



ESTUDO DO ENGAJAMENTO COM A CARREIRA EM UNIVERSITÁRIOS NO PROCESSO DE TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-TRABALHO

*CAREER ENGAGEMENT DURING UNIVERSITY-WORK TRANSITION PROCESS: A
STUDY WITH COLLEGE SENIORS*

Marina Cunha Assumpção¹
Dra. Marina Cardoso de Oliveira²

Resumo

Este estudo teve como objetivo verificar os níveis de Engajamento com a Carreira de universitários concluintes, e comparar os resultados em relação às áreas de formação, ao sexo e grau de envolvimento em atividades extracurriculares. Participaram 387 estudantes universitários de vários cursos e regiões do país. Utilizou-se a versão brasileira da Escala de Engajamento com a Carreira e um questionário sociodemográfico. A coleta de dados se deu pessoalmente e via eletrônica por conveniência. Nas análises descritivas e comparação entre grupos (ANOVA) observou-se um engajamento com a carreira médio, tendendo a bom nos estudantes universitários, sendo que aqueles que declararam ter um alto envolvimento em atividades extracurriculares mostraram-se mais engajados com a carreira do que aqueles com envolvimento ruim ou médio. Quanto às outras variáveis não foram observadas diferenças significativas entre os grupos. Os resultados podem ser úteis para intervenções que propiciem maior engajamento com a carreira dos universitários no período de transição para o trabalho.

Palavras-chave: Engajamento com a carreira; transição universidade-trabalho; estudantes universitários.

Abstract

The objective of this study was to verify the levels of Engagement with the Career of undergraduate students, and to compare the results regarding the areas of formation, sex and degree of involvement in extracurricular activities. University students (N=387) from various courses and regions of the country participated. The Brazilian version of the Engagement with Career Scale and a sociodemographic questionnaire were used. Data collection was done in person and electronically for convenience. Descriptive analyzes and comparison between groups (ANOVA) showed an engagement with the average career, tending to good in university students, being those who declared to have a high involvement in extracurricular activities showed to be more engaged with the career than those with Involvement. As for the other variables, no significant differences were observed between groups. The results can be useful for interventions that allow greater engagement with the career of university students in the period of transition to work

Keywords: Career engagement; university-work transition; university students.

¹ Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM e mestranda pelo programa de pós-graduação em Psicologia da mesma universidade, Brasil. E-mail: marina.psic09uftm@hotmail.com. Endereço: Rua Arthur Machado, 524 – Apto 102 CEP: 38010020.

² Doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo - USP de Ribeirão Preto e professora adjunta da curso de graduação em Psicologia da Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM., Brasil. E-mail: mco@gmail.com.

INTRODUÇÃO

As intensas mudanças históricas e sociais operadas ao longo das últimas décadas reestruturaram economias e formas de produção, transformando também a relação do sujeito com a formação e o trabalho. Neste contexto de transformações abandonou-se o modelo engessado de se entender as profissões e ocupações e, atualmente, o mundo do trabalho se apresenta dinâmico e imprevisível e os profissionais precisam adaptar-se às inúmeras transições na carreira (Paulino & Gonçalves, 2015).

Chudzikowski (2012) descreve o contexto contemporâneo como caracterizado por indivíduos em frequentes movimentos, intra e entre organizações. Os profissionais são chamados à construção da própria carreira por meio da autogestão. Dentro desse panorama, o emprego ao longo da vida tornou-se menos prevalente, o que trouxe consequências ao mundo do trabalho, como aumento dos níveis de insegurança, e à criação de novas formas de ocupação.

Por isso, entende-se que o próprio conceito de carreira se modificou, o qual deixou de ser a sequência estável de papéis e posições ocupacionais ligadas a posições situadas dentro do espaço social, para ampliar-se nos sentidos que os indivíduos atribuem às suas experiências de vida e de trabalho, cada vez mais transitórios e que estejam em consonância com os vários âmbitos da vida (Oliveira, Melo-Silva & Coleta, 2012).

A teoria de Super (1996), evidente por sua importância sobre a temática da construção da carreira, defende a carreira como fruto do significado que o sujeito constrói sobre sua trajetória, estabelecendo um contínuo entre as experiências passadas, a vivência presente e as aspirações futuras formam padrões significativos que explicam o comportamento vocacional do sujeito. Assim, para estes teóricos, a construção da carreira se dá ao longo de todo o ciclo vital passando por mudanças, transições e transformações (Flaming, 2015).

