. A. (2012). *Transição do ensino superior para o trabalho: o poder da auto-eficácia e dos objetivos profissionais*. Politeia, Fundação Politécnica do Porto/Vida Económica.
- 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. A., & 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. A., 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).
- Vieira, D. A., & Theotonio, M. (2018). Autoeficácia e sucesso na transição para o trabalho: Um estudo longitudinal. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 31–39. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n1p31>

Recebido: 25/02/2021  
 1º reformulação: 29/03/2022  
 Aceito: 13/07/2022

Sobre os autores:

**Gabriela Romani Remor** é Psicóloga, com mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina. Psicóloga Organizacional e do Trabalho com atuação em Recursos Humanos com foco em Desenvolvimento Humano e Organizacional.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6047-8311>

*E-mail:* gabrielarremor@hotmail.com

**Maiana Farias de Oliveira Nunes** é Psicóloga, com mestrado e doutorado em Psicologia com ênfase em Avaliação Psicológica pela Universidade São Francisco. Docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, campus Florianópolis.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4891-5982>

*E-mail:* maiana.nunes@ufsc.br

**Tiago Fernandes Oliveira** é Psicólogo, com mestrado e cursando doutorado em Psicologia das Organizações e do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina. Psicólogo Escolar e Educacional do Instituto Federal Catarinense, Campus de Brusque.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4944-2283>

*E-mail:* tiago.oliveira@ifc.edu.br