



Estudos e Pesquisas em Psicologia

ISSN: 1808-4281

Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia

Carvalho, Luara; Mourão, Luciana
Percepção de Desenvolvimento Profissional e de
Empregabilidade em Universitários: Uma Análise Comparativa
Estudos e Pesquisas em Psicologia, vol. 21, núm. 4, 2021, pp. 1522-1540
Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia

DOI: <https://doi.org/10.12957/epp.2021.64033>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451873480013>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Percepção de Desenvolvimento Profissional e de Empregabilidade em Universitários: Uma Análise Comparativa

Luara Carvalho*

Universidade Salgado de Oliveira - Universo, Niterói, RJ, Brasil
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3852-3133>

Luciana Mourão**

Universidade Salgado de Oliveira - Universo, Niterói, RJ, Brasil
Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ, RJ, Brasil
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8230-3763>

RESUMO

Em um contexto em que cresce o número de desempregados que têm Ensino Superior, o planejamento de carreira pode ser um diferencial importante tanto no desenvolvimento profissional, quanto na empregabilidade de universitários. O objetivo deste estudo foi comparar as percepções de desenvolvimento profissional e de empregabilidade de universitários que planejam ou não sua carreira. Participaram 2.291 universitários de diferentes cursos e instituições (60% mulheres; média de 27 anos). Os instrumentos adotados foram Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional e Escala de Autopercepção de Empregabilidade, ambas com evidências de validade. Nos procedimentos de análises de dados, utilizamos análise de covariância, a fim de comparar grupos sem o possível efeito de covariantes. Os resultados mostraram que aqueles que planejam a carreira, independentemente do momento do curso em que se encontram ou de participarem de atividades acadêmicas complementares, apresentam percepções mais positivas de seu desenvolvimento profissional e de sua empregabilidade. Esses resultados podem gerar impactos para o planejamento de carreira de universitários e oferecer subsídios para futuras pesquisas sobre desenvolvimento profissional e empregabilidade.

Palavras-chave: desenvolvimento profissional, empregabilidade, planejamento de carreira, universitários.

Perception of Professional Development and Employability in Undergraduate Students: A Comparative Analysis

ABSTRACT

In a context in which the number of unemployed people with higher education grows, career planning can be an important differential both in professional development and in the employability of university students. The objective of this study was to compare the perceptions of professional development and employability of undergraduate students who plan their career or not. Participated 2.291 undergraduate students from different courses and institutions (60% women; average of 27 years old). The instruments adopted were the Professional Development Evolutive Perception Scale and the Employability Self-Perception Scale, both with evidence of validity. In the data analysis procedures, we used covariance analysis to compare groups without the possible effect of covariants. The results showed that those who plan their career, regardless of the time of the course they are in or participate in complementary academic activities, have more positive perceptions of their professional development and employability. These results can impact undergraduate students in career planning and provide input for future research on professional development and employability.

Keywords: professional development, employability, career planning, undergraduate students.

Percepción del Desarrollo Profesional y la Empleabilidad en Estudiantes Universitarios: Un Análisis Comparativo

RESUMEN

En un contexto en el que crece el número de desempleados con estudios universitarios, la planificación de la carrera puede ser un diferencial importante tanto en el desarrollo profesional como en la empleabilidad de los estudiantes universitarios. El objetivo de este estudio fue comparar las percepciones de desarrollo profesional y empleabilidad de los estudiantes universitarios que planifican su carrera y los que no lo hicieron. Participaron 2.291 estudiantes universitarios de distintos cursos e instituciones (60% mujeres; promedio de 27 años). Los instrumentos adoptados fueron la Escala de Percepción Evolutiva de Desarrollo Profesional y la Escala de Autopercepción de Empleabilidad, ambas con evidencia de validez. En los procedimientos de análisis de datos, utilizamos el análisis de covarianza para comparar grupos sin el posible efecto de las covariantes. Los resultados mostraron que aquellos que planean su carrera, independientemente del tiempo del curso en el que se encuentren o de que participen en actividades académicas complementarias, tienen percepciones más positivas de su desarrollo profesional y empleabilidad. Estos resultados pueden afectar la planificación de la carrera universitaria y proporcionar información para futuras investigaciones sobre desarrollo profesional y empleabilidad.

Palabras clave: desarrollo profesional, empleabilidad, planificación de la carrera, universitarios.

Vivemos um momento em que as transformações do mercado de trabalho, a reforma trabalhista e as incertezas sobre as reais possibilidades de conseguir um emprego circundam aqueles que se encontram no Ensino Superior. Nesse contexto, muitos universitários avaliam que a Instituição de Ensino Superior (IES) é a responsável pela sua empregabilidade, o que vai de encontro à posição dos docentes, em que a IES deve se colocar a serviço da sociedade e não do mercado de trabalho (Fragoso, Valadas, & Paulos, 2019; Villarroel & Bruna, 2014). A despeito dessa divergência de visões, os docentes percebem a importância de apoiar os estudantes em sua trajetória de carreira e os dados de empregabilidade, muitas vezes, são tomados como indicadores de qualidade do ensino e de desenvolvimento profissional (Finn, 2017; Fragoso et al., 2019).