Neste sentido, o indivíduo deverá ser capaz de lidar com inúmeras transições na carreira ao longo da vida, sejam elas antecipadas ou não. Para Schlossberg, Waters e Goodman (1995) citado por Oliveira (2014) existem três tipos de transição: as transições antecipadas, definidas como aquelas que ocorrem de maneira esperada, ao longo de percurso da vida, como o primeiro emprego e a aposentadoria; as transições não antecipadas, referentes a eventos não programados que refletem crises e rupturas, como a demissão e doenças; e por último, as transições de não eventos, concernentes às mudanças que eram esperadas, mas

que deixaram de acontecer por algum motivo.

Dentre as inúmeras transições que o indivíduo vivenciará no processo da construção da carreira, destaca-se a transição escola-trabalho (*school-to-work transition*). Essa transição tem sido compreendida como o período no qual ocorre na finalização dos estudos, seja ele, ensino médio, técnico ou superior, seguido pelo início das atividades de trabalho (Ng & Feldman, 2007). Assim, tal transição é considerada como transição antecipada de entrada no mundo do trabalho.

Durante esta transição, devido às rápidas transformações na orientação dos papéis sociais, nas rotinas e nas relações, grande parte dos que concluem o ensino superior encontram dificuldades em lidar com o processo de transição para o trabalho. A vivência do processo de transição universidade-trabalho é marcada por uma série de sentimentos e expectativas, que requerem dos recém-formados a construção de algumas habilidades e recursos que os capacitem a lidar com as mudanças típicas dos períodos de transição, já que se consiste em uma etapa significativa da construção da carreira, pois marca o fim de um ciclo na educação individual e o início do exercício profissional (Audiberti & Teixeira, 2015; Oliveira, 2014). Tradicionalmente, espera-se que o recém-formado tome decisões a respeito do seu futuro profissional, que consiga encontrar trabalho coerente com sua formação e com seus objetivos profissionais, que se adapte ao trabalho e conquiste sua independência financeira (Oliveira, 2014; Wendlandt & Rochlen, 2008).

Nesta direção, estudos têm demonstrado que aqueles indivíduos que apresentam competências associadas à adaptabilidade de carreira, que se identificam com a profissão escolhida e se engajam na construção da carreira, têm maiores chances de obter sucesso na transição universidade-trabalho (De Vos, Clippeleer & Dewilde, 2009; Hirschi et al., 2015; Ng & Feldman, 2007, Oliveira, 2014).

Cientes da importância do engajamento para a construção da carreira, Hirschi, Freund e Herrmann (2014) construíram um instrumento que avalia o grau de engajamento dos sujeitos em comportamentos proativos relacionados à carreira. A Escala de Engajamento com a Carreira (*Career Engagement Scale*), mede o grau em que alguém está se desenvolvendo proativamente em sua carreira, sendo expresso por diversos comportamentos específicos, como o planejamento de carreira; exploração do ambiente de carreira; a criação de redes de contatos relacionados com a gestão de carreira, chamados de *networking*, assim como o gerenciamento de carreira ou construção de estratégias e comportamentos proativos de carreira.

Assim, ainda segundo os autores, o

Engajamento com a Carreira não se refere somente a atitudes, mas sim comportamentos específicos que o sujeito exibe para melhorar seu desenvolvimento na carreira. Atualmente, o engajamento tem sido alvo de interesse dos pesquisadores, pois se relaciona com a adaptabilidade de carreira e outras variáveis de resultado, como por exemplo, satisfação com a carreira, sucesso, exploração de carreira, entre outros (Hirschi et al., 2014; Upadyaya & Salmela-Aro, 2015 e Rudolph, Lavigne & Hannes, 2017)

Ao considerar que o engajamento com a carreira tem potencial para facilitar o processo de transição universidade-trabalho, torna-se importante que durante a graduação os universitários sejam estimulados a desenvolver comportamentos proativos de carreira. Assim, no contexto acadêmico, atividades que promovam a exploração da carreira, por meio da participação em projetos tanto de pesquisa quanto extensão, assim como estágios e cursos que estão fora da grade obrigatória curricular podem ser particularmente úteis para fomentar o engajamento com a carreira (Fior, Mércuri & Silva, 2013).

Nessa direção, Kuh, Cruce, Shoup, Kinzie e Gonyea (2008), afirmam que o envolvimento em tais experiências proporciona ricas oportunidades de aprendizado e desenvolvimento para o estudante; além disso, os autores pontuam que universitários que se envolvem com as atividades não obrigatórias tendem a estar mais satisfeitos com sua aprendizagem e sentem-se mais participativos na vida no campus. Ainda, o estudo de Bardagi e Hutz (2010) realizado com estudantes universitários, mostra que no ensino superior, os alunos que se envolvem mais na exploração de seus cursos, mostram-se mais satisfeitos e comprometidos com seus cursos.

