

Transição universidade-trabalho: percepção de estudantes de Fonoaudiologia

Transition from university to work: The perspective of speech-language-hearing students

Patrícia Pupin Mandrá¹ 

Veridiana Dias de Oliveira Piccirillo Ferreira² 

Matheus Franco Alpes³ 

¹ Universidade de São Paulo, Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - FMRPUSP, Departamento de Ciências da Saúde, Divisão de Fonoaudiologia, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.

² Universidade de São Paulo, Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - FMRPUSP, Curso de Fonoaudiologia, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.

³ Universidade de Sorocaba - Uniso, Colegiado de Fonoaudiologia, Sorocaba, São Paulo, Brasil.

Estudo realizado na Universidade de São Paulo, Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto – FMRP-USP, Curso de Fonoaudiologia, Departamento de Ciências da Saúde, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.

Fonte de financiamento: Programa de Unificado de Bolsas da Universidade de São Paulo, PUB-Ensino (2022-2023)

Conflito de interesses: Inexistente

Endereço para correspondência:
Patrícia Pupin Mandrá
Departamento de Ciências da Saúde,
Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - USP
Avenida Bandeirantes, 3900
CEP: 14049-900 - Ribeirão Preto,
São Paulo, Brasil

Recebido em 03/03/2024
Recebido na versão revisada em
17/04/2024
Aceito em 26/09/2024

RESUMO

Objetivo: investigar a transição universidade-trabalho e o desenvolvimento da carreira em Fonoaudiologia.

Métodos: estudo observacional, transversal, descritivo, de amostragem não probabilística, por conveniência. Os 34 voluntários selecionados estavam cursando o último período de um curso de Fonoaudiologia de uma instituição de ensino pública. Os instrumentos validados (Escala de Desenvolvimento de Carreira para Estudantes Universitários, Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho e a Escala de Percepção de Oportunidades Profissionais) foram disponibilizados em formato digital via *Google Forms*®. As respostas foram tabuladas em planilha e realizadas análises descritivas dos dados.

Resultados: as análises revelaram desvantagem na identidade profissional, afetando a motivação e a satisfação. A decisão de carreira apresenta resultados acima da média, impactando na clareza dos objetivos. O locus de controle profissional enfatiza o sucesso vinculado ao esforço pessoal. A autoeficácia é moderada, refletindo confiança no desempenho profissional. A exploração expandida da carreira indica preocupação e proatividade. A percepção de oportunidades foi moderadamente negativa.

Conclusão: esta pesquisa investigou a transição universidade-trabalho na Fonoaudiologia, revelando pessimismo relacionado a motivação e inserção no mercado de trabalho, autoconfiança em relação à autoeficácia no trabalho e busca pela melhora do desenvolvimento da carreira.

Descritores: Universidades; Mobilidade Ocupacional; Mercado de Trabalho; Fonoaudiologia

ABSTRACT

Purpose: to investigate the transition from university to work and career development among speech-language-hearing pathologists.

Methods: an observational, cross-sectional, descriptive study, with a non-probabilistic convenience sample. The 34 selected volunteers were in the last term of their speech-language-hearing program at a public university. The validated instruments (Career Development Scale for University Students, Self-Efficacy Scale in the Transition to Work, and the Professional Opportunities Perception Scale) were made available in digital format via *Google Forms*®. The responses were tabulated in a spreadsheet to analyze the data, descriptively.

Results: the analyses revealed a disadvantage in professional identity, affecting motivation and satisfaction. Career decision-making presents above-average results, impacting the clarity of objectives. The locus of professional control emphasizes success linked to personal effort. Self-efficacy is moderate, reflecting confidence in professional performance. Expanded career exploration indicates concern and proactivity. The perception of opportunities was moderately negative.

Conclusion: this research investigated the transition from university to work in speech-language-hearing therapy and revealed pessimism regarding motivation and insertion in the job market, and self-confidence in relation to self-efficacy at work and the search for improved career development.

