

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE ENGENHARIA CIVIL

VINICIUS GONÇALVES DE MELO

**PREDITORES DE PERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE EM ESTAGIÁRIOS E
DIFERENÇAS ENTRE AQUELES DE ENGENHARIA CIVIL E DE OUTROS
CURSOS**

Uberlândia

2023

VINICIUS GONÇALVES DE MELO

Preditores de percepção de empregabilidade em estagiários e diferenças entre aqueles de Engenharia Civil e de outros cursos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Engenharia Civil da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Engenharia Civil.

Orientador: Eliane Betânia Carvalho Costa

Coorientador: Pricila de Sousa Zarife

Uberlândia

2023

VINICIUS GONÇALVES DE MELO

Preditores de percepção de empregabilidade em estagiários e diferenças entre aqueles de Engenharia Civil e de outros cursos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Engenharia Civil da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Engenharia Civil.

Uberlândia, 19 de junho de 2023.

Banca Examinadora:

Prof.a Dr.a Eliane Betânia Carvalho Costa
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Prof.a Dr.a Leila Aparecida de Castro Motta
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Prof.a Dr.a Giovana Bizão Georgetti
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Dedico este trabalho ao meu pai, por ser uma
inspiração de dedicação à vida. E à minha
falecida mãe, por ter me ensinado muito sobre
força e perseverança.

AGRADECIMENTOS

Agradeço às minhas professoras orientadoras pelo apoio e paciência em todo o processo de escrita e análise de resultados.

Ao meu amigo Leonardo Nava, por ter me auxiliado muito na coleta de respostas do questionário aplicado neste trabalho.

Agradeço também à minha namorada pelas opiniões sobre a escrita e suporte na construção do texto.

RESUMO

A transição para o mercado de trabalho representa um período de instabilidade na trajetória de jovens universitários no Brasil. Nessa etapa, o estágio profissionalizante desempenha um papel crucial, proporcionando aos estudantes a oportunidade de vivenciar a prática profissional e desenvolver sua percepção de empregabilidade. Este estudo teve como objetivo analisar o papel preditor da autoeficácia e de desempenho no trabalho na percepção de empregabilidade de estagiários do ensino superior. Para tanto, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa, com a participação de 129 estagiários, sendo 34 do curso de Engenharia Civil e 95 de outros cursos. Os participantes responderam um questionário sociodemográfico e a Escala de Autopercepção de Empregabilidade (EAE), Nova Escala Geral de Autoeficácia (NGSE) e Escala Geral de Desempenho no Trabalho (EGDT). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva, correlacional e regressão linear múltipla. Os resultados apresentaram correlações positivas entre a percepção de empregabilidade tanto no desempenho quanto na autoeficácia. No entanto, apenas a autoeficácia demonstrou ser um preditor significativo das dimensões de empregabilidade. Espera-se que esta pesquisa contribua para um melhor entendimento dos preditores de empregabilidade, possibilitando às instituições de ensino superior o desenvolvimento de estratégias que fortaleçam a percepção de empregabilidade dos jovens universitários, especialmente os de Engenharia Civil.

Palavras-chave: autoeficácia, desempenho no trabalho, percepção de empregabilidade, competências comportamentais.

ABSTRACT

The transition to the job market represents a period of instability in the trajectory of young university students in Brazil. At this stage, internships play a crucial role, providing students with the opportunity to experience professional practice and develop their perception of employability. This study aimed to analyze the predictive role of self-efficacy and job performance in the employability perception of higher education interns. Therefore, a quantitative research was conducted, with the participation of 129 interns, including 34 from the Civil Engineering graduation course and 95 from other courses. Participants completed a sociodemographic questionnaire and the Employability Self-Perception Scale (EAE), the New General Self-Efficacy Scale (NGSE), and the General Job Performance Scale (EGDT). The data were analyzed using descriptive, correlational, and multiple linear regression statistics. The results showed positive correlations between employability perception and both self-efficacy and job performance. However, only self-efficacy was found to be a significant predictor of employability dimensions. It is expected that this research will contribute to a better understanding of employability predictors, enabling higher education institutions to develop strategies that enhance the employability perception of young university students, especially those in Civil Engineering.

Keywords: self-efficacy, job performance, employability perception, behavioral skills.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	METODOLOGIA.....	15
3	RESULTADOS	17
4	DISCUSSÃO.....	23
5	CONCLUSÃO.....	27
	REFERÊNCIAS.....	28

1 INTRODUÇÃO

A transição para o mercado de trabalho de estudantes universitários está ligada ao término do curso superior e a busca por um posto de trabalho relacionado com o curso realizado (TIBOLA; RAITZ, 2021). Nesse período, o universitário visa poder colocar em prática todo o conteúdo e habilidades adquiridos durante a graduação em um ambiente propício para tal (LAGO; SILVA, 2021). Tradicionalmente, esta fase tende a envolver uma série de obstáculos e dificuldades vivenciadas pelos egressos, como falta de prática, insegurança e dificuldade de inserção.

Durante a pandemia do COVID-19, universitários brasileiros apresentaram mais dificuldades na transição para o mercado de trabalho. Essa parcela sofreu as consequências decorridas dos graves problemas enfrentados pelo país, trazendo ainda mais incertezas e prejuízos (LAGO; SILVA, 2021). Além da crise sanitária, uma das consequências da pandemia foi o aumento do desemprego (COSTA, 2020). Em um contexto instável, os jovens tendem a ser os primeiros a perder a ocupação profissional e, quando desempregados, os que têm a menor probabilidade de encontrar trabalho (LIOTTI, 2020). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), a taxa de desemprego entre os jovens de 18 a 24 anos atingiu, no último trimestre de 2020, a marca histórica de 29,8%.

O setor da Construção Civil, por se tratar de um serviço considerado essencial, foi fundamental para garantir renda e geração de milhares de empregos durante a crise (COLARES *et al.*, 2021). Em 2021, tal setor apresentou evidente evolução em relação ao ano anterior, com um saldo mensal considerável de novos postos de trabalho (MENDONÇA *et al.*, 2021).