O fato é que o ingresso no mundo universitário está em geral associado a uma motivação com a profissão e um eminente otimismo com a empregabilidade na área (Monteiro, Sobrosa, Dalagasperina, & Dias, 2016; Porto & Gonçalves, 2017). Os estudantes chegam à universidade com grandes expectativas sobre seu futuro profissional, muitas vezes construídas desde a infância, em uma perspectiva de que a universidade é garantidora de um futuro profissional mais concreto e promissor (Brasil et al., 2012; Martins & Santos, 2019). Contudo, a consciência das barreiras associadas ao desenvolvimento profissional e à empregabilidade costuma ir se ampliando, na medida em que as dificuldades do mercado de trabalho vão se tornando mais perceptíveis para os estudantes (Bates, Rixon, Carbone, & Pilgrim, 2019; Donald, Ashleigh, & Baruch, 2018). Assim, com a proximidade do término do curso amplia-se a consciência dos obstáculos que o mundo laboral oferece (Vergara Wilson & Gallardo, 2019).

Diante disso, algumas IES já incluem atividades de desenvolvimento de carreira e orientação profissional, no entanto, ainda há poucas evidências sobre como os estudantes percebem o seu desenvolvimento profissional e sua empregabilidade durante a graduação (Vergara Wilson & Gallardo, 2019). Apesar do aumento de investigações no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Gondim, Borges-Andrade, & Bastos, 2018), especialmente na literatura sobre desenvolvimento profissional, as pesquisas na área ainda são incipientes (Hill, Beisiegel, & Jacob, 2013). Frente ao exposto, este estudo visa contribuir para as investigações sobre o desenvolvimento profissional e a empregabilidade de universitário, e fornecer subsídios à avaliação e ao redirecionamento das práticas considerando aspectos subjetivos e objetivos no processo de planejamento de carreira.

Para tanto, será utilizado como base teórica o Modelo de Desenvolvimento Profissional para Universitários, o qual demanda estudos empíricos que possam testá-lo junto

a esse público (Mourão, Carvalho, & Monteiro, 2020). Esse modelo teórico admite uma intencionalidade no processo e compreende quatro etapas cíclicas, a saber: (i) objetivo almejado; (ii) análise de competências; (iii) ações de aprendizagem; e (iv) identificação de progressos. A primeira dessas etapas está ligada às perspectivas futuras de trabalho que o universitário visualiza para a sua carreira, tais perspectivas são operacionalizadas neste estudo por meio da percepção de empregabilidade. Assim, tendo em vista a meta de desenvolver uma carreira na área escolhida, o universitário pode progredir para a análise das suas próprias competências em direção ao objetivo almejado.

Já a segunda etapa, por sua vez, avalia as necessidades de qualificação profissional e é investigada por meio do planejamento de carreira no período universitário. A terceira etapa do processo compreende a realização de ações de aprendizagem e será investigada por meio do momento do curso (ingressante ou concluinte), envolvendo um conjunto de disciplinas já concluídas, e por meio da participação em atividades acadêmicas complementares, que envolvem estágio, monitoria, iniciação científica e atividades de extensão.

A quarta e última etapa, portanto, refere-se à identificação de progressos, a partir da análise de indicadores de avanço profissional. Neste estudo, tal identificação será feita por meio da variável evolução do desenvolvimento profissional, que considera uma percepção comparativa entre o início da graduação e o momento do curso em que o estudante se encontra. Esta etapa retroalimenta o processo e pode ser conduzida com intervalos periódicos de forma a promover uma reflexão sobre as metas profissionais. A Figura 1 representa o modelo de Mourão et al. (2020) já com as variáveis investigadas na presente pesquisa.

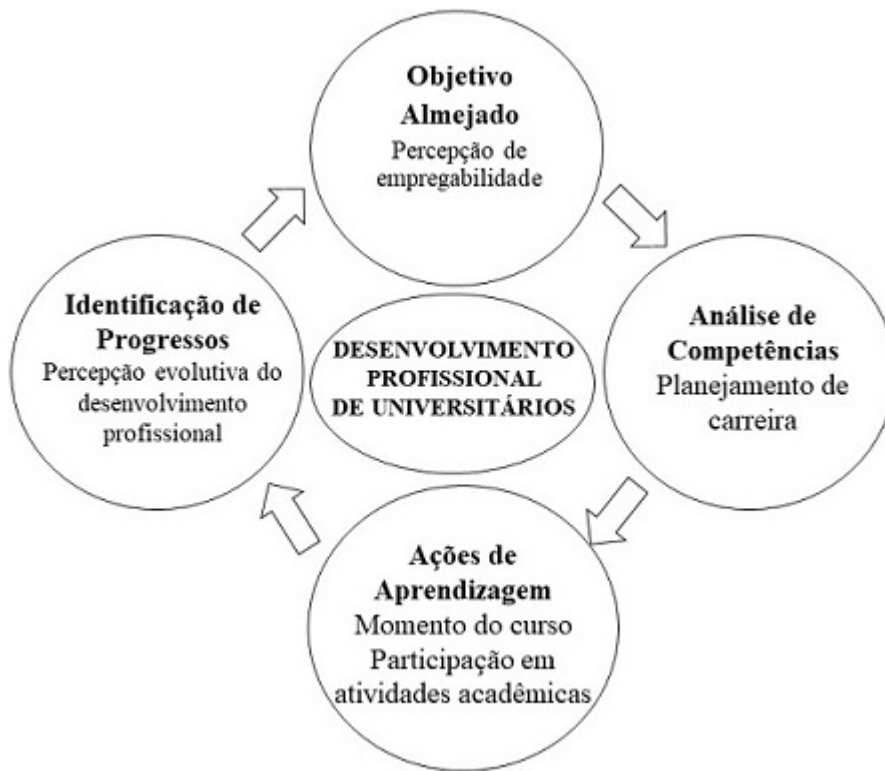


Figura 1. Modelo de Desenvolvimento Profissional de Universitários de Mourão et al. (2020) com a identificação das variáveis investigadas.