Keywords: Universities; Career Mobility; Job Market; Speech, Language and Hearing Sciences



INTRODUÇÃO

A palavra carreira é originária do latim “*via carraria*” (estrada para carruagens) e passou a ser usada pelos franceses para designar uma trajetória de vida, desenvolvimento pessoal e o avanço dessa jornada^{1,2}. A partir do século XIX, passou a ser reconhecida como trajetória da vida profissional³.

O início da carreira é marcado por decisões importantes, relacionadas ao período de transição entre o final do ensino universitário e o início do trabalho (inserção no mercado profissional) e, posteriormente, ao desenvolvimento da carreira. Ao finalizar sua graduação, o jovem entra na vida adulta, uma fase de incerteza, tensão e ansiedade em relação ao futuro. Os novos desafios consistem na inserção da vida produtiva e independente, por meio do trabalho; na adaptação ao cenário produtivo e na consolidação de sua identidade profissional e pessoal⁴⁻⁶. Essa fase, conhecida como “*transição universidade-trabalho*”⁷ pode gerar conflitos internos relacionados à escolha profissional dos recém-formados⁸.

É provável que, ao finalizar um curso superior, os recém-formados tenham confiança no futuro profissional, encontrando oportunidades adequadas às suas áreas de formação e objetivos pessoais, além de se adequarem ao papel de profissionais e conquistarem independência financeira^{6,7,9}.

O processo de transição para o mercado de trabalho começa durante a graduação e termina após a adaptação ao trabalho¹⁰. A qualidade do envolvimento do estudante com a sua formação e o desenvolvimento de competências úteis para o mundo do trabalho são variáveis que podem impactar de maneira positiva ou negativa nessa transição^{8,9,11}.

O sucesso na transição universidade-trabalho é um fenômeno multidimensional, que pode ser avaliado por meio de um conjunto de indicadores característicos dos primeiros anos da carreira⁹. No século XXI, esse assunto tem se tornado relevante devido às complexas transformações ocorridas na sociedade contemporânea, caracterizadas por diversas incertezas e mudanças, com impactos substanciais nesse processo^{11,12}. Essa é uma nova etapa da vida, repleta de novas responsabilidades, com transformações que, apesar de previsíveis, ocorrem em um curto espaço de tempo, e muitas vezes, sem o preparo e a orientação prévia¹².

Diante do exposto, surgiu a questão “Como ocorre a transição para a carreira de Fonoaudiologia?”, que direcionou o estudo, cujo objetivo consistiu em investigar a transição universidade-trabalho e o desenvolvimento da carreira em Fonoaudiologia.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo observacional, transversal, descritivo, de natureza quantitativa, de amostragem não probabilística, por conveniência. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (HCFMRP-USP), Brasil, parecer n° 12458/2023 e CAEE n° 66124122.6.0000.5440. Todos os voluntários foram solicitados a realizar a leitura e anuência do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) disponibilizado em ambiente virtual, conforme Resolução do Conselho Nacional de Saúde 466/2012.

Foram elegíveis como voluntários todos os estudantes matriculados no último ano do curso em 2022 e 2023 e que concordaram em participar, assinando eletronicamente o TCLE. Os formulários dos voluntários que não responderam integralmente a todos os itens dos instrumentos foram excluídos.

Três escalas validadas, comumente utilizadas em pesquisas sobre carreira, foram utilizadas. A *Escala de Desenvolvimento de Carreira para Universitários (EDCU)*, que é composta por 42 afirmações para mensurar cinco dimensões: 1ª) identidade de carreira, 2ª) decisão de carreira, 3ª) exploração ampliada de carreira, 4ª) autoeficácia profissional e 5ª) locus de controle profissional. Após a leitura, os respondentes deveriam assinalar a opinião em escala graduada numericamente. A escala de respostas é do tipo *Likert* e varia de 1 ponto (a frase é totalmente falsa a seu respeito) a 5 pontos (a frase é totalmente verdadeira a seu respeito)¹³. A *Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho - versão brasileira (AETT-Br)* é formada por 22 itens, aleatoriamente distribuídos em duas subescalas, correspondentes às seguintes dimensões: a) autoeficácia na adaptação ao trabalho e b) autoeficácia na regulação emocional na busca de emprego. O instrumento apresenta seis opções de resposta, com variação entre 1 (nada confiante) e 6 pontos (totalmente confiante), indicando que, quanto mais forte a autoeficácia, maior a pontuação¹⁴. Também foi utilizada a *Escala de Percepção de Oportunidades Profissionais*

(EPOP), cujo objetivo é mensurar a percepção pessoal sobre o mercado de trabalho positivo e a expectativa de obtenção de trabalho. É composta por cinco afirmativas, com resposta em escala *Likert* de 5 pontos de concordância¹⁵.

