

Empregabilidade e seus antecedentes para conquista da vaga de estágio por universitários¹

Tânia Modesto Veludo-de-Oliveira²
Fundação Getúlio Vargas, São Paulo-SP, Brasil

María Esmeralda Ballesterio-Alvarez

Mauro José de Oliveira

Paulo Roberto Vidigal

Centro Universitário da FEI, São Paulo-SP, Brasil

Resumo

Esta investigação tem por objetivo identificar os fatores de empregabilidade que facilitam a conquista de vagas de estágio por universitários. Dois estudos foram desenvolvidos. No primeiro, quantitativo, 302 candidatos a vagas de estágio de uma empresa recrutadora responderam a um questionário. E, dois meses depois, ao final do processo seletivo, obteve-se a informação sobre quais deles haviam sido aprovados ou não. No segundo, realizou-se um grupo focal com 10 universitários sobre o tema empregabilidade, esclarecendo os resultados da fase anterior. Os resultados mostram que a satisfação com a instituição de ensino e o curso são determinantes na conquista da vaga de estágio. Observou-se que os fatores que influenciam na satisfação são: reputação da instituição e oportunidades de carreira. *Palavras-chave:* empregabilidade, mercado de trabalho, estudantes universitários, instituições de ensino superior

Abstract: Employability and the antecedents of college students applying for an apprenticeship position

The objective of this study was to identify the employability factors which facilitate college students obtaining an apprenticeship position. In the quantitative phase of the research, applicants for apprenticeship in a recruiting company answered a questionnaire and, two months later, at the end of the selection process, we got the names of those who had been selected (or not) (N = 302). In the qualitative phase, a focus group was organized with 10 undergraduates, which clarified their views on employability and corroborated the results of the previous phase. The results show that satisfaction with the educational institution and the course itself were crucial to obtain the apprenticeship position applied for. The factors that influenced their satisfaction were: the reputation of the school and the career opportunities offered by the course.

Keywords: employability, labor market, college students, higher education institutions

Resumen: La capacitación y sus antecedentes para la conquista de una vacante de práctica por universitarios

Esta investigación tiene por objetivo identificar los factores de capacitación que facilitan la conquista de vacantes de prácticas por universitarios. Se desarrollaron dos estudios. En el primero, cuantitativo, 302 candidatos a vacantes de prácticas de una empresa reclutadora respondieron a un cuestionario. Y, dos meses después, al final del proceso selectivo, se obtuvo la información sobre cuáles de ellos habían sido aprobados o no. En el segundo, se formó un grupo focal con 10 universitarios sobre el tema capacitación, esclareciendo los resultados de la fase anterior. Los resultados muestran que la satisfacción con la institución de enseñanza y el curso son determinantes en la conquista de la vacante de práctica. Se observó que los factores que influyen en la satisfacción son: reputación de la institución y oportunidades de carrera.

Palabras clave: capacitación, mercado de trabajo, estudiantes universitarios, instituciones de enseñanza superior

¹ Agradecimentos ao NUBE – Núcleo Brasileiro de Estágios Ltda. (<http://www.nube.com.br>) pelo atencioso acolhimento e autorização para o desenvolvimento do estudo descrito neste artigo.

² Endereço para correspondência: Rua Itapeva, 474, 9º andar, Bela Vista, 01332-000, São Paulo-SP, Brasil. Fone: 11 3799 7750. E-mail: tania.veludo@fgv.br

O tema da empregabilidade interessa a uma variada gama de cientistas sociais. Psicólogos, sociólogos, orientadores vocacionais, administradores, economistas e uma extensa lista de estudiosos têm desenvolvido, notadamente a partir da década de 1990, diversas frentes de pesquisas a respeito da empregabilidade (ex., Almeida, 2007; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Husain, Mokhtar, Ahmad, & Mustapha, 2010; Vos, Hauw, & Heijden, 2011; Zhiwen & Heijden, 2008). McLaughlin (1995) informa que o surgimento do termo empregabilidade ocorreu entre educadores atuantes em programas destinados a preparar estudantes a conseguirem um emprego. A empregabilidade denota habilidades em relação a atributos importantes, responsáveis por tornar o indivíduo desejável para o mercado de trabalho (Pan & Lee, 2011). O estudo aqui descrito versa sobre a empregabilidade individual, que está relacionada à visão que uma determinada pessoa tem a respeito de si mesma, de suas habilidades e competências e do nome que a instituição de ensino que cursa ou cursou detém no mercado laboral (Rotwell, Jewell, & Hardie, 2009).

Este estudo trata de investigar a empregabilidade individual com foco em um público bastante peculiar: o estudante universitário. A questão da empregabilidade preocupa a juventude brasileira de forma especial, principalmente quando a situamos nos últimos semestres dos cursos de graduação, quando surge a oportunidade dos alunos experienciarem seu primeiro contato profissional por meio do estágio. No Brasil, a inserção do estudante no mercado de trabalho ocorre por meio de estágio estabelecido oficialmente no currículo de diversos cursos e amparado por lei específica (Lei de Estágio n. 11.788-2008). O estágio cumpre a importante função de preencher a lacuna entre o aprendizado na sala de aula e a prática profissional (D'Abate, Youndt, & Wenzel, 2009). Conforme atestam Vieira, Caires e Coimbra (2011, p. 30) “o contato direto com a prática profissional e com contextos reais de trabalho surge, geralmente, no âmbito dos estágios curriculares”. Apesar da crescente popularidade dos estágios supervisionados nos cursos superiores e de sua importância para a formação de estudantes das mais diversas áreas, pouca pesquisa tem sido feita sobre o assunto (Narayanan, Olk, & Fukami, 2010).

Como adverte Oliveira (2011, p. 84) “a quantidade de jovens e adultos que buscam a formação superior como forma de garantir um espaço no mercado de trabalho vem crescendo de forma significativa nos últimos anos”. Monteiro e Gonçalves (2011, p. 25) apontam a mesma tendência quando chamam atenção para “o grande aumento do número de estudantes no ensino superior” no Brasil. A inserção no mercado laboral é desafiadora. Há 1 milhão de estagiários no Brasil, o que representa uma porcentagem

pequena em relação ao número de universitários (6,7 milhões), responsáveis por preencher 740 mil vagas de estágio (as demais, 260 mil, são preenchidas por alunos do ensino médio) (Associação Brasileira de Estágio, 2013).