Um dos pressupostos do modelo é que o planejamento de carreira direciona as ações de aprendizagem formais e informais, de modo a aprimorar as competências necessárias para as atividades laborais almejadas. A participação nessas ações, portanto, envolve o desenvolvimento de processos cognitivos, afetivos, perceptivos e comportamentais, em uma perspectiva integrativa, que compõe a aprendizagem experiencial. Assim é que o desenvolvimento profissional se beneficia de uma análise das competências que impulsiona as escolhas de aprendizagem e favorece a empregabilidade.

No que tange aos conceitos das variáveis estudadas, o desenvolvimento profissional refere-se ao amadurecimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo da vida, resultantes de ações formais e informais de aprendizagem (Paquay, Wouters, & Van Nieuwenhoven, 2012). Já o conceito de empregabilidade, está associado às crenças do próprio preparo para ingressar no mundo laboral e às ações que os universitários desenvolvem nessa direção (Peixoto, Janissek, & Aguiar, 2015). Cumpre destacar que tais conceitos não consideram somente o conjunto de competências e habilidades necessárias para conquistar e manter um trabalho ou emprego, mas também os aspectos presentes no cenário econômico atual (Fragoso et al., 2019).

Diante disso, o desenvolvimento profissional e a empregabilidade, a despeito de envolver agentes externos como as organizações de trabalho, as IES e o Estado, colocam as escolhas do indivíduo no centro do processo. Tal pressuposto se coaduna com os novos modelos de carreira que demandam indivíduos proativos e que assumem a responsabilidade por sua trajetória profissional. O conceito de carreira aqui adotado não envolve exclusivamente a dimensão objetiva, traduzida pela sequência de experiências ocupacionais ao longo da vida. Mas ancora-se na Teoria da Construção de Carreira e na dimensão subjetiva, que remete ao modo como essas experiências são organizadas pelo indivíduo, de forma a produzir uma história com significado (Savickas, 2013).

Na esteira desse processo, entre os elementos que podem contribuir para as percepções de desenvolvimento profissional e de empregabilidade está o planejamento de carreira, considerado como uma prática de facilitação de processos de autorreflexão e de engajamento acadêmico e profissional. A definição de planejamento de carreira inclui variáveis de decisão de carreira e de comportamentos exploratórios, como o autoconhecimento, estabelecimento de objetivos, estratégias para alcançar as metas profissionais e a construção de redes de contatos (Ourique & Teixeira, 2012). Alguns estudos com universitários destacam que a clareza das possibilidades laborais futuras reflete no alcance de metas e está associada à fatores econômicos e sociais (Brasil, Felipe, Nora, & Favretto, 2012; Soares, Souza, Monteiro, & Wolter, 2018).

Nesse ínterim, o planejamento de carreira pode ser considerado como um facilitador da percepção de desenvolvimento profissional durante a graduação. Elementos relativos ao planejamento estão associados à percepção desse progresso em uma busca intencional para impulsionar a carreira e as reflexões sobre os projetos de vida (Monteiro et al., 2016; Vergara Wilson & Gallardo, 2019). Frente aos possíveis resultados derivados do planejamento, formulamos a hipótese de que universitários que planejam a carreira percebem maior desenvolvimento profissional do que aqueles que não planejam (Hipótese 1).

Mas, para além do planejamento de carreira, o momento do curso em que cada estudante se encontra também pode influenciar na sua percepção desenvolvimento profissional. Na medida em que o universitário evolui nos períodos do curso de graduação, ele vai desenvolvendo competências esperadas para aquela área profissional. Assim, as aprendizagens formais e informais vivenciadas ao longo do curso superior são balizadoras do processo de desenvolvimento profissional (Mourão & Monteiro, 2018). Assim é que as interações ocorridas no ambiente universitário podem levar o estudante a se envolver mais ou menos nas atividades acadêmicas complementares com importantes reflexos na formação e,

consequentemente, em seu desenvolvimento profissional (Oliveira, Santos, & Dias, 2016; Xerri, Radford, & Shacklock, 2018).

Assim, seria de supor que aqueles que estão mais próximos ao término do curso e que participam de atividades acadêmicas complementares tivessem uma percepção mais elevada de seu desenvolvimento profissional. O fato de ser ingressante ou concluinte e de participar ou não de atividades acadêmicas complementares estaria relacionado à percepção de competências profissionais (Fior & Mercuri, 2018; Porto & Gonçalves, 2017). Fundamentando-se em tais considerações, optamos por considerar o momento do curso (ingressante ou concluinte) e a participação em atividades acadêmicas complementares (estágio, monitoria, iniciação científica e atividades de extensão) como possíveis covariáveis no modelo que investiga a influência do planejamento de carreira sobre o desenvolvimento profissional de universitários.

Além disso, o planejamento de carreira também se associa à busca de informações sobre o mundo do trabalho. Refletir sobre o futuro e traçar metas profissionais ao longo da formação para serem atingidas contribui para uma inserção laboral (Ourique & Teixeira, 2012; Monteiro et al., 2016). Considerando que o planejamento de carreira pode levar o universitário a um conjunto de ações que resultam no desenvolvimento de competências profissionais, seria de supor que o planejamento também tenha uma associação com a percepção de empregabilidade.