Para a captação de voluntários, foram produzidos dois formatos de convites oficiais, um para divulgação em rede social (*Instagram*, *Facebook* e grupos de *WhatsApp*) e outro para encaminhamento por e-mail ao endereço institucional geral dos estudantes do curso. Em ambos, o *link* para o TCLE estava incorporado e, após clicar no aceite, o voluntário era direcionado ao formulário (*Google Forms*) que continha os instrumentos digitalizados pelos pesquisadores. O formulário ficou disponível para resposta por 60 dias, a contar do início da divulgação.

Ao final do prazo estabelecido, as respostas foram tabuladas em uma planilha do *Microsoft Excel*, seguido pelo processo de análise dos dados obtidos em cada escala, juntamente de análises estatísticas descritivas.

RESULTADOS

A casuística foi composta por 34 voluntários, estudantes do oitavo período do curso de Fonoaudiologia de uma universidade pública. Foram excluídos oito participantes que responderam de forma incompleta uma ou mais escalas de avaliação. A amostra foi composta por 26 participantes, 24 do sexo feminino e 2 do sexo masculino, entre 21 e 36 anos de idade e média de idade de 21 anos (DP 4,5). Todos estavam finalizando a primeira graduação, 40% foram contemplados com recursos de políticas afirmativas da Universidade (bolsas e/ou auxílios financeiros) e suas famílias tinham renda *per capita* entre R\$ 933,00 a 1.944,00 reais mensais.

Constatou-se uma média geral alta (> 3,0) em todas as dimensões avaliadas com a escala EDCU, conforme dados da Tabela 1. Observa-se uma maior variabilidade de opiniões nas dimensões decisão e identidade de carreira, com desvio padrão médio de 1,0.

Tabela 1. Medidas de tendência central da Escala de Desenvolvimento de Carreira para Universitários (EDCU) aplicada em graduandos de Fonoaudiologia de uma universidade pública brasileira

Dimensões escala EDCU	n	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Decisão de Carreira	26	3,7	3,8	1,01	1,5	5,0
Exploração ampliada de carreira	26	3,9	4,3	0,9	1,0	5,0
Autoeficácia profissional	26	3,8	3,9	0,7	2,5	5,0
Locus de controle profissional	26	3,8	4,1	0,7	2,0	4,8
Identidade de carreira	26	3,8	4,0	1,1	1,0	5,0

Fonte: dados da pesquisa. Legenda: n = número total de participantes

Com relação a “Autoeficácia e Autorregulação Emocional para a Adaptação ao Trabalho”, os dados obtidos, com a escala AETT, indicaram que havia um nível médio de confiança de 5,2 e 4,5, respectivamente – Tabela 2. A média para a dimensão autoeficácia na

adaptação ao trabalho foi de 69,5 pontos (mín. 14 -máx. 84) (pontuação média para ser considerado confiante, 49) e para a autorregulação 35,7 (mín. 8- máx. 48) (pontuação média para ser considerado confiante, 28), sendo consideradas confiantes.

Tabela 2. Medidas de tendência central da Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT) aplicada em graduandos de Fonoaudiologia de uma universidade pública brasileira

Escala AETT	n	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho	26	5,2	5,0	0,5	4,4	6,0
Autoeficácia na Regulação Emocional	26	4,5	4,7	0,9	2,1	6,0

Fonte: dados da pesquisa. Legenda: n = número total de participantes

A escala EPOP apresentou uma média de 2,8 entre os participantes, com média de pontuação de 13,9, indicando uma percepção positiva em relação ao mercado de trabalho).