Apesar do período de oferta elevada de vagas de emprego, a demanda tende a ser direcionada a engenheiros na faixa etária entre 35 e 59 anos, pois há predileção por profissionais experientes (CAMPOS *et al.*, 2021). Em um cenário com oscilações amplas nas ofertas de postos de trabalho e com dificuldade de inserção dos profissionais mais jovens, é essencial que o profissional recém-formado em Engenharia possua uma série de competências como inovação, iniciativa empreendedora, agilidade e flexibilidade na resolução de problemas (STREINER *et al.*, 2014), visando aumentar sua percepção de empregabilidade e interpretar a insegurança ou a flexibilidade do mercado de trabalho como menos ameaçadoras (TORRICO; NUNES; CRUZ, 2022).

A empregabilidade é definida como a habilidade de manter o emprego que se tem ou de conseguir aquele emprego que se deseja (PEIXOTO; JANISSEK; AGUIAR, 2015). A avaliação do mercado de trabalho tem uma associação significativa com a autopercepção dessa habilidade, de modo que quanto maior for a empregabilidade percebida, menor tende a ser o sentimento de insegurança e maior o nível de confiança do indivíduo em si próprio (TORRICO; NUNES; CRUZ, 2022)

O envolvimento com atividades extracurriculares contribui para alavancar a percepção de empregabilidade entre os jovens recém-formados (OLIVEIRA *et al.*, 2016). Participação em atividades como monitoria, iniciação científica, projetos de extensão, grupos de estudos e pesquisa, órgãos de representação estudantil, congressos e eventos científicos, e estágios remunerados ou não remunerados contribuem para a qualidade da identidade profissional percebida pelo aluno (OLIVEIRA *et al.*, 2016; BARDAGI; HUTZ, 2012). Um estudo de caso apontou que atividades extracurriculares influenciaram positivamente na empregabilidade dos egressos de engenharia, uma vez que puderam desenvolver habilidades consideradas como essenciais ao perfil profissional procurado pelos empregadores (RIBEIRO *et al.*, 2022).

O estágio é uma das atividades extracurriculares mais relevantes para a formação profissional (GARCÍA; CORTIZAS, 2011), sendo uma importante conexão entre o mundo acadêmico e o mercado de trabalho, pois possibilita que os estudantes adquiram experiências práticas e teóricas relacionadas à sua profissão, servindo como meio de aperfeiçoar o conhecimento (SANTOS; OLIVEIRA; COSTA, 2017). Estudantes que fazem estágios tendem a obter escores significativamente mais altos em autoeficácia na adaptação ao trabalho, autoeficácia na procura de emprego, objetivos profissionais e exploração vocacional (VIEIRA *et al.*, 2011).

A autoeficácia pode ser compreendida como a confiança do indivíduo em suas habilidades pessoais para preparar e executar fluxos de ações necessárias para realizar uma tarefa com sucesso (BANDURA, 1994). Está relacionada à confiança gerada pela autoavaliação das capacidades pessoais para cumprir determinada atividade (MENDONÇA *et al.*, 2020), por isso é frequentemente associada com a empregabilidade (GOMES, 2014). Esse conceito tem origem na Teoria Social Cognitiva (TSC) que aponta existir uma relação recíproca entre fatores ambientais, pessoais e comportamentais que, ao interagirem, são determinantes na construção social do indivíduo (GOMES, 2014).

Estudantes de administração, ciências contábeis, ciências econômicas, engenharia civil, engenharia de alimentos e psicologia que se consideram pessoas autoeficazes tendem a perceber de maneira mais positiva a sua empregabilidade. Isto indica que as instituições de ensino devem estimular os estudantes a fortalecerem a confiança pessoal nas suas próprias capacidades. (MENDONÇA, 2020).

Outra variável importante no mercado de trabalho é o desempenho dos colaboradores, que pode ser compreendido como a capacidade de fazer bem aquilo que foi designado para ser feito (CAMPBELL, 1990). O construto do desempenho pode ser distinguido em duas facetas: desempenho voltado para a tarefa e desempenho voltado para o contexto. O desempenho de tarefa diz respeito à capacidade de contribuição do indivíduo com o conhecimento técnico necessário para executar as tarefas precedentes do resultado almejado. O desempenho de contexto está relacionado não à capacidade de contribuição do núcleo central de tarefas do indivíduo, mas sim tudo aquilo que apoia o ambiente social, organizacional e psicológico que ele está inserido (QUEIROGA; BORGES-ANDRADE; COELHO JUNIOR, 2015; BENDASSOLLI, 2013).

O estágio, na maioria das vezes, faz parte do período de transição para o mercado de trabalho e este tende a ser conturbado, marcado pela instabilidade e pelo risco (ILO, 2017; CORROCHANO; ABRAMO, 2017) de uma transição para a vida adulta composta por uma pluralidade de trajetórias diferentes, a exemplo das trajetórias escolar, profissional, familiar e afetiva (GUIMARÃES; BRITO; COMIN, 2020). Por isso, analisar se existe uma relação preditiva entre autoeficácia, desempenho no estágio e a percepção de empregabilidade de estudantes é importante para fornecer subsídio para as Instituições de Ensino (IES) desenvolverem programas atenuem assertivamente as instabilidades desse período de transição de carreira. Este trabalho teve como objetivo analisar o papel preditor da autoeficácia e da percepção de desempenho na empregabilidade de estudantes estagiários, e investigar diferenças entre estagiários de Engenharia Civil e de outros cursos.

2 METODOLOGIA

Este trabalho se caracteriza como uma pesquisa quantitativa, do tipo *survey* e de corte transversal. Em pesquisas quantitativas, a análise de dados ocorre por meio de análises estatísticas. Pesquisas do tipo *survey* fazem uso dos dados quantificáveis coletados por meio de um questionário estruturado. A coleta das respostas se deu em um único momento, por isso esse trabalho também se caracteriza como transversal (RICHARDSON, 2017).