Por outro lado, no processo de transição universidade-trabalho variáveis contextuais também influenciam o sucesso (Oliveira, 2014). Assim, existe a necessidade de estudos que nos informem como os diferentes contextos acadêmicos propiciam melhores condições de engajamento com a carreira. Neste aspecto, alguns fatores podem ser considerados relevantes, como por exemplo, a integração dos estudantes às vivências estudantis. Santos, Polydoro, Scortegagna e Linden (2013) realizaram um estudo que visou analisar integração e satisfação acadêmicas em universitários em relação ao curso e etapa de formação. Tal estudo destacou que existem especificidades vivenciadas no interior dos cursos de graduação que podem gerar resultados diversificados de integração e de satisfação com a vida acadêmica, o que permeia os aspectos emocionais do engajamento de carreira. No referido estudo, os estudantes de Odontologia apresentaram maiores médias nas dimensões de

integração e de satisfação em comparação com os de Psicologia.

Adicionalmente, dentre as variáveis tradicionalmente pesquisadas e que possuem indícios de relação com os comportamentos específicos de carreira, o sexo está presente como uma característica que pode desempenhar um papel importante no modo como uma pessoa se prepara para diferentes momentos da carreira, ao longo da vida. Sabe-se que as diferenças culturais no modo como homens e mulheres são socializados afetam o desenvolvimento vocacional e, possivelmente, o modo como formandos do ensino superior se preparam para o ingresso no mundo profissional, o qual por muitas vezes estabelece diferença entre salários e cargos, o que se configura em uma divisão sexual do trabalho (Cesário & Feijão, 2014; Hirata & Kergoat, 2007 e Hirata, 2010).

Diante do exposto, observa-se que o estudo do engajamento com a carreira em universitários é um tema atual de extrema relevância e se constitui por panorama nacional pouco explorado, sendo assim apoiado em sua maioria por estudos internacionais. Estudos como este contribuem para a reflexão sobre a própria concepção de carreira adquirida pela sociedade, assim como fornece uma visão em nível nacional sobre a situação dos jovens em relação a suas carreiras. O estudo se torna ainda relevante devido ao crescimento da quantidade de pessoas que ingressam e concluem o ensino superior no Brasil e no mundo e lançam-se no processo de transição para o trabalho (INEP, 2013). O que foi conquistado principalmente através do aumento da oferta de cursos superiores a distância e as políticas de cotas com as iniciativas como o Programa Universidade para Todos (ProUni), o Programa de Financiamento Estudantil (Fies), o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), exercendo papel importante, porém limitado na redistribuição de oportunidades (Barros, 2015).

Buscando contribuir com o campo da Psicologia vocacional e de carreira este trabalho teve como objetivo investigar o nível de Engajamento na Carreira de estudantes universitários no processo de transição universidade-trabalho, assim como comparar o engajamento em relação ao sexo dos estudantes, à área de formação e ao envolvimento em atividades extracurriculares.

MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa quantitativa de natureza descritiva e com recorte transversal.

Amostra

A amostra foi composta por 387 universitários matriculados no último ano de cursos variados de graduação. Entre os participantes, 60,7% (N=235) são mulheres e 39,3% (N=152) são homens com idade entre 18 e 56 anos, sendo que 86% (N=333) dos participantes possui idade entre 21 a 27 anos. Estes estudantes estão matriculados em universidades públicas 46,5% (N=180) e universidades particulares 53,5% (N=207). Quanto às regiões do Brasil, a maioria dos universitários concluintes é do Sudeste do país com 95,1% (N=368), o Centro-Oeste teve uma amostra de 3,4% (N=13), seguido pela região Sul com 0,8% (N=3) e as regiões Nordeste 0,5% (N=2) e Norte com 0,3% (N=1) dos participantes.

Para 94,3% (N=365) dos universitários concluintes o curso que estavam atualmente cursando era sua primeira formação de nível superior, entretanto, 5,7% (N=22) dessa amostra já haviam concluído outra formação anteriormente. Do total dos participantes da pesquisa, 95,9% (N=371) pretendiam atuar na área de sua formação atual, enquanto 4,1% (N=16) responderam que não pretendem. Quanto à raça, os estudantes universitários que responderam à pesquisa 72,9% (N=282) indicaram ser da etnia Branca; 18,6% (N=72) indicaram cor Parda; 7,0% (N=27) indicaram cor Negra e 1,5% (N=6) indicaram Indígena ou Outra. A amostra contém 38 cursos de graduação que foram subdivididos, para facilitar a sistematização dos resultados, em cinco grandes áreas do conhecimento descritas pela CAPES (apêndice A).

Instrumentos

Este estudo contou com a construção de um caderno de pesquisa contendo os dados pessoais e sociodemográficos dos estudantes, o qual possuía questões como o tipo de universidade em quem estuda (pública ou privada); a idade; o sexo; a região em que se situa; a raça; o curso de graduação; a média geral de rendimento acadêmico e a pretensão de atuar na área atual de formação.