DISCUSSÃO

A utilização de ferramentas de avaliação psicológica emerge como uma das estratégias empregadas por orientadores profissionais, visando facilitar a identificação de variáveis relacionadas ao contexto da carreira. Porém, é importante destacar a relevância dos dados relacionados a fatores extraclasses, que podem subsidiar os achados do presente estudo.

Um levantamento referente ao perfil de profissionais fonoaudiólogos no Estado de São Paulo demonstrou predominância feminina (97,9%) e média de idade de 25 anos no momento da graduação¹⁶, semelhante aos resultados desta pesquisa. Além disso, é importante destacar a relevância de aspectos socioeconômicos na construção do perfil profissional e no processo de transição universidade-trabalho, uma vez que uma parcela significativa desses alunos estava em sua primeira graduação, havia sido contemplada com recursos de políticas afirmativas da universidade (bolsas e/ou auxílios financeiros) e suas famílias tinham renda *per capita* de até dois salários mínimos.

Com base na escala EDCU, em relação à variável “identidade de carreira”, a análise descritiva dos dados revela uma desvantagem nesse aspecto. Quanto mais próximo o resultado atingir cinco pontos, maior é o indicativo de interferência nos aspectos relacionados à motivação, ao comprometimento e à satisfação com a escolha profissional realizada. Na avaliação da decisão de carreira, foi indicado um resultado acima da média esperada, o que pode impactar na clareza dos objetivos, metas e efetivação dos desejos profissionais. No que diz respeito ao locus de controle profissional, pode-se inferir que a convicção do sucesso profissional dos indivíduos da amostra está mais relacionada ao esforço pessoal ou às iniciativas do próprio sujeito, do que às circunstâncias ambientais ou fatores causais. Ao analisar os dados relativos à autoeficácia profissional, sugere-se que há convicção, entre os indivíduos, sobre suas próprias capacidades de executarem as atividades profissionais que lhes forem designadas de maneira satisfatória. Por último, a exploração ampliada de carreira indica que, de maneira geral, os participantes da pesquisa demonstraram preocupação e atenção em relação à sua carreira. Todos esses dados puderam ser observados por meio

de comportamentos proativos em relação à exploração de novas oportunidades, à busca por informações adicionais e ao estabelecimento de uma rede de contatos profissionais, visando alcançar os objetivos estabelecidos¹⁷.

Com as rápidas transformações no cenário do trabalho, a autoeficácia mostra-se relevante no âmbito da carreira. Aqueles que possuem crença em suas habilidades para enfrentar desafios e agem com determinação e motivação, demonstrando autoeficácia, tendem a adotar atitudes mais otimistas em relação à sua trajetória profissional, resultando em uma melhor capacidade de adaptação às exigências do ambiente de trabalho e às mudanças na carreira e suas transições¹⁸⁻²⁰.

A escala AETT-Br utiliza uma chave de resposta no formato *Likert* de 1 a 6 pontos, quanto menor o valor obtido, menor intensidade da crença de autoeficácia na transição para trabalho. A partir desses valores, observou-se que os indivíduos da amostra se demonstraram moderadamente confiantes em relação à autoeficácia laboral e pessoal. Nesse cenário, um jovem que revele maior autoconfiança em relação à sua habilidade para se candidatar a um emprego, provavelmente estará mais predisposto a fazê-lo, uma vez que crenças positivas de autoeficácia estão conectadas à experimentação de comportamentos. Ao contrário, a falta de confiança nesse aspecto pode estimular a evitação por parte do indivíduo em relação a certos comportamentos e aumentar a tendência de desistir quando confrontado com obstáculos, o que não contribuirá para o processo de busca de emprego²¹.

A percepção de oportunidades profissionais refere-se a uma avaliação positiva do mercado de trabalho e a uma expectativa otimista de obtenção de um trabalho satisfatório relacionado à área de formação¹⁶. A análise dos dados, referente a Escala de Percepção de Oportunidades, expressa dados condizentes a uma avaliação moderadamente negativa em relação às perspectivas de inserção ao mercado de trabalho. Esperava-se que, pessoas com maior adaptabilidade de carreira, que percebem os eventos relacionados à carreira como mais controláveis, e que são mais confiantes em suas capacidades, apresentassem também um maior otimismo quanto à inserção profissional¹⁶.