O protocolo desta pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética local (CAEE: 56569422.9.0000.5152). A coleta de dados respeitou as exigências contempladas na Resolução 510/2016, do CNS, que regulamenta a realização de pesquisas envolvendo seres humanos.

Os instrumentos de pesquisa foram elaborados em um formulário *online* hospedado na plataforma *Google Forms* e disponibilizado via internet por meio de link e *QR Code* (disponível no link: <https://forms.gle/y7nZPPinczXsgCRZ6>). O formulário foi divulgado em mídias sociais, enviado para coordenações de cursos superiores e empresas de engenharia civil com coleta de respostas entre os meses de junho a dezembro de 2022.

Este trabalho contou com três instrumentos de medida com evidências de validade e ampla utilização: Escala de Autopercepção de Empregabilidade/EAE, Nova Escala Geral de Autoeficácia e Escala Geral de Desempenho no Trabalho/EGDT.

A Escala de Autopercepção de Empregabilidade/EAE (PEIXOTO; JANISSEK; AGUIAR, 2015) possui uma estrutura bidimensional: manutenção (capacidade de manter o trabalho que se tem) e aquisição (crença sobre obter o trabalho que se deseja). O primeiro possui quatro itens ($\alpha = 0,75$) e o segundo seis ($\alpha = 0,73$). Para resposta, tem-se uma escala de concordância de 6 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 6 (concordo plenamente).

A Nova Escala Geral de Autoeficácia (CHEN et al., 2001), adaptada para o contexto brasileiro (BALSAN et al., 2020), possui estrutura unidimensional contendo 6 itens com níveis adequados de consistência interna ($\alpha = 0,83$). Para resposta, tem-se uma escala de 5 pontos, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

A Escala Geral de Desempenho no Trabalho/EGDT (QUEIROGA, ANDRADE; JUNIOR, 2015) possui estrutura bidimensional: contexto (contempla o desempenho voltado ao contexto organizacional) e tarefa (contempla as ações do sujeito que garantem bom desempenho nas tarefas desempenhadas). Ao todo são 20 itens na escala, sendo 11 itens relacionados ao

contexto ($\alpha = 0,88$) e 9 itens relacionados à tarefa ($\alpha = 0,82$). Para resposta, tem-se uma escala de frequência de 5 pontos, de 1 (nunca) a 5 (sempre).

Ainda, foi elaborado um questionário sociodemográfico, com o intuito de caracterizar a amostra, abordando informações como idade, região do país, porte da cidade em que reside, cor da pele, identidade de gênero, curso, semestre, modelo de aula na universidade (híbrida, remota ou presencial), satisfação com o curso, percepção sobre a preparação que o curso fornece para o mercado de trabalho e tipo de instituição de ensino. Em relação ao estágio, abordou informações sobre ramo de atividade, porte da empresa, tempo, modelo de trabalho, bolsa, nível de dificuldade para aprovação no estágio e nível de satisfação com o estágio, e a intenção de trabalhar com a área após a conclusão do curso superior.

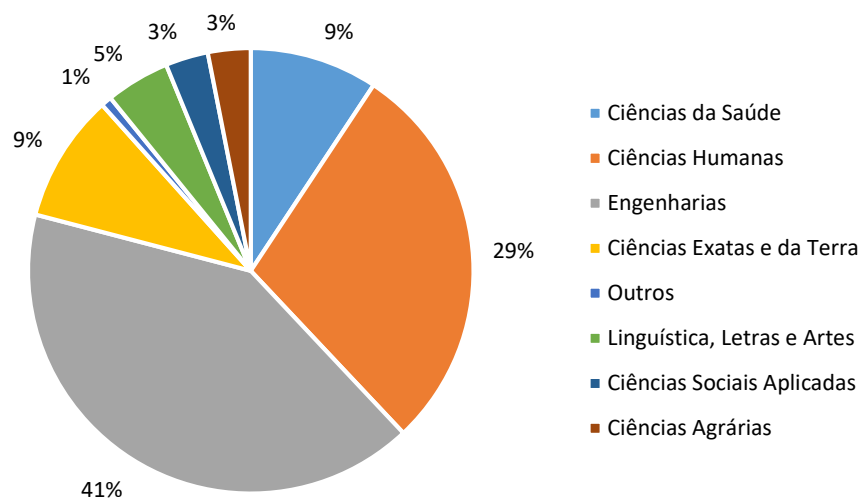
Os dados coletados foram analisados nos softwares SPSS 26.0 e submetidos a análises estatísticas descritivas (percentual, média e desvio padrão), para caracterizar a amostra e verificar os níveis de autoeficácia, desempenho no trabalho e empregabilidade dos participantes. O Alfa de Cronbach (α) foi adotado para verificar a confiabilidade dos instrumentos de medidas na presente amostra, considerando o limite inferior de 0,70 (HAIR et al., 2009). Para investigar as relações entre as variáveis do modelo proposto, foram executadas análises de correlação de Pearson e regressões lineares múltiplas. A correlação pode ser considerada baixa (entre 0,10 e 0,29), moderada (entre 0,30 e 0,49) ou alta (entre 0,50 e 1) (COHEN, 1988). Para analisar diferenças das médias entre grupos, considerando estagiários de engenharia civil e de demais cursos, foram realizadas análises de Teste t para amostras independentes. Nas situações em que tais diferenças se mostraram estatisticamente significativas ($p < 0,05$), foram realizadas análises de tamanho de efeito, utilizando-se o d de Cohen (FIELD, 2020).

3 RESULTADOS

Caracterização da amostra

Participaram desta pesquisa 129 estudantes universitários de 44 cursos diferentes, sendo 26,4% da Engenharia Civil e os demais de outros cursos, como mostrado na Figura 1. Quanto à idade, os participantes possuíam entre 19 e 40 anos ($M=23$; $DP=2,75$). A região do país predominante na amostra foi a Sudeste (72,1%), seguida de Nordeste (10,1%), Sul (7,8%), Norte (5,4%) e Centro-oeste (4,7%) com 74,4% da amostra residente no interior. Em relação à cor da pele, os participantes a declararam branca (57,4%), parda (29,5%), negra/preta (11,6%) e amarela (1,6%). A maioria dos participantes se identificou como mulher (66,7%), seguido por homem (31,8%) e não binário (1,6%).