Além disso, os participantes responderam através de uma questão de múltipla escolha o quanto se considera envolvido em atividades extracurriculares "De modo geral, como você avalia seu envolvimento nas atividades extracurriculares, como por exemplo Pesquisa e Extensão?". As respostas variam de 1 a 6, sendo "muito ruim" e "muito bom" os extremos das respostas à questão. Para fins da pesquisa, as respostas foram recodificadas para a comparação entre grupos. Assim, criou-se 3 grupos: (G1) envolvimento

ruim (respostas ruim e muito ruim); (G2) envolvimento razoável (razoável tendendo a ruim e razoável tendendo a bom), e (G3) bom envolvimento (bom e muito bom).

Além disso, aplicou-se a versão brasileira da "Escala de Engajamento com a Carreira (Marques, no prelo, 2017) que consiste em uma escala unidimensional que possui nove itens, sendo que os itens de 1 a 3 avaliam de modo mais geral os comportamentos de engajamento com a carreira, abrangendo várias de suas categorias. Os outros seis destes (itens 4 ao 9) representam diferentes categorias de comportamento de engajamento com a carreira, são elas: (1) Planejamento de Carreira (*Career Planning*), (2) Conhecimento de si em relação à carreira (*Career Self-Exploration*), (3) Conhecimento do ambiente de carreira (*Environmental Career Exploration*), (4) Rede de contatos (*Networking*), (5) Investimento voluntário no capital humano/Desenvolvimento de Habilidades (*Voluntary Human Capital/Skill Development*), e (6) Desenvolvimento de Habilidades de Recolocação (*Positioning Behavior*).

Essa medida apresentou validade convergente com outras variáveis de carreira, tais como a identidade profissional, a autoeficácia e a satisfação na carreira, e pode ser aplicada tanto em estudantes quanto em adultos atuantes no mercado de trabalho.

A escala fornece suporte para validade de constructo, mostrando relações positivas com a identidade e exploração de carreira entre estudantes universitários, (Hirschi et al., 2014). A confiabilidade da escala adaptada na versão brasileira foi expressa pelo Alfa de Cronbach de 0,89 (Marques & Oliveira no prelo, 2017). Os itens podem ser respondidos por meio de uma escala tipo *Likert* que varia de 1 a 5, em que 1 corresponde à resposta "Não muito" e 5 corresponde à resposta "Sempre". O participante deve responder em cada item, considerando que entre 1 e 2 o sujeito é pouco engajado, 3 razoavelmente engajado e entre 4 e 5 bem engajado.

Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

Para realização deste estudo, o mesmo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro e foi aprovado pelo parecer nº 1.376.349.

Dessa forma, prosseguiu-se com a coleta de dados, a qual se deu entre Agosto a Dezembro de 2016 e 80,6% (N=312) responderam pessoalmente à um caderno de pesquisa, o qual continha anexados o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido), o questionário sociodemográfico e a "Escala de Engajamento com a Carreira". Os outros 19,4% (N=75) participantes, responderam por meio eletrônico, contactados por conveniência, a partir da rede de contato

do grupo de pesquisa, via *e-mail* e *Facebook*. Os interessados em participar da pesquisa foram encaminhados para um *link* onde tiveram acesso ao caderno de pesquisa e ao TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido). Os dados coletados foram tratados estatisticamente por meio do software IBM SPSS versão 23, onde foram realizadas análises descritivas, como o cálculo da frequência e médias, e comparação entre grupos por meio da análise de variância (ANOVA). Além disso, foram realizados o teste *post hoc* de *Tukey* visando identificar entre quais grupos houveram diferenças significativas entre as médias.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Estudo Descritivo

Os participantes estavam concluindo 38 diferentes cursos de graduação. Para fins de agrupamento, os cursos foram alocados de acordo com as grandes áreas da CAPES. A maioria dos universitários estavam concluindo cursos na área da Ciências da Saúde (N=122) Engenharias (N=92); Ciências Humanas (N=86); Ciências Sociais (N=54) e a categoria "Outros" que abrangeu também Ciências Exatas e da Terra assim como cursos que não estavam previstos nas grandes áreas da CAPES (N=33). A descrição detalhada desta distribuição consta no Apêndice A.

Em relação ao Engajamento de Carreira a média geral dos estudantes foi de 3,72 (DP= 0,73). De modo geral estes resultados informaram que os universitários concluintes possuem um nível de engajamento de carreira médio, tendendo a bom, uma vez que se encontram ligeiramente acima do ponto médio da escala. De acordo com a Tabela 1, observa-se que as médias mais altas remeteram à preocupação com o desenvolvimento com a carreira (item 3) e reflexão sobre os valores pessoais, habilidades e fraquezas (item 5), que ultrapassaram o valor da média geral. Por outro lado, os itens com médias menores estiveram associados aos itens 7 e 8 que indicam comportamentos de participação voluntária em eventos e de contato com pessoas que possam colaborar para a construção da carreira (*networking*).