Os participantes da pesquisa demonstraram uma confiança moderada em relação à sua autoeficácia no trabalho e pessoal, e expressaram uma avaliação moderadamente desfavorável em relação às

perspectivas de inserção no mercado de trabalho. Esse contexto pode estar atrelado aos diferentes cenários de incertezas, estabelecidos por possível crise econômica, aumento do desemprego, precarização do trabalho e perda de direitos trabalhistas e sociais, decorrentes da legalização de empregos temporários e informalização do trabalho. Isso inclui a ampliação da jornada de trabalho, redução salarial, falta de proteção, desregulamentação, terceirização de empregos e instabilidade na continuidade do trabalho²¹.

Os resultados evidenciaram que, o esforço pessoal e iniciativa própria desempenham um papel crucial para o alcance de objetivos. É possível observar que uma parcela significativa dos participantes demonstra confiança em sua capacidade de desempenhar as atividades profissionais de maneira satisfatória e revelam uma constante atenção e preocupação em aprimorar suas carreiras. Em adição, os resultados descritivos também sugerem que a autopercepção dos indivíduos da amostra revela uma confiança moderada em relação à regulação emocional necessária para o desempenho de suas atividades no ambiente de trabalho, sendo uma reflexão inicial relevante para a melhor compreensão desse processo com os profissionais fonoaudiólogos.

Realizar pesquisas direcionadas ao processo de ingresso e transição ao mercado de trabalho tem sido comum nos últimos anos, porém, as publicações ainda são escassas no âmbito da Fonoaudiologia, tornando esta publicação um diferencial. Como limitação do estudo, destaca-se o número reduzido de participantes e instituição de ensino, o que pode impactar diretamente nos resultados da pesquisa. Além disso, a ausência de uma análise de dados mais robusta e a impossibilidade de generalização dos resultados devem ser levadas em consideração.

Sendo assim, sugere-se a continuidade desta investigação dentro da mesma instituição e outras instituições para melhor identificação dos dados e caracterização desse fenômeno em diferentes contextos.

CONCLUSÃO

Os participantes demonstraram-se autoconfiantes quanto à autoeficácia laboral e buscam aperfeiçoar o desenvolvimento da carreira. Foram evidenciados pontos de pessimismo frente a motivação e inserção no mercado de trabalho.

Desse modo, a elaboração de novos estudos relacionados a esse tema se torna essencial, a fim de explorar os variados aspectos intrínsecos e extrínsecos

que influenciam as decisões tomadas no âmbito do desenvolvimento profissional do fonoaudiólogo.

AGRADECIMENTOS

Pró-Reitoria de Graduação da Universidade de São Paulo (USP) pela concessão de bolsa de Iniciação Científica.