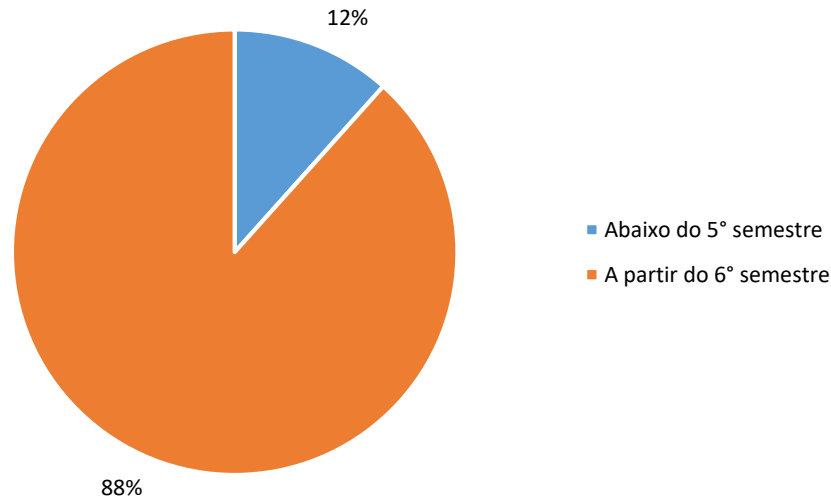
Figura 1- Áreas do conhecimento dos cursos



Fonte: Autor (2023).

Quanto ao progresso no curso superior em que estavam matriculados(a), a maioria dos participantes estava no 10º semestre (32,6%), sendo que 11,6% deles(a) estavam abaixo do 5º período (Figura 2). A modalidade do curso de graduação predominante foi presencial (92,2%), seguida de híbrida (7,0%) e online (0,8%). A maior parte da amostra estudava em instituição pública (71,3%) e os demais em privada (28,7%).

Figura 2 – Semestre do curso

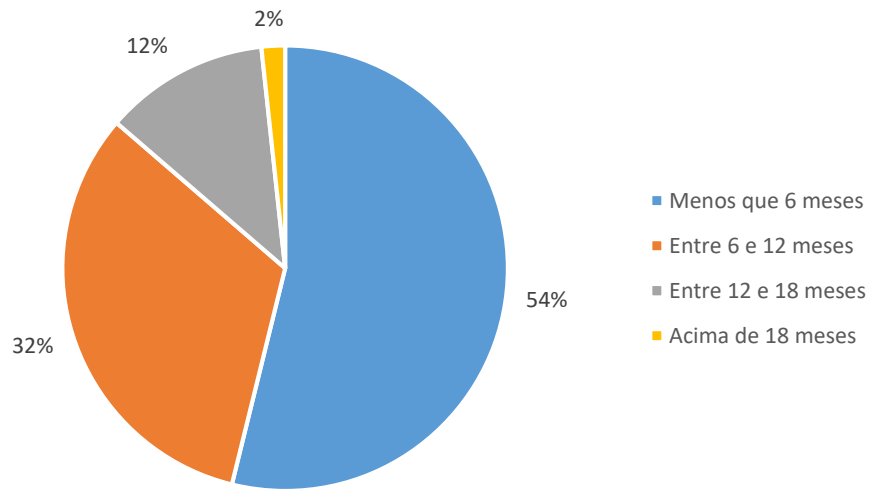


Fonte: Autor (2023).

No que diz respeito à satisfação com o curso, 9,3% estava totalmente satisfeito; 67,4% satisfeito; 13,2% nem satisfeito, nem insatisfeito; 9,3% insatisfeito e 0,8% totalmente insatisfeito. A maioria acreditava que o curso preparava mais ou menos para o mercado de trabalho (45,7%), enquanto 4,7% acreditavam que não prepara nada, 24,0% pouco, 24,8% muito e 0,8% alegavam que o curso os preparou extremamente para o mercado de trabalho. Em relação à perspectiva de futuro profissional, 66,7% pretendiam trabalhar na área do curso, 9,3% não pretendiam e 24,0% respondeu que possivelmente pretendia trabalhar na área.

A maioria fazia estágio em empresas com ramo de atividade em serviços (58,1%), seguido por indústria (22,5%), comércio (6,2%) e outros (13,2%). A maior parte delas eram grandes empresas (52,7%), 7,8% microempresas, 21,7% empresas de pequeno porte e 17,8% empresas de médio porte. O tempo de estágio variou de 1 a 24 meses ($M=7$; $DP=5,2$), como mostrado na Figura 3. A maioria dos participantes trabalhava de forma presencial (72,9%), seguido por 15,5% de forma híbrida e 11,6% remota. A maioria recebia bolsa estágio (84,5%). Em relação à dificuldade para conseguir a vaga, em uma escala onde 1 é muito difícil e 5 é muito fácil, 6,2% considerou muito difícil; 30,2% difícil; 37,2% nem fácil, nem difícil; 20,9% fácil e 5,4% muito fácil. Sobre a satisfação com o estágio, 3,9% se consideraram insatisfeitos; 16,3% nem satisfeito, nem insatisfeito; 55,8% satisfeito e 24% totalmente satisfeito.

Figura 3 – Tempo de Estágio



Fonte: Autor (2023).

Estatística descritiva e confiabilidade dos instrumentos

Os valores de média e desvio padrão de cada dimensão das escalas utilizadas, assim como o índice de confiabilidade investigado pelo Alfa de Cronbach (α), são apresentados na Tabela 1. No que diz respeito à empregabilidade, a dimensão referente à aquisição se destacou com uma média elevada, indicando que os respondentes tendem a avaliar a sua capacidade de conseguir outro emprego de forma bastante positiva. A dimensão de manutenção apresentou pontuação média, indicando que os respondentes avaliam como intermediária a capacidade de se manterem no estágio ou emprego que estão inseridos.