Assim, a empregabilidade caracteriza o planejamento como uma ação proativa na construção da carreira, de modo a antecipar barreiras e fortalecer estratégias para inserção no mercado (Knabem, Ribeiro, & Duarte, 2018). Ao planejar a carreira ainda na graduação, o estudante pode refletir sobre questões importantes para a empregabilidade e a obtenção de sucesso em seus planos (Finn, 2017; Oliveira, Melo-Silva, Taveira, & Postigo, 2019). Diante disso, formulamos a hipótese de que os universitários que planejam a carreira apresentam uma percepção mais elevada de empregabilidade do que aqueles que não planejam (Hipótese 2).

Mas, assim como no caso da percepção de desenvolvimento profissional, a percepção de empregabilidade também pode ser influenciada pelo tempo de formação (ingressante ou concluinte) ou pelas experiências na vivência universitária (participação ou não em atividades acadêmicas). As atividades de extensão, por exemplo, podem atuar como preditoras de aquisição de diferentes competências profissionais ao longo da graduação (Travassos, Mourão, & Valentini, 2020). Dessa forma, assim como ocorrido com a percepção de desenvolvimento profissional, optamos por considerar o momento do curso e a participação em atividades acadêmicas complementares como possíveis covariáveis no modelo que

investiga a influência do planejamento de carreira sobre a percepção de empregabilidade dos universitários.

Diante do exposto, o objetivo deste estudo foi comparar as percepções de desenvolvimento profissional e de empregabilidade de universitários que planejam ou não sua carreira. O presente estudo apresenta subsídios para repensar as trajetórias acadêmicas e para a orientação profissional e de carreira, com vistas a ampliar o desenvolvimento profissional do público universitário.

Método

Participantes

Por meio de uma amostra de conveniência obtida por meio de convites *on-line* (para estudantes de todo o país) e convites presenciais (estudantes do estado do Rio de Janeiro), participaram deste estudo 2.291 universitários (60% mulheres) com uma média de 27 anos ($DP = 7,9$), em sua maioria solteiros (83%). Os participantes estavam matriculados em IES públicas (30%) e privadas (70%), localizadas nas cinco regiões brasileiras, a saber: Sudeste (80%); Sul e Nordeste (14%); e Norte e Centro-Oeste (6%).

O critério de inclusão era estar matriculado a partir do 2º semestre do curso para não abarcarmos os que ainda estavam chegando na universidade. A amostra contemplou 51% de estudantes ingressantes (até a primeira metade do curso) e 49% de concluintes (segunda metade do curso). Os cursos pesquisados compreenderam os três agrupamentos de Colégios estabelecidos pela Capes, quais foram: Humanidades (45%), Ciências da Vida (35%) e Exatas, Tecnológicas e Multidisciplinar (20%).

Instrumentos

Escala de Percepção Evolutiva do Desenvolvimento Profissional – EPEDP (Mourão, Porto, & Puente-Palacios, 2014). A escala é composta por 13 itens (Alfa de Cronbach = 0,94) resultante da comparação da percepção de desenvolvimento profissional em dois momentos. Assim, os participantes incluíram duas respostas para cada item, a saber: uma para a percepção de preparo quando começou o curso; e outra para a percepção de preparo no momento atual. O escore de cada item foi calculado a partir da subtração dos valores das respostas relativas ao desenvolvimento profissional nesses dois momentos.

Os itens da EPEDP foram: (1) “Realizar atividades de trabalho de forma autônoma”; (2) “Planejar a minha carreira”; (3) “Executar as tarefas demandadas pelos ambientes de trabalho”; (4) “Tomar decisão na realização das tarefas”; (5) “Atuar em equipes de trabalho”; (6) “Fazer autoavaliação do meu desempenho”; (7) “Propor melhorias no ambiente de trabalho”; (8) “Demonstrar conhecimento técnico na minha área”; (9) “Trabalhar sozinho”; (10) “Interagir com os colegas de trabalho”; (11) “Atuar nos diferentes processos de trabalho da minha área”; (12) “Ter atitudes adequadas ao ambiente de trabalho”; e (13) “Interagir adequadamente com chefes e supervisores”. A escala de resposta foi do tipo Likert variando de 1 (Nada preparado) a 5 (Totalmente preparado).

Escala de Autopercepção de Empregabilidade – EAE (Peixoto et al., 2015). Foi aplicada para medir a autopercepção de empregabilidade dos universitários, e optamos por investigar apenas a dimensão *aquisição* (novo emprego) que possui seis itens e um Alfa de Cronbach de 0,77. O público universitário, muitas vezes, ainda não possui vínculo de trabalho, o que inviabilizou a inclusão da dimensão *manutenção* (emprego atual).

Os itens da EAP foram: (1) “Sinto-me capaz de vencer os obstáculos necessários para entrar em uma organização”; (2) “Quando sair da faculdade, acredito que não terei dificuldade de conseguir um emprego na minha área”; (3) “Sinto que possuo conhecimentos e habilidades importantes para o mercado de trabalho”; (4) “Minha experiência na graduação me garante uma vantagem na hora de concorrer a vagas de emprego”; (5) “Considero que sou capaz de aprender novas habilidades para conseguir um trabalho”; e (6) “Acredito que há empresas que terão interesse em me contratar”. Os seis itens foram respondidos em uma escala Likert variando de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente).