Dado o exposto, urge conhecer, sob o ponto de vista do estudante, os aspectos da empregabilidade que impactam a sua inserção no mercado de trabalho. O objetivo deste estudo é identificar quais os fatores associados à empregabilidade são determinantes da conquista de uma vaga de estágio por universitários. Assim, o seguinte problema de pesquisa emerge para ser investigado empiricamente: quais dimensões da empregabilidade explicam a conquista de uma vaga de estágio por estudantes de graduação?

Noções sobre empregabilidade

Uma definição abrangente de termo estabelece que empregabilidade diz respeito ao “contínuo preenchimento, aquisição ou criação de trabalho por meio do uso ótimo da competência de uma pessoa” (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006, p. 453). Ou ainda, “às ações empreendidas para desenvolver habilidades e buscar conhecimentos favoráveis, com vistas a conseguir uma colocação no mercado de trabalho” (Rueda, Martins, & Campos, 2004, p. 63).

A empregabilidade pode ser entendida como um construto dual, a ser desmembrado em empregabilidade interna e externa. Empregabilidade externa diz respeito às habilidades e disposição para mudar de emprego, enquanto que empregabilidade interna diz respeito às habilidades e disposição para permanecer na empresa em que se trabalha atualmente (Juhdi, Pa'Wan, Othman, & Moksin, 2010). Juhdi et al. (2010) realizaram um estudo sobre os fatores influenciadores da empregabilidade interna e externa. De acordo com os resultados, as práticas formais de gerenciamento de carreira e o treinamento recebido dentro da empresa estão positivamente relacionados tanto à empregabilidade externa como à interna. Por outro lado, as práticas informais de gerenciamento de carreira e o nível de educação formal estão relacionados apenas à empregabilidade externa, enquanto as experiências anteriores no trabalho (isto é, envolvimento em diferentes projetos, mudanças de cargo, tarefas temporárias) estão relacionadas exclusivamente à empregabilidade interna. A pesquisa de Groot e Vann De Brink (2000) sugere resultados semelhantes: (a) o treinamento aumenta a empregabilidade interna; (b) trabalhadores cujas tarefas não requerem treinamento inicial são menos empregáveis por outros departamentos e (c) maior empregabilidade interna não se reverte em maiores salários.

Outra constatação interessante sobre as associações entre empregabilidade e demais variáveis relacionadas à dinâmica do mercado laboral é evidenciada por Nauta, Van Vianen, Heijden, Van Dam e Willemsen (2009). Nauta et al. (2009) revelaram que a cultura organizacional voltada à empregabilidade (ou seja, cultura de organizações que encorajam seus funcionários a regularmente mudarem as atividades que executam, que apreciam flexibilidade e valorizam a ampliação de habilidades dos funcionários) contribui significativamente para explicar a orientação à empregabilidade interna dos funcionários. A intenção de mudar de emprego mostrou-se negativamente relacionada à cultura organizacional voltada à empregabilidade. Tais resultados reforçam a importância das organizações promoverem a cultura voltada à empregabilidade para incentivar a empregabilidade interna e reduzir os níveis de *turnover*.

A pesquisa de Cuyper, Heijden e Witte (2011) oferece *insights* para esclarecer a relação entre empregabilidade e satisfação. Para Cuyper et al. (2011) a empregabilidade externa está positivamente relacionada à satisfação do indivíduo com sua vida particular, mas não está relacionada à sua satisfação com o emprego. Além disso, a empregabilidade externa está positivamente relacionada à autoavaliação de desempenho do funcionário e também à sua intenção de mudar de emprego. Ou seja, os funcionários que se consideram mais altamente empregáveis estão mais satisfeitos com suas vidas, avaliam melhor a qualidade de seu desempenho na empresa e deliberam mais a respeito de mudar de organização.

A empregabilidade é tema essencial no desenvolvimento de carreira do profissional do século XXI. Com uma taxa de desemprego em 2011 de 6% e prevendo-se que o ano de 2012 feche com um ligeiro aumento, provavelmente atingindo 6,7% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2012), o tema da empregabilidade do graduando no Brasil se torna delicado e merecedor de estudos a respeito.

A empregabilidade e o ensino superior

Conforme Gracia (2009) ressalta, o atual discurso político e econômico considera a empregabilidade como uma responsabilidade da instituição de ensino superior; por esse motivo, o estágio supervisionado tem servido como importante mecanismo para impingir habilidades para o desenvolvimento da empregabilidade no currículo de diversos cursos de graduação.

Alguns estudos se destacam quanto ao tema da empregabilidade contextualizada no ensino superior brasileiro. O trabalho de Rueda et al. (2004) teve por objetivo verificar

o que os alunos dos cursos de Psicologia, Administração de Empresas e Engenharia Civil entendem por empregabilidade e relacionar as ações desenvolvidas para adquiri-las. A pesquisa mostrou que existe discernimento em relação ao tema, pois os estudantes conseguiram diferenciar adequadamente os conceitos definidores de empregabilidade dentre 12 possibilidades de múltipla escolha. Apesar das peculiaridades dos cursos aos quais os estudantes pesquisados pertenciam, eles pareceram convergir sobre as ações por eles empreendidas no tocante à conquista da empregabilidade, no qual se destacam aspectos como a preocupação em se manter atualizado, ser comunicativo e trabalhar em equipe. Outro estudo, de Campos e Freitas (2008), também versa sobre a empregabilidade na visão de alunos do ensino superior no Brasil. A pesquisa foi realizada com 628 estudantes do último ano de instituições de ensino públicas e particulares do Estado de São Paulo dos cursos de Psicologia, Administração e Engenharias. Os resultados mostraram que os alunos sentem-se capazes de realizar as ações de empregabilidade propostas e possuem sentimentos positivos quanto à capacidade de realizar as atividades necessárias para a conquista profissional – assim, foi encontrada uma correlação positiva entre otimismo e percepção da empregabilidade.

Parece que os estudantes brasileiros procedentes de classe social mais abastada têm mais facilidade de conseguir melhores empregos em termos de condições e salários (Lemos, Dubeaux, & Pinto, 2009). Nesse sentido, o artigo de Almeida (2007) assume particular relevância por questionar como seria possível potencializar o desenvolvimento profissional de mão de obra estruturalmente desqualificada frente às exigências da competitividade moderna. Almeida (2007) destaca a importância das políticas de formação profissional contínua, orientadas para o desenvolvimento de competências específicas e transversais, assim como a adoção de formas mais enriquecedoras de organização do trabalho. Contribuindo para essa discussão, Alves (2007) pondera que a melhoria da empregabilidade dos jovens poderia esconder formas de desigualdade social, pois no Brasil ainda persiste um modelo de especialização econômica cuja vantagem competitiva é baseada em baixos custos da força de trabalho.