A escala de desempenho no trabalho apresentou médias elevadas em suas duas dimensões (tarefa e contexto), apontando que os participantes tendem a avaliar o seu desempenho no trabalho de forma bastante positiva. Desta forma, eles demonstram acreditar que exercem bem tanto as atividades inerentes ao cargo (tarefa) quanto aquelas úteis para o desenvolvimento da organização em que estão inseridos (contexto).

A escala de autoeficácia também apresentou média elevada (3,96), indicando que os participantes avaliam a sua confiança em atingir os objetivos dentro da organização como positiva. No que diz respeito à confiabilidade das escalas, todas as dimensões apresentaram pontuações consideradas adequadas ($\alpha > 0,70$), inclusive levemente mais elevadas do que nas amostras dos estudos originais.

Tabela 1. Estatísticas Descritivas e Índices de Confiabilidade

Escala	Dimensão	Média	DP	α
Empregabilidade (6 níveis)	Aquisição	4,59	0,92	0,86
	Manutenção	3,52	1,27	0,84
Desempenho trabalho (5 níveis)	no Tarefa	4,23	0,55	0,86
	Contexto	4,24	0,61	0,90
Autoeficácia (5 níveis)	-	3,96	0,71	0,87

Fonte: Autor (2023).

Estatísticas inferenciais

Buscando investigar as relações entre as variáveis do modelo proposto, inicialmente, foram realizadas análises de correlação de Pearson entre as dimensões das escalas. Os valores obtidos em tais análises estão expostos na Tabela 2, na qual é possível observar que todas as dimensões apresentaram correlações positivas e significativas ($p < 0,01$). Isso implica que quanto maior a percepção de autoeficácia, melhor a percepção do desempenho no trabalho e maior a percepção de empregabilidade.

A autoeficácia foi a única variável que se correlacionou fortemente com as demais dimensões investigadas, com exceção apenas da manutenção da empregabilidade, em que a correlação foi moderada. A dimensão aquisição da empregabilidade se correlacionou moderadamente com os desempenhos na tarefa e contexto e fortemente com a autoeficácia. A dimensão manutenção da empregabilidade, contudo, apresentou correlações baixas com as dimensões de desempenho no trabalho e moderada com a autoeficácia.

Tabela 2. Correlações entre as dimensões

	1	2	3	4	5
1. EAE Aquisição	-				
2. EAE Manutenção	0,58	-			
3. EGDT Tarefa	0,38	0,26	-		
4. EGDT Contexto	0,46	0,28	0,76	-	
5. Autoeficácia	0,66	0,43	0,64	0,62	-

Fonte: Autor (2023).

Para analisar em que medida o desempenho no contexto, o desempenho na tarefa e a autoeficácia predizem as dimensões da empregabilidade (manutenção e aquisição), foram realizadas análises de regressão linear múltipla.

A Tabela 3 apresenta os resultados para o modelo proposto, considerando o nível de significância. Para as duas dimensões de empregabilidade, a autoeficácia foi a única variável que apresentou influência significativa. Para aquisição, a explicação foi de aproximadamente 44% da variância, enquanto para manutenção foi de aproximadamente 18%. As dimensões de desempenho no trabalho apresentaram os seguintes resultados não significativos: desempenho na tarefa ($B = -0,073$, $t = -0,842$, $p = 0,401$) e desempenho no contexto ($B = 0,083$, $t = 0,984$, $p = 0,327$) para aquisição, e desempenho na tarefa ($B = -0,032$, $t = -0,302$, $p = 0,763$) e desempenho no contexto ($B = 0,025$, $t = 0,246$, $p = 0,806$) para manutenção.

Tabela 3. Resultados da análise de regressão: variáveis preditoras das dimensões aquisição e manutenção da empregabilidade

Empregabilidade (Aquisição) - Autoeficácia				
$R^2_{\text{ajustado}} = 0,436$		$F = 99,85; p < 0,000$		
Variáveis Explicativas	Beta	t	p	
Autoeficácia	0,66	9,92	0,000	
Empregabilidade (Manutenção) - Autoeficácia				
$R^2_{\text{ajustado}} = 0,176$		$F = 28,37; p < 0,000$		
Variáveis Explicativas	Beta	t	p	
Autoeficácia	0,43	5,33	0,000	

Fonte: Autor (2023).

A tabela 4 apresenta os resultados da investigação de possíveis diferenças entre médias de estagiários do curso de Engenharia Civil e de outros cursos. A única diferença estatisticamente significativa foi identificada na dimensão contexto do desempenho do trabalho ($p < 0,05$). Isto sugere que estagiários de Engenharia Civil, quando comparados aos dos demais cursos, apresentam menor percepção de desempenho no que diz respeito à colaboração com outras áreas em prol do alcance das metas e objetivos da organização. Acerca da magnitude desta diferença, tem-se um tamanho de efeito médio (d de Cohen = 0,42), indicando que, de fato, existe significância prática.

Tabela 4. Diferenças entre as médias dos estudantes de Engenharia Civil e demais cursos

	Engenharia Civil		Outros cursos		Teste T	P- valor
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
EAE Aquisição	4,38	0,92	4,67	0,91	-1,61	0,11
EAE Manutenção	3,30	1,21	3,60	1,29	-1,17	0,24
EGDT Tarefa	4,12	0,47	4,27	0,57	-1,35	0,18
EGDT Contexto	4,05	0,66	4,30	0,58	-2,05	0,04
Autoeficácia	3,85	0,62	4,00	0,73	-1,07	0,29

Fonte: Autor (2023).