Dados Sociodemográficos. Além das escalas apresentadas também incluímos no questionário perguntas relativas aos dados sociodemográficos para a caracterização da amostra e para definição dos grupos de comparação. Para o planejamento de carreira dos universitários, foi feita a seguinte pergunta: Você tem planejado a sua carreira? Se sim, como? Neste caso, foram consideradas todas as respostas de planejamento, independentemente dos meios que o universitário relatou utilizar para planejar sua carreira. A definição de universitários ingressantes e concluintes foi feita a partir da informação do momento do curso em que cada um se encontrava, de tal sorte que estudantes da primeira metade do curso eram considerados ingressantes e dali em diante compunham o grupo dos concluintes. Por fim, a participação em atividades acadêmicas complementares considerou a experiência em estágio, monitoria, iniciação científica e/ou atividades de extensão.

Procedimentos Éticos e de Coleta de Dados

O presente estudo recebeu aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE 39704814.4.0000.5289) e respeitou todos os preceitos éticos esperados, inclusive o sigilo das informações individuais e o direito à participação voluntária e desistência de continuidade na pesquisa. Todos os participantes autorizaram a inclusão dos dados por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e a coleta foi realizada de maneira *on-line* e presencial. Para a coleta *on-line* foi enviado um convite por *e-mail* e por outras redes sociais, a partir da divulgação de quem já tinha respondido à pesquisa, caracterizando o emprego da técnica bola de neve. No caso de duas respostas de um mesmo *e-mail*, foi considerada apenas a última que foi enviada e foi feita uma checagem para verificar se todos os participantes que responderam ao questionário se enquadravam nos critérios de inclusão. A coleta de dados também foi feita de maneira presencial, com o questionário no formato impresso, em cinco IES, que autorizaram previamente a aplicação. Após a coleta presencial, os dados foram inseridos manualmente na plataforma virtual para evitar possíveis identificações. O tempo médio de resposta foi de 20 minutos.

Procedimentos de Análise de Dados

Com o apoio do *Statistical Package for the Social Science (SPSS – versão 22)* realizamos análises descritivas e exploratórias, incluindo testes de normalidade. Considerando que as duas escalas utilizadas no presente estudo tinham sido aplicadas apenas com amostras de trabalhadores, optou-se por realizar também uma análise fatorial exploratória de ambas, a fim de confirmar sua estrutura fatorial e o grau de confiabilidade (Alfa de Cronbach). Para o teste das hipóteses de diferenças das médias entre os grupos de universitários que planejam e que não planejam a carreira, utilizamos análises de covariância (ANCOVA).

Antes da realização da análise, foram calculados os seguintes pressupostos: ausência de casos omissos, normalidade, ausência de efeito do fator fixo sobre o covariante e homogeneidade dos parâmetros de regressão (Tabachnick & Fidell, 2007). Também foi calculada a potência esperada do teste, a fim de informar a probabilidade de o valor de F detectar as diferenças dos grupos considerando a amostra pesquisada.

Resultados

Inicialmente foram realizadas análises fatoriais exploratórias para ambas as escalas adotadas neste estudo, pois, apesar de elas terem sido construídas e adotadas em amostras brasileiras, nenhuma das duas havia sido testada entre o público universitário. Em relação à EPEDP, foi excluído um item da escala (ex.: “Trabalhar sozinho”), pois estudos anteriores já haviam identificado que a medida ficava melhor sem tal item. A análise fatorial dos 12 itens restantes, adotando o método de extração *maximum likelihood*, indicou estrutura unifatorial, com autovalor de 6,63, capaz de explicar 55,2% da variância. As cargas fatoriais variaram de 0,67 a 0,79 (média = 0,74) e o grau de confiabilidade (medido pelo Alpha de Cronbach) foi de 0,93. No estudo original, as cargas fatoriais variaram de 0,62 a 0,84 e o Alpha foi de 0,94. Portanto, os resultados sinalizam para testes de evidência de validade satisfatórios para o uso da EPEDP no público universitário.

Em relação à EAP, conforme esclarecido na seção do Método, adotamos no presente estudo apenas a dimensão de *aquisição*, uma vez que muitos universitários ainda não trabalham, não sendo aplicável à totalidade deste público a dimensão *manutenção*. A análise fatorial dos 6 itens da EAP, relativos à dimensão *aquisição*, apresentou estrutura unifatorial, com autovalor de 2,87, com 47,7% de variância explicada. As cargas fatoriais variaram de 0,48 a 0,77 (média = 0,68) e o grau de confiabilidade de 0,77. No estudo original, as cargas fatoriais variaram de 0,44 a 0,69 e o Alpha foi de 0,73. Os testes de evidência de validade para o uso dessa medida no público universitário foram, portanto, satisfatórios, autorizando o uso da escala.

Conforme descrito nos procedimentos de análise, a testagem das hipóteses foi feita a partir de análises de covariância (ANCOVA), sendo uma para cada variável dependente, a saber: percepção de desenvolvimento profissional e percepção de empregabilidade. O fator fixo foi o planejamento de carreira e as variáveis momento do curso e participação em atividades acadêmicas complementares como covariantes.

A testagem dos pressupostos apontou que não havia casos omissos nas variáveis incluídas no modelo e não foram encontrados desvios de normalidade que fossem dignos de nota. A ausência de efeito do fator fixo sobre o covariante foi testada e o valor de significância encontrado para a relação do planejamento de carreira e momento do curso foi de $p = 0,45$ e de $p = 0,17$ para a relação entre planejamento de carreira com as atividades acadêmicas complementares. A homogeneidade dos parâmetros de regressão também foi verificada tendo sido valores encontrados os seguintes de significância: de $p = 0,23$, e de $p =$

0,09 para o modelo de percepção de desenvolvimento profissional; e de $p = 0,13$ e de $p = 0,89$ para o modelo de percepção de empregabilidade.