Em relação ao estágio supervisionado, alguns estudos também são dignos de nota. Por exemplo, R. D. Green e Farazmand (2012) constataram que a experiência com o estágio supervisionado melhora os resultados de aprendizagem dos alunos em projetos acadêmicos aplicados, pois eles demonstram mais maturidade para lidar com casos reais. O estudo de Moghaddam (2011) apontou que os estudantes norte-americanos pesquisados se consideram academicamente preparados para os estágios na área de

negócios e acreditam que o estágio é um meio efetivo de prepará-los para suas futuras carreiras. Contudo, apesar de considerarem uma experiência importante, nem sempre os estudantes se mostram satisfeitos com o estágio realizado. D'Abate et al. (2009) analisaram a satisfação dos estagiários norte-americanos em relação às características e ao ambiente de trabalho. Os resultados mostraram que sua satisfação depende do significado da tarefa a ser executada, do *feedback* recebido, das oportunidades de aprendizagem, do apoio do supervisor e da satisfação geral com a organização. Outra pesquisa, de Narayanan et al. (2010), versou sobre a satisfação dos estagiários e encontrou resultados semelhantes em Portugal: *feedback*, aprendizagem do estudante e o papel do tutor acadêmico são essenciais para a satisfação do estagiário com relação à empresa, projeto de estágio e universidade.

Outro ponto relevante a considerar é o que os recrutadores esperam de potenciais candidatas a vagas de estágio e o que os candidatos acreditam ser esperado deles. Brennan (2010) alerta que apesar de muitos universitários encontrarem vagas de estágio, sua qualificação e preparação para desempenhar o trabalho estão aquém do esperado pelas empresas. B. P. Green, Graybeal e Madison (2011) examinaram a percepção dos estudantes e de empregadores quanto à importância de diversas características curriculares e comportamentais no processo de recrutamento e seleção para estágio e emprego. Os estudantes tendem a valorizar suas habilidades interpessoais e relacionadas à personalidade, como saber ouvir, ter atitude positiva e exercer liderança, em detrimento de habilidades técnicas, como capacidade de solucionar problemas. Os empregadores, por outro lado, tendem a valorizar mais o *background* dos estudantes, como experiência prévia e média escolar. Os estudantes pesquisados consideram que ser uma pessoa “agradável” é mais importante para seu sucesso na carreira do que os conhecimentos e habilidades aprendidos na escola, o que destoa totalmente da visão dos recrutadores.

Estudos sobre a empregabilidade de universitários são fundamentais, pois permitem compreender aspectos relacionados à inserção dos estudantes no mercado de trabalho, assim como à sua satisfação e envolvimento com o curso.

Método

Esta pesquisa foi baseada na triangulação de três métodos: levantamento, por meio do uso de questionários de autopreenchimento, grupo focal e observação direta. Portanto optou-se pelo método misto visando, no momento da análise dos dados, elaborar comparações e

contrastes entre os resultados apurados em cada uma das etapas.

Levantamento

Os sujeitos da pesquisa foram os candidatos a vagas de estágio que estavam cursando a graduação. O Nube – Núcleo Brasileiro de Estágios Ltda., empresa estabelecida no Brasil desde 1998 que se destina a identificar, selecionar e qualificar jovens para integrá-los aos programas de estágios, aprendizagem e *trainee*, gentilmente autorizou o desenvolvimento da fase quantitativa da pesquisa com seus candidatos. O questionário foi aplicado nas dependências do Nube durante um mês, entre abril e maio de 2012, com os estudantes que se apresentavam para os processos seletivos. Primeiramente aplicou-se um questionário-piloto a dez estudantes, aos quais foi solicitado que o respondessem e manifestassem suas dúvidas em relação à forma de apresentação das questões. O instrumento foi revisto em função dos resultados obtidos e aplicado novamente após as alterações.

Os candidatos responderam ao questionário em formato impresso, antes de iniciarem sua participação no processo seletivo. Ao final, responderam ao questionário 312 candidatos procedentes de diversas instituições de ensino superior situadas na região da Grande São Paulo. Desse total, dez questionários foram excluídos por não atenderem aos requisitos necessários (seis respondentes não identificaram a instituição na qual estudavam, nem o curso ao qual pertenciam; quatro cursavam o ensino médio), finalizando com 302 questionários a serem analisados. Foi garantido aos respondentes total anonimato no uso das informações pessoais fornecidas.

Grupo de foco

Concomitantemente à coleta de dados quantitativos, foi organizado um grupo focal com estudantes do 3º e do 5º semestre do curso de Administração de uma instituição de ensino particular situada na cidade de São Paulo. O grupo focal foi utilizado como recurso para ilustrar os achados da fase quantitativa da pesquisa. O grupo focal foi realizado em 12 de abril de 2012, gravado em áudio e vídeo e teve três horas de duração. O grupo focal foi constituído por dez participantes, um mediador e quatro observadores e foi realizado em uma das unidades da instituição de ensino, com a devida autorização. Os observadores foram responsáveis pela gravação e por tomar notas das entrevistas. Posteriormente, procedeu-se à transcrição das verbalizações efetuadas. O consentimento informado foi obtido oralmente no momento da entrevista e também por escrito, via email.

Observação direta

Finalmente, o Nube informou quais candidatos participantes do processo seletivo que preencheram o questionário haviam conseguido aprovação na vaga pela qual concorreram. Esse método envolveu a observação direta de registros internos da organização e foi efetuado em meados de junho de 2012. Ressalta-se a importância da observação direta para que a análise pudesse proceder com base em dados objetivos e reais, coletados com distância temporal do preenchimento do questionário, possibilitando assim a predição da conquista da vaga.

Desenvolvimento dos instrumentos

O questionário foi organizado em três partes. A primeira parte usou a escala de autopercepção de Rotwell et al. (2009), constando de 24 itens dimensionados em escala Likert de 7 pontos, variando de (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente. A segunda parte do questionário usou 15 itens propostos por Wheeler (1983) sobre as vantagens psicológicas e econômicas proporcionadas pelo trabalho; esses itens foram dimensionados em escala Likert de 7 pontos, variando de (1) pouco importante a (7) muito importante. A terceira parte do questionário abordou questões demográficas para caracterização do perfil da amostra. Os itens do questionário estão descritos nas Tabelas 1 e 2.