Tais resultados sugerem que os estudantes concluintes refletem e se preocupam com aspectos relacionados com a carreira, como valores pessoais, habilidades e fraquezas, no entanto, ainda se apresentam menos ativos e engajados em atividades que contribuam para a construção de suas carreiras. Como ressaltam Upadyaya e Salmela-Aro (2015),

pode-se dizer que os estudantes se apresentam engajados em suas carreiras ainda no plano das ideias, ou seja, estão mais engajados em suas carreiras nos aspectos cognitivos e emocionais, do que nos aspectos comportamentais proativos de fato como estabelecimento de *networking* e ações educativas e de treinamento. Tais resultados vão ao encontro dos achados de Hirschi et al. (2014) a respeito dos estudantes universitários que são menos engajados quando comparados à graduados já no mercado de trabalho.

Estudo Comparativo

Finalizadas as análises descritivas iniciou-se o estudo comparativo. Nesta etapa buscou-se identificar se existiriam diferenças entre as médias dos estudantes em relação ao sexo, diferentes áreas de formação e envolvimento com atividades extracurriculares.

Em relação ao sexo, a Tabela 2 mostra que os homens apresentaram médias ligeiramente maiores que as mulheres indicando um engajamento médio, tendendo a bom nos dois grupos. Contudo, tais diferenças não foram estatisticamente significativas.

Em relação ao sexo, a investigação a respeito do engajamento de carreira de homens e mulheres neste estudo se deu visando encontrar resultados que se articulem de alguma forma com estudos como o de Hirata e Kergoat (2007) e Hirata (2010) que tratam sobre a divisão sexual nos diferentes aspectos da construção da carreira e da inserção no mundo do trabalho.

Entretanto, neste estudo, os resultados das análises ANOVAS (Tabela 2) não evidenciaram diferenças significativas quanto ao Engajamento de Carreira [$F(1, 205) = 3,43; p = 0,06$]. Desta forma, tanto homens quanto mulheres estão razoavelmente engajados com suas carreiras, tendendo à um bom engajamento. Hirata e Kergoat (2010) colocam em seus estudos que em relação ao trabalho, ainda há precarização salarial, a intensificação do trabalho e o envolvimento com o subemprego ainda há a desvalorização feminina. No entanto, depois da década de 70 os questionamentos a respeito do papel de homens e mulheres na sociedade ganharam força, indo além de uma simples constatação de desigualdades, articulando as evidências da prática com a reflexão sobre os processos pelos quais a sociedade se utiliza para categorizar e hierarquizar estas atividades vocacionais. Assim, se evidencia atualmente um processo de desnaturalização dos papéis sociais e luta por ampliação de oportunidades a todos. Ao se considerar o contexto universitário como fomentador de

reflexões que repercutem em movimentos sociais e desenvolvimento científico, os participantes deste estudo, pertencente ao nível superior de educação, possivelmente tenham contato com reflexões acerca da igualdade de gênero, o que levam as mulheres a demonstrarem envolvimento semelhante aos homens em suas carreiras.

Em relação às áreas de formação, também não foram observadas diferenças significativas quanto ao Engajamento de Carreira [$F(4, 203) = 1,37; p=0,24$] (Tabela 3). Se por um lado, Santos et al. (2013), evidenciaram níveis de satisfação e integração maiores entre os estudantes de cursos das Ciências da Saúde, a qual se compõe dos cursos de Medicina, Fisioterapia, Odontologia e etc. Por outro lado, outros estudos como o de Badargi e Boff (2010) não evidenciaram associação entre a área de formação e o nível de satisfação com a escolha profissional. Deve-se considerar que os estudos anteriores analisaram apenas algum aspecto específico do Engajamento de Carreira, no caso de Santos et al. (2013) e Badargi e Boff (2010), a satisfação com o curso/profissão envolve o viés cognitivo e emocional do Engajamento de carreira, faltando o aspecto comportamental que compõe o construto do Engajamento de Carreira.

No entanto, Hirschi et al. (2015); Ng e Feldman (2007) e Oliveira (2014), afirmam que a construção da carreira contemporânea atualmente tende a impulsionar os indivíduos às escolhas de carreira, tanto para os estudos quanto ao trabalho, que proporcionem significado ao sujeito. Desta forma, pode-se dizer que os jovens tendem a se apresentar engajados aos seus cursos, já que escolhem constantemente permanecer em um ambiente (educacional) que forneça sentido à trajetória de vida destes estudantes. Desta forma, explica-se um engajamento de carreira médio, tendendo a bom em todas as áreas do conhecimento.