Além disso, ressaltamos que houve efeito das covariáveis momento do curso ($F(1,2287) = 70,54; p < 0,01$) e participação em atividades acadêmicas complementares ($F(1,2287) = 19,54; p < 0,01$) sobre a variável dependente percepção de desenvolvimento profissional (Tabela 1). Porém, controlamos o efeito dessas covariáveis, na medida em que optamos por uma ANCOVA, tendo sido possível identificar que, o planejamento de carreira – descontada a influência do momento do curso e da participação em atividades acadêmicas – possui efeito sobre a percepção evolutiva de desenvolvimento profissional ($F(1,2287) = 14,63; p < 0,01$). Esse resultado nos permite confirmar a primeira hipótese desse estudo, de que universitários que planejam a carreira percebem maior desenvolvimento profissional do que aqueles que não planejam, independentemente de serem ingressantes ou concluintes, e independentemente de tais universitários participarem ou não de atividades acadêmicas.

Desta forma, para a percepção de empregabilidade, também houve efeito das covariáveis momento do curso ($F(1,2287) = 46,56; p < 0,01$) e participação em atividades acadêmicas ($F(1,2287) = 9,52; p < 0,01$) sobre a variável dependente, conforme apresentado na Tabela 1. Porém, controlamos o efeito dessas covariáveis, o que permitiu identificar que, o planejamento de carreira – descontada a influência do momento do curso e da participação em atividades acadêmicas – possui efeito sobre a percepção de empregabilidade ($F(1,2287) = 50,61; p < 0,01$). Assim, foi também possível atestar a segunda hipótese de pesquisa de que os universitários que planejam a carreira apresentam uma percepção mais elevada de empregabilidade do que aqueles que não planejam.

Tabela 1

Resultados da análise de covariância dos grupos de universitários sobre as percepções de desenvolvimento profissional e de empregabilidade

Condição	Soma dos Quadrados	gl	Média dos Quadrados	F	p	Potência observada
<i>Percepção de Desenvolvimento Profissional</i>						
Modelo corrigido	93,94	3	31,31	46,19	0,01	1,00
Ordenada na origem	93,45	1	93,45	137,85	0,01	1,00
Momento do curso	47,82	1	47,82	70,54	0,01	1,00
Atividades Acadêmicas	13,24	1	13,24	19,54	0,01	0,99
Planejamento	9,92	1	9,92	14,63	0,01	0,97
Erro	1550,40	2287	0,68			
Total	5305,53	2291				
Total corrigido	1644,34	2290				
<i>Percepção de Empregabilidade</i>						
Modelo corrigido	35,02	3	11,67	33,79	0,01	1,00
Ordenada na origem	3505,77	1	3505,77	10148,12	0,01	1,00
Momento do curso	16,09	1	16,09	46,56	0,01	1,00
Atividades Acadêmicas	3,29	1	3,29	9,52	0,01	0,87
Planejamento	17,48	1	17,48	50,61	0,01	1,00
Erro	790,07	2287	0,35			
Total	35066,22	2291				
Total corrigido	825,08	2290				

Notas. gl = graus de liberdade; p = significância.

Ademais, conforme salientado na Tabela 1 ambos os testes apresentaram elevada potência observada no cálculo do F considerando um Alpha de 0,05. No que tange à percepção de desenvolvimento profissional, tais resultados foram, respectivamente, 1,00 para o momento do curso, 0,99 para participação em atividades acadêmicas e 0,97 para planejamento de carreira. Para percepção de empregabilidade, os resultados da potência observada foram de 1,00 para o momento do curso, 0,87 para participação em atividades acadêmicas e 1,00 para planejamento de carreira.

Por fim, as médias padronizadas da percepção de desenvolvimento profissional foram de 1,31 ($DP = 0,85$) para os universitários que planejam sua carreira e de 1,17 ($DP = 0,84$) para os universitários que não planejam. Já para a percepção de empregabilidade, as médias foram de 3,93 ($DP = 0,57$) e 3,73 ($DP = 0,64$). Os resultados obtidos são discutidos à luz da literatura na próxima seção.

Discussão

O objetivo deste estudo foi comparar as percepções de desenvolvimento profissional e de empregabilidade de universitários que planejam ou não sua carreira. Os resultados deram suporte às hipóteses propostas, que foram confirmadas. Identificamos que os universitários que planejam a carreira percebem maior desenvolvimento profissional se comparado com quem não planeja, corroborando os estudos de Brasil et al. (2012), Monteiro et al. (2016) e Ourique e Teixeira (2012), que sinalizam para as contribuições de os graduandos planejarem seu futuro profissional. Nesse sentido, esse processo de autoconhecimento, estabelecimento de objetivos e exploração do mundo do trabalho está de acordo com o modelo de processos do desenvolvimento profissional utilizado como base teórica do presente estudo.

O planejamento de carreira também tem uma influência positiva na percepção de empregabilidade, o que já era esperado, uma vez que a empregabilidade é um fenômeno de múltiplas causas, muitas delas associadas a aspectos econômicos e sociais (Fragoso et al., 2019; Soares et al., 2018; Villarroel & Bruna, 2014). Assim, apesar de o planejamento possibilitar o desenvolvimento de competências profissionais que influenciam no mercado, os comportamentos exploratórios podem levar a uma consciência das barreiras presentes no contexto laboral (Knabem et al., 2018). Destarte, ao longo do curso de graduação os estudantes tendem a compreender melhor as exigências do mercado de trabalho, sendo comum que eles percam uma visão inicial de que o curso superior lhes garantirá um ingresso e manutenção no mundo do trabalho (Donald et al., 2018; Martins & Santos, 2019).