O grupo de foco utilizou um roteiro de questões elaborado com base nos itens do questionário. A questão baseada em Rotwell et al. (2009) foi: “Qual a minha percepção sobre...?”: (a) o que o mercado acha da escola em que estudo; (b) meu preparo para participar de entrevistas de estágio/emprego e conquistar a vaga; (c) minhas qualidades que interessam às empresas; (d) meu aproveitamento na escola em que estudo e (e) meu futuro profissional. A questão baseada em Wheeler (1983) foi: “Em meu desenvolvimento profissional, qual é a importância que eu atribuo à (ao)...?”: (a) estabilidade e segurança; (b) salário; (c) prestígio e status; (d) oportunidade de desenvolvimento; (e) ambiente de trabalho; (f) trabalho em equipe; (g) oportunidade de apresentar ideias e projetos; (h) oportunidade de aprender coisas novas; (i) oportunidade de usar habilidades especiais (ex., falar em público, escrever etc.); (j) oportunidade de exercer liderança; (k) oportunidade de contribuir em decisões importantes; (l) autonomia; (m) trabalhar sem pressão; (n) diversidade de trabalho e (o) contribuir com a sociedade.

Procedimentos de análises quantitativa e qualitativa

Três técnicas de análise multivariada foram empregadas na análise dos dados quantitativos por meio do

software SPSS 17.0: análise fatorial exploratória, regressão logística e regressão linear múltipla.

A análise de conteúdo foi o procedimento adotado na análise dos dados qualitativos, sendo que as relações entre as variáveis apontadas pelo estudo quantitativo serviram como “temas” de análise dos depoimentos dos entrevistados. Na análise qualitativa, os nomes dos participantes do grupo de foco foram modificados para preservar sua privacidade.

Qualidade psicométrica do questionário

A análise fatorial exploratória foi utilizada para verificar a qualidade psicométrica do questionário em relação à unidimensionalidade. Adotou-se uma carga fatorial mínima de 0,35, suficiente para amostras superiores a 250 registros, com poder de 80% e nível de significância de 0,05 (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005, p. 107). Todos os fatores resultantes apresentaram autovalores superiores a 1,0, conforme mostram as Tabelas 1 e 2.

Seguindo o procedimento adotado por Rothwell et al. (2009), quatro fatores independentes foram fixados na análise fatorial exploratória da escala de autopercepção de empregabilidade, utilizando-se da rotação Varimax e análise dos componentes principais. Os testes para verificação da adequação da amostra se mostraram satisfatórios com Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,807, que é admirável, e esfericidade de Bartlett significativo ($p < 0,001$) (Hair et al., 2005, p. 98). Três itens foram excluídos da análise fatorial, são eles: “eu quero fazer principalmente o trabalho que eu gosto”, “há mais pessoas procurando o meu curso do que vagas disponíveis para trabalhar” e “eu sinto que é urgente começar logo a desenvolver minha carreira profissional”, por apresentarem cargas fatoriais inferiores a 0,35. Os quatro fatores resultantes explicaram 48,7% da variância. O primeiro componente, denominado *satisfação*, conta com itens ligados à satisfação com a instituição de ensino e o curso. O agrupamento dos itens nesse fator pode ser interpretado como uma tendência do universitário de ver a instituição como parceira em sua formação. O segundo componente, *oportunidade*, agrega itens sobre as oportunidades a serem conseguidas após a formação acadêmica do estudante, em decorrência das necessidades do mercado. O terceiro fator, *reputação*, refere-se a itens ligados à marca da instituição e seu posicionamento no mercado. Finalmente, *confiança*, o quarto fator, agrupa itens ligados à autoconfiança do jovem ao participar de entrevistas e processos seletivos, além de suas perspectivas futuras sobre carreira (Tabela 1).

Tabela 1

Resultado da análise fatorial exploratória da escala de autopercepção de empregabilidade

Variáveis	Satisfação	Oportunidade	Reputação	Confiança
Média	5,7	5,4	5,1	5,8
(Desvio Padrão)	(0,8)	(0,8)	(0,9)	(0,6)
Autovalor	5,1	2,3	1,5	1,3
Estou muito satisfeito em ter escolhido o curso na faculdade onde estudo.	0,664			
Para mim está é a melhor faculdade em que poderia estudar.	0,629			
Estar nesta faculdade me motiva a dar o melhor de mim nos estudos.	0,679			
Acho que meus valores pessoais são muito semelhantes aos valores da faculdade onde estudo.	0,640			
Eu realmente me preocupo com a minha faculdade e com o seu futuro.	0,610			
Considero meu estudo e atividades na faculdade como prioridade em minha vida.	0,495			
Estou satisfeito com o progresso que alcancei para atingir meus objetivos de desenvolvimento pessoal.		0,362		
Eu posso facilmente descobrir oportunidades na área que escolhi estudar.		0,706		
A área que escolhi estudar ocupa um lugar destacado em termos de status social.		0,490		
O curso que faço é visto como levando a uma carreira específica, o que geralmente é percebido como muito desejável.		0,466		
Atualmente há muita procura para os formandos da área que estudo.		0,622		
Há muitas ofertas de emprego no setor no qual eu estou procurando.		0,785		
Minha faculdade tem uma reputação excelente em minha área de estudo.			0,730	
As empresas estão ansiosas para contratar estudantes da minha faculdade.			0,797	
Empresas têm como alvo específico a faculdade na qual estudo, a fim de recrutar pessoas do meu curso.			0,544	
O nome da faculdade na qual estudo é um diferencial importante na hora de procurar emprego.			0,738	
Geralmente, eu sou confiante do sucesso em processos seletivos e nas entrevistas de emprego.				0,636
Sinto que eu poderia começar qualquer trabalho neste momento, pois minhas habilidades e experiências são importantes.				0,682
As minhas competências e habilidades são as procuradas pelas empresas.				0,599
Eu consigo notas altas em meus estudos.				0,358
Tenho objetivos claros para o que eu quero alcançar na vida.				0,610
Eu quero fazer principalmente o trabalho que gosto.		Item excluído		
Há mais pessoas procurando o meu curso do que vagas disponíveis para trabalhar.		Item excluído		
Sinto que é urgente começar logo a desenvolver minha carreira profissional.		Item excluído		

Fonte: itens do questionário adaptados de Rotwell et al. (2009).