Quanto à comparação do Engajamento de Carreira em relação ao grau de envolvimento em atividades extracurriculares pode-se constatar diferenças significativas entre os grupos [$F(2,178) = 15,64; p = 0,00$]. Os estudantes que declararam ter um bom envolvimento em atividades extracurriculares durante a graduação apresentaram médias significativamente maiores que os estudantes com pouco ou razoável envolvimento.

Assim, a participação neste tipo de atividade extracurricular pode ser considerada como comportamento proativo que contribui para que os estudantes se tornem efetivamente engajados em suas carreiras (Bargadi & Boff, 2010). Devido à natureza não-obrigatória destas atividades, a realização requer dos estudantes ação deliberada em busca da

complementariedade de sua formação, tornando mais palpável o planejamento de construção de carreira.

Identificada a existência de diferenças significativas entre grupos utilizou-se o teste *post hoc* Tukey (Tabela 5) para identificar entre quais grupos as médias foram significativamente diferentes. Os resultados indicaram que os escores do Engajamento de Carreira foi significativamente superior entre o nível “bom” de envolvimento com as atividades extracurriculares quando comparados com os resultados dos estudantes que possuem níveis “razoáveis” ou “ruins” de envolvimento com atividades extracurriculares. Não foram observadas diferenças significativas entre as médias dos estudantes com envolvimento ruim ou razoável.

O envolvimento em atividades extracurriculares durante o período de conclusão de curso superior pode caracterizar o comportamento exploratório, aspecto essencial do Engajamento de Carreira. O comportamento exploratório tem por objetivo reunir certas informações sobre o próprio sujeito e sobre o meio, a fim de verificar ou encontrar subsídios que auxiliem o indivíduo a escolher, preparar, assumir, ajustar-se ou progredir em uma ocupação ou carreira. Atitudes como a realização de estágios extracurriculares, participação em iniciação científica, monitorias são esperadas dos graduandos em fase final de curso como evidenciaram Bargadi e Boff (2010) e Firror, Mercuri e Silva (2013) e são bons indicadores de engajamento com a carreira.

CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo pôde-se descrever o perfil de universitários concluintes em relação ao Engajamento de Carreira. Além disso, foi possível verificar se os indicadores de engajamento com a carreira variam em relação ao sexo, área de formação e envolvimento em atividades extracurriculares. De modo geral, foi possível concluir que em relação ao Engajamento de Carreira, os estudantes universitários concluintes de maioria da região sudeste do país, estão razoavelmente engajados em suas carreiras. As médias mais elevadas dos estudantes concluintes estiveram relacionadas à preocupação e reflexão sobre a carreira (INEP, 2013 e Upadyaya e Salmela-Aro, 2015). Já os itens de menor média foram os que se relacionavam com comportamento proativo de exploração e construção de *networking*, o que converge com os achados de Hirschi et al. (2014) ao tratar dos universitários como indivíduos que possuem menos exigências de tais comportamentos proativos quando comparados aos que já estão inseridos no mercado de

trabalho.

Os resultados comparativos apontaram que não existiram diferenças no Engajamento com a Carreira em relação ao sexo. Estes resultados conversam com a literatura existente ao considerar Chudzikowski (2012) que trata das mudanças no cenário do mundo contemporâneo quanto às trajetórias de vida e as relações sociais, é possível apreender que, apesar das relações entre homens e mulheres ainda possuem desigualdades, dentro do contexto universitário, estas diferenças são menores, sendo tanto homens quanto mulheres neste estudo, engajados com suas carreiras.

Da mesma forma, não foram observadas diferenças significativas no nível de Engajamento com a Carreira em relação às áreas do conhecimento. Esses resultados chamam a atenção por reforçarem a ideia de que o engajamento com a carreira não varia de acordo com a área de formação, pois se tratam de comportamentos proativos de carreira esperados em todos os contextos profissionais e de formação.

A única diferença entre os grupos se deu em relação ao envolvimento em atividades extracurriculares. Aqueles estudantes mais envolvidos com tais atividades apresentaram maiores médias no engajamento com a carreira proporcionando ricas oportunidades de aprendizado e desenvolvimento de carreira para os estudantes. Porém, Fior et al. (2013) afirmam que a análise do papel do envolvimento do estudante deve ser realizada com cautela, pois o envolvimento pode apresentar duas faces diferentes, sendo uma referente ao interesse e esforço que os estudantes depositam nos seus estudos e em outras atividades com finalidades educacionais e a outra, referente ao quanto as instituições investem os seus recursos, organizam os serviços de auxílio e aprendizagem que conduzam o estudante a participar de atividades associadas a finalidades educacionais desejáveis que incluam também a permanência do estudante. Assim, pode-se dizer que parte do envolvimento acadêmico é de responsabilidade do incentivo das universidades a que pertencem.