Com relação a ser ingressante ou concluinte, a análise de dados identificou que o momento do curso interfere tanto na percepção de desenvolvimento profissional quanto na percepção de empregabilidade. Resultado semelhante já havia sido encontrado por Carvalho e Mourão (no prelo) e Finn (2017) em estudos longitudinais, e por Fior e Mercuri (2018) em estudos comparativos entre ingressantes e concluintes. Nesse sentido, foi importante ter considerado no modelo do presente estudo, o momento do curso como covariante. Isso permitiu identificar o efeito do planejamento de carreira sobre a percepção de desenvolvimento profissional e a percepção de empregabilidade dos universitários, sem a interferência do momento do curso em que cada universitário se encontrava.

Também é importante discutir o fato de que os universitários que participam das atividades acadêmicas complementares apresentaram uma maior percepção de evolução do seu desenvolvimento e de sua empregabilidade quando comparados com os estudantes que não participam de nenhuma atividade. Alguns pesquisadores já haviam sinalizado para a

importância da participação em atividades acadêmicas como relevantes contribuintes da progressão profissional e da transição para o mundo do trabalho (Mourão et al., 2020; Oliveira et al., 2016; Vergara Wilson & Gallardo, 2019; Xerri et al., 2018). Nesse sentido, foi também importante considerar a participação em atividades acadêmicas complementares como covariante dos modelos testados neste estudo, a fim de se avaliar a real contribuição do planejamento de carreira sobre o desenvolvimento profissional e a empregabilidade.

Diante do exposto, as principais conclusões obtidas são: (i) os universitários que planejam a carreira possuem uma percepção mais elevada da evolução do seu desenvolvimento profissional do que os que não planejam; e (ii) os universitários que planejam a carreira também possuem uma percepção de empregabilidade superior a quem ainda não se engajou em tal planejamento. Essas conclusões são consonantes com o Modelo de Desenvolvimento Profissional para Universitários (Mourão et al., 2020), adotado como referencial teórico de suporte a este estudo empírico. Tal modelo pressupõe uma intencionalidade no processo de desenvolvimento, retratada por ações de planejamento de carreira. Assim, o desenvolvimento profissional de universitários estaria atrelado ao estabelecimento de objetivo, análise de competências, ações de aprendizagem e identificação de progressos.

Tomadas em conjunto, as conclusões do presente estudo apresentam contribuições para diferentes atores sociais. Os educadores e gestores das IES podem usar tais resultados para pensar em serviços de planejamento de carreira e políticas de melhoria das atividades acadêmicas complementares. É importante que o planejamento de carreira faça parte da vida dos universitários desde o seu início, a fim de propiciar um melhor aproveitamento do período dedicado ao Ensino Superior. Assim, ao final de cada semestre, os estudantes podem retornar ao planejamento e avaliar os progressos obtidos e replanejar sua carreira tendo em vista os avanços e as dificuldades identificados. Os orientadores profissionais, por sua vez, podem se beneficiar da presente pesquisa nos processos de aconselhamento de carreira de universitários. E, por fim, os pesquisadores da área, podem utilizar esses resultados para avançar nos estudos explicativos dos processos de percepção de desenvolvimento profissional e de percepção de empregabilidade de universitários.

Como limitação, apesar de a coleta de dados ter abarcado diferentes áreas de formação e as cinco regiões do Brasil, não é possível fazer generalizações, pois a amostra foi de conveniência. Também é preciso considerar como limitação o fato de a medida de planejamento de carreira ter sido dicotômica e, nesse sentido, capturar mais a percepção da pessoa sobre o que ela entende como planejar seu futuro profissional do que a mensuração de

um conjunto de ações de planejamento. Além disso, realizamos um estudo de corte transversal, que apresenta maiores riscos de viés. Assim, sugerimos estudos longitudinais e/ou estudos de intervenção em orientação profissional e de carreira, a fim de identificar possíveis relações de causalidade. Esperamos que a presente pesquisa impulse novas investigações que contribuam para o desenvolvimento profissional e a empregabilidade dos universitários.

Referências

- Bates, G., Rixon, A., Carbone, A., & Pilgrim, C. (2019). Beyond employability skills: Developing professional purpose. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 7-26. doi: 10.21153/jtlge2019vol10no1art794
- Brasil, V., Felipe, C., Nora, M., & Favretto, R. (2012). Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. *Cadernos Acadêmicos*, 4(1), 117-131. Recuperado de http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/cadernos_academicos/article/view/1213/1015
- Carvalho, L., & Mourão, L. (no prelo). Atividades acadêmicas, adaptabilidade de carreira e empregabilidade: O papel mediador da percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, 26(4).
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career Development International*, 23(5), 513-540. doi: 10.1108/CDI-09-2017-0171
- Finn, K. (2017). Relational transitions, emotional decisions: New directions for theorising graduate employment. *Journal of Education and Work*, 30(4), 419-431. doi: 10.1080/13639080.2016.1239348
- Fior, C., & Mercuri, E. (2018). Envolvimento acadêmico no ensino superior e características do estudante. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 85-95. doi: 10.26707/1984-7270/2019v19n1p85
- Fragoso, A., Valadas, S. T., & Paulos, L. (2019). Ensino superior e empregabilidade: Percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. *Educação & Sociedade*, 40, 1-17. doi: 10.1590/ES0101-73302019186612