4 DISCUSSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar o papel preditor da autoeficácia e da percepção de desempenho no trabalho na percepção de empregabilidade de estagiários, e investigar se existe alguma diferença para os estagiários de Engenharia Civil em relação a outros cursos. Para tanto, primeiramente foi realizada uma análise descritiva para mensurar as médias e desvios padrão obtidos em cada dimensão das escalas aplicadas. Em seguida, uma análise de correlação entre as variáveis para identificar relações entre as dimensões de percepção de desempenho no trabalho, autoeficácia e empregabilidade. A etapa seguinte consistiu em realizar uma regressão linear múltipla para analisar se as variáveis independentes explicavam a percepção de empregabilidade (variável dependente). Por fim, foi realizado um teste-T com o objetivo de investigar diferenças nas médias obtidas nas escalas dos estagiários de Engenharia Civil e demais cursos.

Na autopercepção de empregabilidade, os participantes apresentaram médias acima do ponto médio da escala para as duas dimensões. A aquisição apresentou média elevada, indicando que os estagiários tendem a avaliar a sua capacidade de adquirir outro emprego de forma bastante positiva, enquanto a manutenção apresentou média moderada, indicando que a capacidade de se manter no estágio atual é percebida como intermediária. Por outro lado, Torrico (2021) obteve resultados opostos, em que a média da manutenção se mostrou superior à da aquisição. Essa diferença nos resultados pode ser explicada pelas características sociodemográficas da amostra utilizada por Torrico (2021), em que a maioria dos participantes possuíam mais de 10 anos de experiência, condição diferente da amostra utilizada neste trabalho, em que os estudantes possuíam em média 7 meses de estágio. Este período é majoritariamente designado para que o estudante aprimore as suas habilidades profissionais (BARBOSA, 2022) e o cenário atual do mercado de trabalho exige cada vez mais que os indivíduos que estão dando início na carreira profissional desenvolvam conhecimentos, habilidades e atitudes para se manterem empregados (Damião, 2008). Nesse sentido, era esperado que os estagiários avaliassem a sua capacidade de se manter no emprego atual como moderada, uma vez que estão desenvolvendo habilidades necessárias para o exercício da profissão.

Na autoeficácia, o resultado apontou média elevada, indicando que os estudantes tendem a avaliar a sua capacidade de atingir os seus objetivos dentro da organização de forma bastante positiva. Mendonça *et al.* (2020), utilizando um instrumento de medida diferente do adotado neste trabalho, encontrou resultado similar quando avaliou essa habilidade em estudantes de

Administração e outros cursos. Os achados de Melo (2021) podem ajudar a entender este resultado, haja vista que parte da autoeficácia pode ser explicada positivamente pelo ano do curso que os alunos frequentam, sendo maior conforme o estudante avança na graduação. Tendo em vista que a amostra presente neste estudo é majoritariamente composta por alunos no fim da graduação e que o senso de competência (atrelado ao avanço no curso) contribui positivamente para a obtenção dos resultados do estudante (BANDURA, 2001), há justificativa para o resultado encontrado.

As duas dimensões de percepção de desempenho no trabalho apresentaram médias próximas e elevadas, indicando que os estagiários tendem a avaliar positivamente seu desempenho tanto na tarefa quanto no contexto. Resultados similares foram encontrados por Bastos et al. (2018), que utilizaram a mesma escala ao estudar servidores técnicos-administrativos de uma universidade pública federal na região nordeste do Brasil. Porém, a dimensão de desempenho no contexto obteve um valor ligeiramente maior. É importante ressaltar que a amostra deste estudo consiste em estagiários que estão exercendo a profissão em média há 7 meses, enquanto a maior parcela da amostra de Bastos et al. (2018) possuía entre 4 e 10 anos de trabalho na organização. Essa diferença de tempo de permanência na organização pode ser uma explicação para as dimensões não terem apresentado diferenças significativas de intensidade, visto que as atividades exercidas pelo estagiário são focadas no seu primeiro contato com a profissão (BARBOSA, 2022). Isso promoveu pouco envolvimento com o contexto e as metas da organização nesse período para que essa dimensão apresentasse destaque em relação à tarefa. A autoeficácia apresentou correlação positiva com a empregabilidade, sendo forte para a dimensão de aquisição e moderada para a dimensão de manutenção. Isso indica que quanto mais positiva a percepção de autoeficácia do estudante, maior sua percepção de empregabilidade. A literatura apresenta resultados semelhantes, como no estudo de Mendonça *et al.* (2020), em que a correlação entre autoeficácia e empregabilidade foi moderada e significativa; ou no estudo de Vitoriano (2019) que também obteve resultados semelhantes.

O período de transição para o mercado de trabalho é marcado pela aprendizagem, o que deixa o estudante sujeito a cometer erros que o impossibilitam de atingir o sucesso integral em suas tarefas (BARBOSA, 2022). Nesse sentido, indivíduos que apresentam maiores níveis de autoeficácia tendem a ser mais resistentes às frustrações causadas pelos erros e mais persistentes na busca de um emprego (CORREIA, 2011; ARAÚJO *et al.*, 2015), justificando a correlação positiva e significativa entre as duas escalas.

O desempenho no trabalho apresentou correlação positiva e moderada com a dimensão de aquisição e fraca com a de manutenção. Estes resultados indicam que quanto maior a

percepção de desempenho no trabalho, maior a de empregabilidade. O fato do processo de transição do mercado de trabalho ser marcado pela aprendizagem (BARBOSA, 2022) também pode ser uma justificativa que explica esse resultado. Isso porque o estágio tem como objetivo preparar o estudante para o exercício da profissão e erros que atrapalhem o desempenho são esperados como parte do processo. Dessa forma, é natural que a correlação com a percepção de empregabilidade seja mais tênue.

A análise de regressão linear múltipla apontou que a autoeficácia foi um preditor significativo das dimensões de empregabilidade. Estes resultados estão em consonância com a Ferreira *et al.* (2018), que obteve uma explicação de 49,85% da autopercepção da empregabilidade proveniente da autoeficácia. A percepção de empregabilidade está fundamentada na autoeficácia (LUTHANS *et al.*, 2007; PALMA *et al.* (2014). Segundo Palma *et al.* (2014), a adaptabilidade no processo de transição para o mercado de trabalho pode ser regulada pela crença do estudante a respeito de sua capacidade de realizar com sucesso aquilo que lhe foi designado, deixando-o mais preparado para desenvolver estratégias que atenuem as frustrações causadas pela instabilidade desse processo de transição.