Assim, é importante avaliar que esses resultados de maneira geral apontam para a responsabilidade de instituições formadoras incentivarem envolvimento dos estudantes em atividades que contribuam para a formação profissional e para a construção da carreira após a conclusão da graduação (Oliveira, 2014).

Os resultados deste estudo apontam algumas implicações práticas e metodológicas para futuras pesquisas. Do ponto de vista prático, seria recomendado às universidades a criação de programas que ampliem o conhecimento dos universitários quanto às possibilidades extracurriculares contribuindo para

envolvimento acadêmico e para o engajamento com a carreira. A escassez de estudos nacionais sobre o engajamento com a carreira no contexto da transição universidade-trabalho sugere a realização de novos estudos. Nesse sentido, estudos correlacionais ou preditivos sobre o sucesso acadêmico de universitários, incluindo o rendimento acadêmico, o desenvolvimento cognitivo e a permanência no ensino superior tornam-se pertinentes. Com tais estudos, há possibilidade de novas discussões relacionadas aos limites e possibilidades na compreensão do engajamento com a carreira, bem como das implicações deste construto nas pesquisas e intervenções com os alunos matriculados no ensino superior, uma vez que a literatura nacional ainda é muito restrita.

Apesar das contribuições do estudo, algumas limitações podem ser consideradas. Primeiramente pela própria natureza dos instrumentos, os quais, segundo Turato (2003), se consistem em questões predeterminadas e fechadas, permitindo assim respostas limitadas aos participantes, descartando a possibilidade de respostas mais completas e coerentes com a realidade do sujeito. No tocante do assunto do Engajamento de Carreira e suas especificidades em relação ao sexo e as áreas de formação existe pouca literatura para subsidiar as discussões. Por fim, espera-se que este estudo possa contribuir com área da orientação profissional no contexto do ensino superior com vistas a subsidiar intervenções mais contextualizadas e que atenda as especificidades dos diferentes grupos de estudantes em processo de transição universidade-trabalho.

Referências

- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Bardagi, M. P. & Boff, R. M. (2010). Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. *Avaliação, Campinas Sorocaba, SP*, 15(1), 41-56.
- Bardagi, M. P. & Hutz, C.S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170.
- Barros, A. S. X. (2015). Expansão da Educação Superior no Brasil: limites e possibilidades. *Educação Social*, 36(131), 361-390.

- Cesário, F. S. & Feijão, A. M. P. (2014). Impacto das Percepções de Empregabilidade num Contexto de Insegurança de Emprego. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(1), 89-103.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the "new" career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306.
- De Vos, A., Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviors and career success during early career. *The British Psychological Society*, 82(1), 761-777.
- Fior, C. A., Mercuri, E. & Silva, D. (2013). Evidências de validade da Escala de Envolvimento Acadêmico para universitários. *Avaliação Psicológica*, 12(1), 81-89.
- Fleming, S. C. R. (2015) Envolvimento acadêmico e autoeficácia na transição para o trabalho: um estudo com universitários concluintes. Dissertação apresentada ao Programa de PósGraduação de Psicologia da Universidade Federal da Bahia-Salvador.
- Hirata, S. H. (2010). Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Revista tecnologia e sociedade*, 6 (11), 1-7.
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2007). Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.
- Hirschi, A., Freund, P. A. & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4) 575-594.
- Hirschi, A.; Herrmann, A., & Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87(1), 1-10.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais INEP [on line]. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/superior-censosuperior-sinops> e.
- Kuh, G. D., Cruce, T. M., Shoup, R., Kinzie, J., & Gonyea, R. M. (2008). Unmasking the effects of student engagement on college grades and persistence. *Journal of Higher Education*, 79(1), 540-563.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C (2007). The school-to-work transition: a role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114-134.
- Marques, B. C. (2017). *Adaptação Cultural e Evidências de Validade da Escala de Engajamento com a Carreira*. Monografia – Universidade Federal do Triângulo Mineiro. No prelo.
- Nilforooshan, P. & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94(1) 1–10.
- Oliveira, M. C. (2014). Sucesso na carreira depois da graduação: estudo longitudinal prospectivo da transição universidade-trabalho. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. Recuperado em 19 de fevereiro de 2017, de http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/td_e-13112014-101423/.
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L. e Dela Coleta, M F. (2012). Pressupostos teóricos de Super: Dados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2(1), 223-234.
- Oliveira, R. E. C. & Morais, A. (2015). Vivências acadêmicas e adaptação de estudantes de uma universidade pública federal do Estado do Paraná. *Revista de Educação Pública Cuiabá*, 24(5)7, 547-568.
- Oliveira, I. M. & Taveira, M. C. (2016). Desenvolvimento de Carreira e Processos Acadêmicos: Uma Articulação Possível e Necessária. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 13-18.
- Paulino, A. R. S., & Gonçalves, M. C. (2015). O significado da incerteza na (re) construção das narrativas vocacionais. *Revista AMAzônica*, 16(2), 132-149.
- Postigo, F. L. J., & Oliveira (2015). A experiência da transição universidade-trabalho: relatos de recémformados brasileiros. *Revista AMAzônica*, 16(2), 289-310.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. & Hannes, Z. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98

(1), 17-34.