Na análise fatorial exploratória dos itens baseados em Wheeler (1983), três fatores foram fixados, utilizando-se da rotação Varimax e análise de componentes principais. Os resultados para os testes KMO (0,854) e esfericidade de Barlett ($p < 0,000$) garantiram a adequação amostral. Os três fatores intitulados *crescimento*, *autonomia* e *benefícios* explicaram 51,5% da variância. Itens relacionados ao desenvolvimento pessoal, possibilidade de trabalhar em equipe, aprender coisas novas e contribuir para a sociedade se agruparam sob o componente

crescimento. O componente *autonomia* incluiu itens sobre a prática da liderança, contribuição em decisões importantes, uso de habilidades especiais e autonomia no trabalho. Por fim, *benefícios* incluiu itens ligados a salário, prestígio, estabilidade, diversidade de funções e trabalhar sem pressão (Tabela 2).

Conforme mostra a Tabela 3, os alphas de Cronbach se mostraram aceitáveis, com níveis superiores a 0,60 (Hair et al., 2005), garantindo a confiabilidade das medidas.

Tabela 2

Resultado da análise fatorial exploratória de variáveis do mercado de trabalho

Variáveis	Crescimento	Autonomia	Benefícios
Média	6,5	5,8	5,5
(Desvio Padrão)	(0,6)	(0,9)	(0,9)
Autovalor	4,9	1,5	1,3
Ampliar meu desenvolvimento	0,595		
Ambiente de trabalho amistoso e participativo	0,597		
Possibilidade de apresentar ideias e projetos	0,663		
Trabalhar em equipe	0,750		
Chance de aprender coisas novas	0,655		
Contribuir com a sociedade	0,634		
Poder usar minhas habilidades especiais (ex.: falar em público, desenhar, escrever etc.)		0,577	
Exercer a liderança		0,810	
Contribuir em decisões importantes		0,786	
Ter autonomia no trabalho		0,736	
Salário			0,746
Estabilidade e segurança			0,535
Prestígio e status			0,488
Trabalhar sem pressão			0,654
Ter diversidade de trabalhos			0,480

Fonte: itens do questionário adaptados de Wheeler (1983).

Tabela 3

Estatísticas descritivas, intercorrelação de Pearson e alpha de Cronbach (α)

Variáveis	Média	Desvio Padrão	(α)	1	2	3	4	5	6
1. Reputação	5,1	0,9	0,77						
2. Satisfação	5,7	0,8	0,75	0,478*					
3. Oportunidade	5,4	0,8	0,71	0,376*	0,322*				
4. Confiança	5,8	0,6	0,66	0,273*	0,236*	0,501*			
5. Crescimento	6,5	0,6	0,79	0,001	0,070	0,188*	0,178*		
6. Autonomia	5,8	0,9	0,79	0,021	0,027	0,259*	0,266*	0,536*	
7. Benefícios	5,5	0,9	0,62	0,045	0,094	0,195*	0,025	0,438*	0,443*

Nota: * $p < 0,01$.

Resultados

Perfil dos participantes da pesquisa

A idade média dos respondentes do questionário foi de 20,2 anos, variando entre 17 e 44 anos, com desvio padrão de 3,9. A faixa etária predominante apresentou-se concentrada entre 17 e 21 anos, com 77,8%; a distribuição entre os gêneros apontou 64,6% para o feminino ($n = 195$) e 35,4% para o masculino ($n = 107$). Quanto à situação empregatícia, 91% declararam procurar estágio,

enquanto que 9% declararam buscar emprego. Entre todos os pesquisados, 23% estavam trabalhando e os restantes 77%, não estavam. Ocorreu concentração na procedência de instituições particulares, com 99%, em detrimento das públicas. Quanto ao curso de origem, houve concentração no de Administração (25,8%), seguido por Comunicação Social (24,8%), Psicologia (19,2%), cursos na área de gestão (14,9% incluindo Financeira, Marketing, Comercial e Empresarial), Marketing (6,9%) e demais cursos (8,4%). A Tabela 4 mostra o perfil dos respondentes do questionário.

Tabela 4

Perfil dos participantes do processo seletivo para vaga de estágio

	Aprovados		Reprovados		Total	
	n	%	n	%	n	%
Homens	15	14,1	92	85,9	107	35,4
Mulheres	13	6,7	182	93,3	195	64,6
Total	28	9,3	274	90,7	302	100,0
17 anos	5	12,8	34	87,2	39	12,9
18 a 24 anos	20	8,4	217	91,6	237	78,5
25 a 44 anos	3	11,5	23	88,5	26	8,6
Total	28	9,3	274	90,7	302	100,0

Em relação aos participantes do grupo de foco, apenas dois não trabalhavam, os demais estavam empregados ou eram estagiários. Sete eram homens e três, mulheres. Sete estavam cursando o 5º semestre do curso de Administração e três estavam cursando o 3º semestre. A faixa de poder aquisitivo entre os participantes pode ser caracterizada como predominantemente “C” de acordo com definições do IBGE (2012), portanto na faixa compreendida entre 4 a 10 salários mínimos por mês.

Análise quantitativa

Foi criada uma variável denominada “estágio” com o objetivo de separar quais candidatos conseguiram a vaga de estágio (código 1) de quem não conseguiu (código 0). A variável estágio foi testada como variável dependente em um modelo de regressão logística, considerando-se o grupo dos estudantes que conseguiram o estágio (28 respondentes, grupo 1) e o grupo dos que não conseguiram (274 respondentes, grupo 0). Consideraram-se as sete dimensões (ou seja, satisfação, oportunidade, reputação, confiança, crescimento, autonomia e benefícios) como variáveis independentes do modelo. O teste de Hosmer e Lemeshow indica adequação do ajuste do

modelo de regressão ($\chi^2 = 6,989$, $gl = 8$, $p = 0,538$). A única variável independente que explica a aprovação no processo seletivo de estágio é a *satisfação* (Wald = 5,518, $p < 0,05$), com Cox e Snell R^2 de 0,027 e Nagelkerke R^2 de 0,059.