Por sua vez, a dimensão de aquisição apresentou 44% de explicação proveniente da autoeficácia, indicando que essa habilidade é ainda mais explicativa no diz respeito à crença sobre a capacidade de adquirir outro emprego quando comparada à crença de se manter no emprego atual, cuja explicação encontrada foi de 18%. Esse resultado justifica-se sob a ótica do contexto de mercado de trabalho em que a amostra deste estudo está inserida, na qual todos os respondentes se encontravam em um período pós-pandemia, marcado pelo aumento do desemprego (COSTA, 2020). Segundo Liotti (2020), nesse contexto os jovens são os primeiros a perderem os seus empregos e apresentam dificuldades em adquirirem novos. Para os estudantes de Engenharia Civil, o cenário se apresentava ainda mais desafiador quando a demanda por novos postos de trabalho era majoritariamente destinada a profissionais mais experientes (CAMPOS *et al.*, 2021), exigindo do estudante recém-formado competências que fornecessem subsídio para se posicionar com mais relevância diante do mercado de trabalho (STREINER *et al.*, 2014). Assim, o universitário que apresenta autoeficácia elevada tende a interpretar a insegurança ou a flexibilidade do mercado de trabalho como menos ameaçadoras e se vê com maior capacidade de se adaptar frente aos desafios da conquista de um novo emprego.

O desempenho no trabalho não apresentou explicação significativa para a empregabilidade. Isso implica que a percepção de desempenho no trabalho não apresentou influência na percepção de empregabilidade dos estagiários. Este resultado vai de encontro com

o que a literatura aponta sobre o objetivo do estágio e a sua parcela de contribuição na formação profissional dos estudantes. Festinalli *et al.* (2007) apontam que a realização de um trabalho dentro do período de estágio sofre influência de diversos agentes, como a relação universidade-empresa, a administração do estágio e o papel do estagiário. Nesse sentido, a efetivação do estagiário na empresa ou a transição dele para outra oportunidade está atrelada não só ao seu desempenho em si, mas a outros fatores, como os supracitados.

Quando comparados a outros cursos, os resultados desta pesquisa apontam que estagiários de Engenharia Civil apresentaram médias das dimensões estatisticamente muito próximas aos estudantes dos demais cursos, com exceção do desempenho no contexto. Este resultado indica que o estagiário de Engenharia Civil acredita ter mais dificuldade em contribuir com a melhoria da organização, com o ambiente e com o desempenho dos colegas, quando comparado com estudantes de outros cursos. Essa constatação pode ser explicada pela lacuna existente entre a formação profissional dos estudantes de Engenharia Civil e o que o mercado de trabalho tem exigido da profissão. Steinbach e Branco (2018) citam que os engenheiros não atingem as expectativas das empresas contratantes, em especial no que diz respeito às habilidades gerenciais. Os autores destacam que a Engenharia está cada vez mais próxima de outros setores envolvidos em gestão, como administrativos, ambientais e logísticos. Freitas (2014) afirma que o perfil profissional do engenheiro necessita desenvolver mais as habilidades comportamentais, como as que envolvam trabalhar com uma equipe multidisciplinar a fim de garantir o cumprimento das metas da organização.

Bardagi e Boff (2010) destacam que estudantes cuja formação se detém muito fortemente à formação curricular, com pouca ou sem prática profissional, tendem a ser mais pessimistas quanto a suas expectativas. Da mesma forma, IES focadas em sua maior parte no desenvolvimento de ciências aplicadas criam uma lacuna em que o estudante parte para o mercado de trabalho sem o entendimento social e humano (GIORGIO; NETO, 2021). O desenvolvimento desse entendimento por parte dos estudantes pode ser instigado pela participação em atividades extracurriculares, visto que elas auxiliam no desenvolvimento de habilidades consideradas como essenciais ao perfil profissional procurado pelos empregadores (RIBEIRO *et al.*, 2022). Nesse sentido, é importante que as IES de Engenharia Civil reflitam a respeito da representatividade de conteúdos voltados ao desenvolvimento de habilidades comportamentais das grades curriculares da graduação e ao incentivo para que os estudantes participem de atividades extracurriculares.

5 CONCLUSÃO

De acordo com os resultados, é possível afirmar que este trabalho cumpriu com o seu objetivo, ao analisar o papel preditor da autoeficácia e da percepção de desempenho no trabalho na percepção de empregabilidade em estudantes universitários estagiários, e investigar diferenças entre estagiários de Engenharia Civil e de outros cursos. Os resultados desse estudo evidenciam que a percepção de desempenho no trabalho e a autoeficácia se correlacionam com a empregabilidade, mas a autoeficácia foi a única que exerceu um papel preditor significativo. Os estudantes de Engenharia Civil, quando comparados aos demais cursos, apresentaram menor média de desempenho no contexto, demonstrando mais dificuldade em se envolver com outras áreas em prol da conquista das metas e objetivos da organização.

Tendo em vista o grau de influência da autoeficácia na empregabilidade, fica evidente a necessidade de programas que fomentem o desenvolvimento dessa habilidade nos estudantes, visando prepará-los com maior eficiência para seus primeiros contatos com o exercício da profissão.

Considerando a existente preferência por profissionais mais experientes no setor de construção civil, os resultados dessa pesquisa fornecem subsídio para que as IES elaborem estratégias que proporcionem o desenvolvimento de habilidades que contribuam para incrementar o desempenho no contexto de estagiários de Engenharia Civil, bem como invistam na autoeficácia dos estudantes em geral, de modo a fomentar sua empregabilidade. Assim, as oscilações do processo de transição para o mercado de trabalho podem ser atenuadas, implicando em uma melhor percepção de empregabilidade por parte dos estudantes.

Referente às limitações deste trabalho, tem-se a quantidade de estagiários do Engenharia Civil na amostra, que impossibilitou a execução de análises de correlação e regressão linear múltipla para esse grupo em específico. Outra limitação envolve a participação majoritária das pessoas da região sudeste e brancas, o que não representa a população geral brasileira.