REFERÊNCIAS

1. Grangeiro RR, Barreto AJTP, Silva JS. Análise de artigos científicos sobre carreira em administração. RCPA. 2018;12(1):47-60. <https://doi.org/10.12712/rpca.v12i1.11344>
2. Silva RC, Dias CAF, Silva MTG, Krakauer PVC, Marinho BL. Carreiras: novas ou tradicionais? Um estudo com profissionais brasileiros. ReCaPe. 2012;(1):19-39. <https://doi.org/10.20503/recape.v2i1.9337>
3. Rosa FAS, Zampier MA, Stefano SR. Tipos de carreira: análise da produção científica. ReCaPe. 2017;7(1):358-73. <https://doi.org/10.20503/recape.v7i1.32650>
4. Ribeiro ML, Silva FO, Braga MCB, Malta HL. Motivações estudantis para escolha profissional. Rev. educ. PUC-Camp. 2018;23(2):155-73. <https://doi.org/10.24220/2318-0870v23n2a3903>
5. Gottschalk LLL, Monteiro JK, Andretta I. Coaching cognitivo-comportamental: relato de uma intervenção breve de carreira na transição universidade-trabalho. Psicol Estud. 2019;24(1):397-400. <https://doi.org/10.4025/1807-0329e39798>
6. Carneiro VT, Sampaio SMR. Em busca de emprego: a transição de universitários e egressos para o mundo do trabalho. Rev. Contemp. Educ. 2016;11(21):41-63. <https://doi.org/10.20500/rce.v11i21.2215>
7. Teixeira MAP, Oliveira MC, Melo LL, Taveira MC. Escalas de desenvolvimento de carreira de universitários: construção, características psicométricas e modelo das respostas adaptativas. Rev. Psicol., Organ. Trab. 2019;19(3):703-12. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16557>
8. Silva CSC, Teixeira MAP. InternshipeExperiences: Contributions to the school-to-work transition. Paidéia. 2013;23(54):103-112. <https://doi.org/10.1590/1982-43272354201312>
9. Fleming S. Envolvimento acadêmico e autoeficácia na transição para o trabalho: um estudo com universitários concluintes. [Dissertação]. Salvador (BA): Faculdade de Filosofia Ciências e Letras, Universidade Federal da Bahia; 2015.
10. Okumoto AYP, Oliveira MC, Silva LLM, Taveira MC. Engajamento e sucesso na transição para o trabalho: estudo com medidas repetidas. Psicol. cienc. prof. 2022;42(1):1-10. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232824>
11. Santos AL, Gimenez DM. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. Estud. Av. 2015;29(85):153-68. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142015008500011>
12. Rodrigues VO, Oliveira MC. Adaptabilidade de carreira e sucesso na transição universidade-trabalho: estudo prospectivo com medidas repetidas. ReCaPe. 2023;13(1):114-33. <https://doi.org/10.23925/recape.v13i1.54970>

13. Teixeira MAP. Desenvolvimento de carreira em universitários: construção de um instrumento. Anais do III Congresso Brasileiro Psicologia Ciência e Profissão; 2010 [acessado 22 ago 2023]. Disponível em: <http://www.cienciaeprofissao.com.br/III/anais/anais.cfm>
14. Vieira D, Soares AM, Polydoro SAJ. Escala de auto-eficácia na transição para o mundo do trabalho (AETT): um estudo de validação para a realidade brasileira. 2006; Braga, Portugal; Conferência internacional de avaliação psicológica: Formas e contexto. p.293-9.
15. Teixeira MAP. A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem [Tese]. Porto Alegre (RS): Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento; 2002.
16. Audibert A, Teixeira MAP. Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. Rev. bras. Orient. 2015;16(1):83-93. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso
17. Farias AML. Estatística descritiva. Instituto de Matemática e Estatística 2020 [Livro na internet]. Disponível em: <https://www.professores.uff.br/anafarias/wp-content/uploads/sites/210/2021/01/estdesc-0.pdf> Acesso em 6 dez. 2023.
18. Teixeira MAP, Gomes WB. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. Psicol:Teor Pesq. 2005;21(3):327-34. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722005000300009>
19. Barros LO, Ambiel RAM. Instrumentos de avaliação psicológica em orientação de carreira: análise da produção nacional. Psic. Cienc. Prof. 2020;40(1):1-10. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003203346>
20. Martins IRC. Autoeficácia na transição universidade-trabalho e adaptabilidade de carreira em finalistas do ensino superior [Dissertação]. Ribeirão Preto (SP): Universidade de Ribeirão Preto, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto; 2019.
21. Vieira D, Maia J, Coimbra JL. Do ensino superior para o trabalho: análise factorial confirmatória da escala de autoeficácia na transição para o trabalho (AETT). Aval. Psicol. 2007;6(1):03-12.

Contribuição dos autores:

PPM: Conceitualização; Análise de dados; Supervisão; Redação do manuscrito original.

VDOPF: Curadoria de dados; Análise de dados; Redação do manuscrito original.

MFA: Análise de dados; Redação do manuscrito original.

Declaração de compartilhamento de dados:

A tabela com os dados originais da presente pesquisa, sem identificação dos participantes, poderá ser disponibilizada pelos autores, mediante solicitação ao autor de correspondência, via correio eletrônico.