Em prosseguimento à construção do modelo, testou-se a variável *satisfação* como variável dependente e as demais (ou seja, oportunidade, reputação, confiança, crescimento, autonomia e benefícios) como variáveis independentes, por meio da regressão linear múltipla. De acordo com os resultados, *oportunidade* ($\beta = 0,135$, $p < 0,05$) e *reputação* ($\beta = 0,407$, $p < 0,000$) explicam a variável *satisfação*. Novamente, o modelo de regressão múltipla foi calculado tendo *reputação* e *oportunidade* como as variáveis dependentes e as restantes (ou seja, confiança, crescimento, autonomia e benefícios) como variáveis independentes. As relações significantes foram *confiança-reputação* ($\beta = 0,140$, $p < 0,05$), *oportunidade-reputação* ($\beta = 0,332$, $p < 0,000$), *confiança-oportunidade* ($\beta = 0,403$, $p < 0,000$), *benefícios-oportunidade* ($\beta = 0,131$, $p < 0,05$) e *reputação-oportunidade* ($\beta = 0,259$, $p < 0,000$). A Figura 1 apresenta o modelo final de antecedentes para a conquista de uma vaga de estágio.

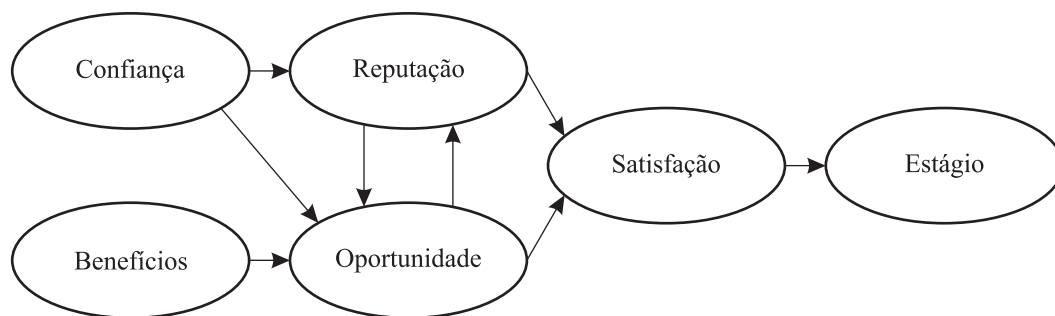


Figura 1. Modelo de antecedentes da conquista de uma vaga de estágio

Análise qualitativa

A relação entre as variáveis *satisfação*, *reputação* e *oportunidade*, identificada na análise quantitativa, também apareceu durante as verbalizações do grupo focal. Ao serem questionados sobre seu preparo para participar de entrevistas de estágio e conseguir a vaga, os estudantes José e João afirmaram:

Muitos entrevistadores sempre perguntam sobre a faculdade. Eu já vi muito candidato falar que só estava na faculdade porque era barato ou porque tinha nome. Eu geralmente falo muito bem da faculdade. Acho que falando bem da faculdade, eles certamente vão saber que eu vou falar bem da empresa. Então, sempre vou confiante, independente de quem estiver lá na minha frente. (José, 3º sem.)

Pelo que o [José] falou, se você falar mal do seu ambiente de aprendizado você já está queimando o seu próprio currículo. Então se você vai vender um produto, você não vai falar mal do seu próprio produto, né!? Você tem que falar bem, independente que tenha nome ou que não tenha nome e jamais denegrir a imagem da faculdade. (João, 5º sem.)

Em seu depoimento, José não assume deliberadamente uma posição de satisfação ou insatisfação com sua instituição ou curso. Porém, ao expressar-se usando a referência de terceiros (“já ouvi muito candidato falar que só estava na faculdade porque era barato ou porque tinha nome”), deixa transparecer que, não raro, a opção pela instituição ou curso ocorre em função da viabilidade financeira (“era barato”) ou valorização atribuída pelo mercado (“tinha nome”), e não propriamente por causa da identificação do aluno com a instituição ou curso. Tal menção revela a perspectiva utilitarista de muitos estudantes ao encararem a educação superior como um passaporte para o mercado de trabalho.

A variável *reputação* surge no depoimento de José com dois sentidos. Primeiro, “ter nome”, ou seja, ter boa reputação é razão suficiente para os universitários ingressarem e continuarem estudando em uma dada instituição. Segundo, a *reputação* pode estar associada à *oportunidade de carreira*. “Falar bem da faculdade” é considerado uma estratégia para criar oportunidades de trabalho tanto por atrair a atenção do empregador expondo-se como um candidato bem formado, como por ensinar que uma vez contratado, realizará uma comunicação boca-a-boca favorável da empresa (“acho que falando bem da faculdade, eles certamente vão saber que eu vou falar bem da empresa”). João corrobora a visão de José no que diz respeito à relação entre as variáveis *reputação* e *oportunidade* (“se você falar mal do seu ambiente de aprendizado você já está queimando o seu próprio currículo”). Ou seja, as oportunidades parecem ser maiores para o candidato que defende e acredita na reputação de sua instituição e menores para aqueles que denigrem a imagem da própria instituição. O depoimento de Maria também ilustra a relação *reputação-oportunidade*:

Vão perguntar de sua experiência profissional, se você queimar a faculdade você já perdeu a vaga. Eu acho que independente de quem esteja lá, a gente tem que confiar em nosso potencial, confiar na gente, confiar. Se nós estamos aqui hoje é porque confiamos na faculdade; a gente tem que ir lá e mostrar o nosso melhor. Se não acontecer, se não passar, infelizmente a empresa perdeu um grande profissional. (Maria, 5º sem.)

O depoimento de Maria ilustra o elo entre *reputação* e *oportunidade* (“se você queimar a faculdade você já perdeu a vaga”) e a variável *confiança* (“... a gente tem que confiar em nosso potencial, confiar na gente, confiar. Se estamos aqui hoje é porque confiamos na faculdade”). A confiança em si mesmo e na instituição impacta na

reputação da instituição e do curso, o que por sua vez, interfere nas oportunidades de trabalho. O efeito da variável *confiança* (“eu me sinto confiante”, “eu tenho confiança em mim”) sobre a variável *oportunidade* (“eu sou capaz de concorrer com qualquer outro”) também se sobressaiu no depoimento de Pedro:

Eu me sinto confiante. Eu queria provar justamente o contrário do que muitos pensam e, é como realmente todos vocês falaram, com certeza eu vou confiante [para a entrevista de estágio] até [por causa do] conteúdo que eu absorvi durante esses anos. Eu tenho confiança em mim, de que eu sou capaz de concorrer com qualquer outro. (Pedro, 5º sem.)