Santos, A. A. A., Polydoro, S. A. J., Scortegagna, S. A. & Linden, M. S. S. (2013). Integração ao Ensino Superior e Satisfação Acadêmica em Universitários. *Psicologia: ciência e profissão*, 33(4), 780-793.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and Burnout: A two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 30(1), 71-92.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The Life-span, Life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.

Turato, E. R. (2003). *Tratado da metodologia da pesquisa clínicoqualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Upadyaya, K. & Salmela-Aro, K. (2015). Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 90(1), 66-74.

Wendlandt, N. M. & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the college-to-work transition. *Journal of Career Development*, 35(2), 151-165.

Lista de Anexos

Tabela 1 - Média Geral e média dos itens da Escala de Engajamento com a Carreira

Tabela 2 - Comparação entre grupos: Engajamento de Carreira em relação ao sexo

Tabela 3 - Comparação entre grupos: Engajamento de Carreira em relação à área de formação

Tabela 4 - Comparação entre grupos: Engajamento de Carreira em relação ao Envolvimento em Atividades Extracurriculares

Tabela 5 - Teste post hoc Tukey. Comparação das medias de Engajamento de Carreira e Envolvimento em Atividades Extracurriculares

Tabela 1 - Média Geral e média dos itens da Escala de Engajamento com a Carreira

Itens da Escala		Média (1-5)	Desvio-Padrão
Média Geral		3,72	0,74
1	Procurou ativamente planejar seu futuro profissional	3,56	1,11
2	Realizou atividades importantes para alcançar seus objetivos de carreira	3,75	0,99
3	Preocupou-se com o desenvolvimento da sua carreira	4,01	0,90
4	Construiu Planos e definiu objetivos para a sua carreira	3,71	1,01
5	Refletiu, sinceramente, sobre seus valores pessoais, suas habilidades e suas fraquezas	4,12	0,91
6	Coletou informações sobre empregadores, oportunidades de desenvolvimento profissional ou mercado de trabalho na sua área de interesse	3,52	1,11
7	Estabeleceu contato com pessoas que poderiam colaborar na construção da sua carreira	3,52	1,17
8	Participou, voluntariamente, em ações educativas, treinamentos ou outros eventos que apoiassem a construção da sua carreira	3,53	1,21
9	Assumiu responsabilidades ou posições que poderão ajuda-lo a progredir na sua carreira	3,77	1,08

Tabela 2 - Comparação entre grupos: Engajamento de Carreira em relação ao sexo

Escala	Sexo		F
	Feminino Média	Masculino Média	
Engajamento de Carreira	3,67	3,81	3,43

Nota: grau de significância adotado como p<0,05

Tabela 3 - Comparação entre grupos: Engajamento de Carreira em relação à área de formação

Escala	Grandes Áreas					F
	Ciências da Saúde Média	Engenharias Média	Ciências Humanas Média	Ciências Sociais Média	Outros Média	
Engajamento de Carreira	3,84	3,70	3,62	3,67	3,68	1,37

Nota: grau de significância adotado como p<0,05

Tabela 4 - Comparação entre grupos: Engajamento de Carreira em relação ao Envolvimento em Atividades Extracurriculares

Escala	Nível de Envolvimento em atividades extracurriculares			F	p
	Ruim Média	Razoável Média	Bom Média		
Engajamento de Carreira	3,38	3,57	3,91	15,64	0,00

Tabela 5 - Teste post hoc Tukey. Comparação das médias de Engajamento de Carreira e Envolvimento em Atividades Extracurriculares

I) Nível de EAE	J) Nível de EAE	Diferença Média (I-J)	(p)
Ruim	Razoável Bom	-,183 -,526*	,275 ,000
Razoável	Ruim Bom	,183 -,342*	,275 ,000
Bom	Ruim Razoável	,526* ,342*	,000 ,000

Nota: grau de significância adotado como p<0,05

RECEBIDO EM: 13/09/2017
 PRIMEIRA DECISÃO EDITORIAL: 16/03/2018
 VERSÃO FINAL: 09/04/2018
 APROVADO EM: 02/05/2018