- Gondim, S., Borges-Andrade, J., & Bastos, A. (2018). Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(4), 1087-1105. doi: 10.12957/epp.2018.42224
- Hill, H. C., Beisiegel, M., & Jacob, R. (2013). Professional development research: Consensus, crossroads, and challenges. *Educational Researcher*, 42(9), 476-487. doi: 10.3102/0013189X13512674
- Knabem, A., Ribeiro, M., & Duarte, M. (2018). Early career construction for Brazilian higher education graduates: Trajectories a working-life projects. In C.-S. Valérie, J. Rossier, & L. Nota (Eds.), *New perspectives on career counseling and Guidance in Europe* (pp. 105-130). Cham: Springer.
- Martins, R., & Santos, A. (2019). Estratégias de aprendizagem e autoeficácia acadêmica em universitários ingressantes: Estudo correlacional. *Psicologia Escolar e Educacional*, 23, 1-7. doi: 10.1590/2175-35392019016346
- Monteiro, J., Sobrosa, G., Dalagasperina, P., & Dias, A. (2016). Desenvolvimento e planejamento de carreira em universitários: Um estudo exploratório. *Trabalho(En)Cena*, 1(2), 145-161. Recuperado de <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2879>
- Mourão, L., & Monteiro, A. (2018). Desenvolvimento profissional: Proposição de um modelo conceitual. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(1), 33-45. doi: 10.22491/1678-4669.20180005
- Mourão, L., Carvalho, L., & Monteiro, A. (2020). Planejamento do desenvolvimento profissional na transição entre universidade e mercado de trabalho. In A. Soares, L. Mourão, & M. Monteiro (Eds.), *O estudante universitário brasileiro: Saúde mental, escolha profissional, adaptação a Universidade e desenvolvimento de carreira* (pp. 255-272). Curitiba: Appris.
- Mourão, L., Porto, J., & Puente-Palacios, K. (2014). Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. *Psico-USF*, 19(1), 73-85. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401041441008>
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., Taveira, M. C., & Postigo, F. L. (2019). Career success according to new graduates: implications for counseling and management. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29, 1-9. doi: 10.1590/1982-4327e2913
- Oliveira, C. T., Santos, A. S., & Dias, A. C. (2016). Percepções de estudantes universitários sobre a realização de atividades extracurriculares na graduação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(4), 864-876. doi: 10.1590/1982-3703003052015

- Ourique, L., & Teixeira, M. A. P. (2012). Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. *Psico-USF*, 17(2), 311-321. doi: 10.1590/S1413-82712012000200015
- Paquay, L., Wouters, P., & Van Nieuwenhoven, C. (2012). A avaliação, freio ou alavanca do desenvolvimento profissional? In L. Paquay, P. Wouters, & C. Van Nieuwenhoven (Orgs.), *A avaliação como ferramenta do desenvolvimento profissional de educadores* (pp. 13-39). Porto Alegre: Penso.
- Peixoto, A., Janissek, J., & Aguiar, C. (2015). Autopercepção de Empregabilidade. In K. Puente-Palacios, & A. Peixoto (Eds.), *Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho: Um Olhar a partir da Psicologia* (pp. 175-186). Porto Alegre: Artmed.
- Porto, R., & Gonçalves, M. P. (2017). Motivação e envolvimento acadêmico: Um estudo com estudantes universitários. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21(3), 515-522. doi: 10.1590/2175-35392017021311192
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Soares, A., Souza, M., Monteiro, M., & Wolter, R. (2018). Concepções de estudantes sobre a maturidade para a escolha da graduação em Psicologia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(3), 755-772. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/40447/28215>
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Xerri, M. J., Radford, K., & Shacklock, K. (2018). Student engagement in academic activities: A social support perspective. *Higher education*, 75(4), 589-605. doi: 10.1007/s10734-017-0162-9
- Travassos, R., Mourão, L., & Valentini, F. (2020). Longitudinal and Multilevel Study on Skill Acquisition in Undergraduate Psychology Courses. *Trends in Psychology*, 28(1), 180-196. doi: 10.1007/s43076-020-00019-1
- Vergara Wilson, M., & Gallardo, G. (2019). ¿Cómo encontraré trabajo? Proyecciones imaginadas de transición desde la universidad al mundo laboral de estudiantes de pregrado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 1-12. doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1676
- Villarroel, V., & Bruna D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: Un desafío pendiente. *Psicoperspectivas*, 13(1), 23-34. doi: 10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue1-fulltext-335

Endereço para correspondência

Luara Carvalho

Rua Marechal Deodoro, 217 bloco A, Niterói - RJ, Brasil. CEP 24030-060

Endereço eletrônico: luaracarvalhomotta@gmail.com

Luciana Mourão

Rua Marechal Deodoro, 217 bloco A, Niterói - RJ, Brasil. CEP 24030-060

Endereço eletrônico: mourao.luciana@gmail.com

Recebido em: 21/04/2020

Reformulado em: 11/08/2020

Aceito em: 13/10/2020

Notas

* Psicóloga, Mestre e Doutoranda em Psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira e professora na Pós-Graduação Lato Sensu.

** Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília, professora da Universidade Salgado de Oliveira, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Niterói e Professora visitante da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ.

Financiamento: A pesquisa relatada no manuscrito foi realizada com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Este artigo de revista **Estudos e Pesquisas em Psicologia** é licenciado sob uma *Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial 3.0 Não Adaptada*.