Os seguintes comentários dos alunos Ana e Antônio ilustram a importância de benefícios relacionados à valorização do funcionário, estabilidade e segurança, e a interação entre as variáveis *benefícios* e *oportunidade*, conforme apontado pela fase quantitativa:

Eu quero estar segura na empresa, ser valorizada, eu acho que é isso que a gente procura. (Ana, 5º sem.)

Qualidade de vida, estabilidade para futuramente você poder descansar [...]. Segurança para futuramente você poder focar [em] seus objetivos. Você ficar estável para trabalhar com o que você gosta realmente. Segurança por saber que o que você quer, vai conseguir. (Antônio, 3º sem.)

Enquanto Ana reforça a importância de se sentir valorizada como um benefício proporcionado pelo trabalho, Antônio enfatiza os benefícios estabilidade e segurança e os destaca como criadores de oportunidades futuras (“segurança para futuramente você focar [em] seus objetivos [...] para trabalhar com o que você gosta realmente.”).

Os depoimentos apresentados ilustram e complementam os achados da fase quantitativa da pesquisa, permitindo um entrelaçamento de resultados que apóia o modelo da Figura 1.

Discussão

Conforme os resultados apurados nesta pesquisa, as chances de se conseguir uma vaga de estágio aumentam para os candidatos satisfeitos com sua instituição de ensino e com o curso escolhido. Os fatores determinantes dessa *satisfação* incluem a visão dos estudantes sobre a

reputação da instituição perante o mercado e as *oportunidades* oferecidas para sua carreira. Ou seja, quanto mais os estudantes confiam na boa reputação da universidade em que estudam e quanto mais acreditam que terão oportunidades de carreira, maior é o seu nível de satisfação com a universidade e o curso. E quanto mais satisfeitos, maiores são as chances de efetivamente conseguirem a vaga de estágio. Esses resultados corroboram as pesquisas de Nauta et al. (2009) e Campos e Freitas (2008) que, respectivamente, identificaram a relação entre satisfação e empregabilidade e entre otimismo e empregabilidade. Além disso, os resultados corroboram os achados de Cuyper et al. (2011), de que as pessoas mais satisfeitas com suas vidas são as mais empregáveis. Esses resultados também sinalizam que a satisfação pode, na verdade, representar que a universidade e o curso estão atendendo adequadamente ao aluno em sua formação profissional e por isso, ele está mais bem preparado, tem condições de se destacar nas entrevistas e mais chances de conseguir a vaga almejada.

A pesquisa quantitativa, apoiada pela análise dos dados qualitativos, mostrou que a *confiança* exerce um efeito positivo direto sobre *reputação* e *oportunidade*. Ou seja, quem tem mais *confiança* em suas habilidades e competências, tende a acreditar mais na *reputação* da sua faculdade e também nas *oportunidades* que o mercado oferece. Esse aspecto também foi apontado no estudo de Rothwell, Herbert e Rothwell (2008), no qual os autores destacaram a influência e força da marca da universidade para os respondentes.

A análise quali-quantitativa revelou ainda que o fator *oportunidade* é impactado pela variável *benefícios*. Considerando os itens do questionário que compõem a variável *benefícios*, o item com maior pontuação foi estabilidade e segurança. A importância da estabilidade e segurança já havia sido apontada por F. Green (2011), que destacou o impacto negativo da insegurança para a empregabilidade, podendo afetar, inclusive, a saúde dos funcionários. No trabalho de Peiró, Sora e Caballer (2012) a questão da insegurança também foi assinalada fortemente entre o público jovem, comprometendo o seu envolvimento com o trabalho.

Outra constatação da pesquisa é que as variáveis *crescimento* e *autonomia* não exerceram qualquer efeito sobre as demais e, portanto, não compuseram o modelo de antecedentes para conquista de uma vaga de estágio (Figura 1) e não foram exploradas na análise dos depoimentos. Essa constatação vem ao encontro dos achados da pesquisa de B. P. Green, Graybeal e Madison (2011), de que habilidades interpessoais e de liderança dos candidatos não estão entre as prioritárias para os recrutadores.

Considerações finais

O crescente interesse pelo tema da empregabilidade decorre das recentes mudanças ocorridas nos meios social, político e econômico. A globalização, a proliferação dos meios de comunicação, o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, especialmente no que tange à automação, têm impactado drasticamente a estrutura das empresas e seus processos produtivos, e consequentemente, as noções sobre carreira e perspectivas profissionais. Este estudo buscou revelar a visão dos jovens em relação à empregabilidade individual e os fatores que impactam na conquista de uma vaga de estágio.

Os resultados deste estudo trazem implicações teórico-práticas importantes. Quanto às implicações teóricas, elucida-se a relação entre empregabilidade e a efetiva conquista da vaga de estágio por meio da variável *satisfação* e reforçam-se as interações entre os constructos *confiança*, *reputação*, *oportunidade* e *satisfação* como fatores de empregabilidade, bem como a interação entre a variável de trabalho *benefícios* e a empregabilidade. A pesquisa quantitativa mostrou que o único fator com efeito direto na conquista da vaga é a satisfação com a instituição e o curso. A pesquisa qualitativa sugeriu que muitos alunos colocam a satisfação em segundo plano, frente à viabilidade econômica (poder pagar pelo curso) e renome da instituição. Em relação às implicações práticas, gestores educacionais devem considerar que a satisfação do aluno pode ser um indicador da qualidade do curso, que por sua vez impacta no nível de preparação do estudante para o ingresso no mercado de trabalho. Trabalhar a reputação da instituição, a autoconfiança do aluno e a confiança do aluno na instituição também são práticas a serem adotadas por gestores educacionais.

A possibilidade de ter acesso aos resultados finais do processo seletivo de cada um dos respondentes, ou seja,

dos candidatos aprovados e reprovados, foi determinante para a formulação do modelo de antecedentes da conquista de uma vaga de estágio da Figura 1. Assim, os dados quantitativos puderam receber um tratamento não apenas com base na opinião dos jovens no momento da resposta, como também foi possível avaliar e mensurar quem, dentre eles, teve sucesso e quais fatores contribuíram para isso. Esse é um aspecto importante a ser mencionado, pois os dados quantitativos sobre a conquista da vaga foram objetivos e reais (e não apenas autorrelatos) e foram coletados com distância temporal da coleta das demais variáveis, fortalecendo a validade interna da pesquisa. A fase qualitativa do estudo foi fundamental para legitimar o modelo da Figura 1, possibilitando um maior esclarecimento das relações entre os constructos.

Entretanto, há limitações a serem ponderadas. Esta investigação restringiu-se à Grande São Paulo e considerou os candidatos a vagas de estágio de uma única empresa. Uma nova aplicação em outras regiões poderia trazer respostas diferentes. Novos estudos podem ser realizados ampliando a base de dados e também por um intervalo maior de tempo. Similarmente, o grupo de foco restringiu-se a um público específico, que contou com alunos de apenas uma instituição particular. Estudos futuros poderiam dar voz a outros perfis de alunos, por meio de outras técnicas de pesquisa qualitativa, como entrevistas em profundidade. Na compilação final dos resultados, apurou-se que os homens conseguiram ter mais sucesso no processo seletivo, conquistando a vaga de estágio dentro do período em estudo. O presente artigo não explorou as razões de tais resultados. Estudos futuros poderiam explorar o porquê da maior e da menor inserção de grupos específicos no mercado de trabalho. Um estudo para avaliar os principais motivos de reprovação no processo seletivo também poderia agregar novas discussões.

Referências

- Associação Brasileira de Estágio. (2013). Estatísticas: Mapa do estágio no Brasil. Recuperado de <http://www.abres.org.br/v01/stats/>
- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade: Contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo Revista de Ciências da Educação*, (2), 51-58.
- Alves, N. (2007). E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social? *Sísifo Revista de Ciências da Educação*, (2), 59-68.
- Brennan, J. (2010). Employability of university graduates and graduates outcomes. In P. Peterson, E. Baker, & B. McGaw (Eds.), *International encyclopedia of education* (3rd ed., pp. 354-359). Oxford, England: Elsevier.
- Campos, K. C. L., & Freitas, F. A. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. *Revista Psico-USF*, 13(2), 189-201. doi:10.1590/S1413-82712008000200006
- Cuyper, N., Heijden, B. I. J. M. V., & Witte, H. D. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486-1503. doi:10.1080/09585192.2011.561962

- D'Abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E. (2009). Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527-539.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Gracia, L. (2009). Employability and higher education: Contextualizing female students' workplace experiences to enhance understanding of employability development. *Journal of Education and Work*, 22(4), 301-318. doi:10.1080/13639080903290454
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265-276. doi:10.1016/j.jhealeco.2010.12.005
- Green, R. D., & Farazmand, F. A. (2012). Experimental learning: The internship and live-case study relationship. *Business Education & Accreditation*, 4(1), 13-23.
- Green, B. P., Graybeal, P., & Madison, R. L. (2011). An exploratory study of the effect of professional internships' perception of the importance of employment traits. *Journal of Education for Business*, 86(2), 100-110. doi:10.1080/08832323.2010.480992
- Groot, W., & Vann De Brink, H. M. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32(5), 573-581. doi:10.1080/000368400322471
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Husain, M. Y., Mokhtar, S. B., Ahmad, A. A., & Mustapha, R. (2010). Importance of employability skills from employers' perspective. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 7(C), 430-438. doi:10.1016/j.sbspro.2010.10.059
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2012). *Indicadores IBGE: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa*. Rio de Janeiro, RJ: IBGE. Recuperado de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2011.pdf
- Juhdi, N., Pa'Wan, F., Othman, N. A., & Moksini, H. (2010). Factors influencing internal and external employability of employees. *Business and Economics Journal*, 2010, (BEJ-11), 1-10. Recuperado de <http://enm.iium.edu.my/CV/2012/CVnuritajuhdi.pdf>
- Lei nº 11.788. (2008, 25 de setembro). Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm
- Lemos, A. H. C., Dubeaux, V. J. C., & Pinto, M. C. S. (2009). Educação, empregabilidade e mobilidade social: Convergências e divergências. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(2), 369-384.
- McLaughlin, M. (1995). *Assessing employability skills*. Eric Digest Information Analysis.
- Moghaddam, J. M. (2011). Perceived effectiveness of business internships: Student expectation, experiences, and personality traits. *International Journal of Management*, 28(4), 287-303.
- Monteiro, A. M., & Gonçalves, C. M. (2011). Desenvolvimento vocacional no ensino superior: Satisfação com a formação e desempenho acadêmico. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 15-27.
- Narayanan, V. K., Olk, P., & Fukami, C. V. (2010). Determinants of internship effectiveness: An exploratory model. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 61-80.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Heijden, B., Van Dam, K., & Willemssen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251. doi:10.1348/096317908X320147
- Oliveira, L. B. (2011). Percepções e estratégias de inserção no trabalho de universitários de administração. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 83-95.
- Pan, Y. J., & Lee, L. S. (2011). Academic performance and perceived employability of graduate students in business and management: An analysis of nationwide graduate destination. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 25, 91-103. doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.531
- Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 444-453. doi:10.1016/j.jvb.2011.09.007
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.002

- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Rueda, F. J. M., Martins, L. J., & Campos, K. C. L. (2004). Empregabilidade: O que os alunos universitários entendem sobre isso? *Psicologia: Teoria e Prática*, 6(2), 63-73.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. doi:10.1002/hrm.20119
- Vieira, D. A., Caires, S., & Coimbra, J. L. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 29-36.
- Vos, A., Hauw, S., & Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.010
- Wheeler, K. G. (1983). Perceptions of labor market variables by college students in business, education and psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 1-11. doi:10.1016/0001-8791(83)90002-7
- Zhiwen, G., & Heijden, B. I. J. M. (2008). Employability enhancement of business graduates in China: Reacting upon challenges of globalization and labour market demands. *Education + Training*, 50(4), 289-304. doi:10.1108/00400910810880533

Recebido: 19/06/2012

1ª Revisão: 17/12/2012

2ª Revisão: 01/03/2013

Aceite final: 17/03/2013

Sobre os autores

Tânia Modesto Veludo-de-Oliveira é PhD em Business Studies pela Cardiff University (UK) e docente da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP-FGV).

María Esmeralda Ballester-Alvarez é Mestre em Educação e discente do programa de doutorado em Administração do Centro Universitário da FEI.

Mauro José de Oliveira é Mestre em Administração pelo Centro Universitário da FEI e discente do programa de doutorado em Administração do Centro Universitário da FEI.

Paulo Roberto Vidigal é Mestre em Administração pela Faculdade Campo Limpo Paulista (FACCAMP), discente do programa de doutorado em Administração do Centro Universitário da FEI e professor da Faculdade Sumaré.