Tendo em vista o impacto de habilidades comportamentais na percepção de empregabilidade de estagiários, é importante que outros estudos sejam realizados abrangendo a relação com outras variáveis, como a comunicação e liderança. Além disso, a realização de pesquisas fazendo uso de amostras com maior quantidade de estudantes de Engenharia Civil de outras regiões do país é importante para entender se os resultados aqui encontrados se sustentam.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Alexandra et al. Variáveis pessoais e socioculturais de diferenciação das expectativas acadêmicas: Estudo com alunos do Ensino Superior do Norte de Portugal e Galiza. **Revista Portuguesa de Educação**, [S. l.], v. 28, n. 1, p. 201-220, 1 jun. 2015.
- BALSAN, Laércio André Gassen et al. Adaptação e Validação da Nova Escala Geral de Autoeficácia. **Avaliação Psicológica**, [S. l.], v. 19, p. 409-419, 1 jan. 2020.
- BANDURA, Albert. **Self-Efficacy: the exercise of control**. Ed., New York, 1994.
- BANDURA, A. **Social cognitive theory: an agentic perspective**. Ed. 1, New York , 2001.
- BARBOSA, Jane Kelly Dantas. **Transição para a vida adulta, trajetória profissional e marcadores interseccionais: um estudo com jovens trabalhadores**. 2022. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/41296>. Acesso em: 14 set. 2022.
- BARDAGI, Marucia Pata, BOFF, Raquel de Melo. Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. **Avaliação Campinas**, Sorocaba, SP, v. 15, n. 1, p. 41-56, mar. 2010.
- BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt et. al. Desempenho do trabalho e desempenho do servidor: um estudo em uma universidade federal brasileira. **XVIII Coloquio Internacional de Gestion Universitária**, [S. l.], p. 1-15, 22 out. 2018. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190668/102_00071.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 maio 2023.
- BENDASSOLLI, Pedro. Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 30, n. 68, p. 171-184, 1 mar. 2012.
- BOFF, Raquel de Melo; BARDAG, Marucia Patta. Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, [S. l.], p. 41-56, 30 jan. 2010.

CAMPOS, Maria Aparecida Santos et al. Análisis de la influencia de las últimas crisis en la formación y empleabilidad de ingenieros en Brasil. **Revista Eletrônica Científica Ensino Interdisciplinar**, [S. l.], v. 7, n. 20, p. 12-27, 1 mar. 2021.

CHEN, Gilad et. al. Validation of a new general self-efficacy scale. **Organizational Research Methods**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 62-83, jan. 2001.

CIMATTI, Barbara. Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprise. **Internacional Journal for Quality Research**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 97-130, 02 fev. 2016.

COLARES, Ana Carolina Vasconcelos et al. Impactos da pandemia da COVID-19 no setor de construção civil. **Percorso Acadêmico**, [S. l.], v. 11, n. 21, p. 188-208, 1 jan. 2021.

CORREIA, Fátima Rubina Freitas. **Autoeficácia na transição para o trabalho e percepção de barreiras em alunos do 12º ano de cursos profissionais**. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, [S. l.], v. 54, n. 04, p. 969-978, 20 ago. 2020.

DAMIÃO, Maria de Lurdes Zamora. **A construção da carreira dos ingressantes e o papel das instituições de ensino superior privada: um estudo de caso**. 2008. Tese (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo.

FERREIRA, Andréa Vanessa Conceição et al. Autoeficácia e Autopercepção de Empregabilidade: Uma Investigação entre Concluintes do Ensino Superior da Universidade Federal do Pará. **XII Congresso UFPE de Ciências Contábeis**, [s. l.], 1 maio 2018.

FESTINALLI, Rosane Calgaro et al. Estágio supervisionado em administração: reflexões de sua contribuição para a formação profissional. **Revista Faz Ciência**, [S. l.], v. 9, n. 9, p. 299-322, 1 jul. 2007.

FREITAS, Carlos Alberto de. **Introdução à engenharia**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

FREITAS, Gabriel Blanc Costa Vargas et al. O papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento de soft Skills para a empregabilidade. **Brazilian Applied Science Review**, [s. l.], v. 5, ed. 6, p. 2176-2196, 28 dez. 2021.

GIORGIO, Jairo Freitas di; NETO, Nelson Coimbra Ribeiro. Estágio supervisionado na formação do engenheiro civil: relato de experiências. **Cadernos Camilliani**, [S. l.], v. 18, n. 4, p. 3307-3326, 1 dez. 2021.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; BRITO, Murillo Marschner Alves; COMIN, Álvaro Augusto. Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: pode a expansão eludir as desigualdades? **Novos Estudos Cebrap**, [S.l.], v. 39, n. 3, p. 475-498, 2020.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Global Employment Trends for Youth 2017**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf. Acesso em: 11 jul. 2022

LAGO, Gabriel; SILVA, Paula. A inserção profissional de recém- formados das gerações “y” e “z” no mercado de trabalho no período da pandemia do covid-19 em pernambuco. **Jornada Científica e de Extensão – Universidade de Pernambuco**, Pernambuco, v. 07, n. 01, 15 out. 2021.

LIOTTI, Giorgio. Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment in Italy. **Structural Change and Economic Dynamics**, [S.l.], v. 54, p. 150–162.

LUTHANS, Fred et. al. **Psychological capital: developing the human competitive edge**. New York: Oxford University Press, 2007.

MELO, Inês Caldeira Guimarães de Sampaio Maria. **Impacto das soft skills na autoeficácia dos estudantes universitários**. 2021. Tese (Mestrado em Gestão do Potencial Humano) - Instituto Superior de Gestão, [S. l.], 2021.

MENDONÇA, Andréa Vanessa Ferreira et al. Autoeficácia e autopercepção de empregabilidade: uma investigação entre concluintes do ensino superior. **Revista Gestão Organizacional, RGO**, v. 13, n. 2, p. 67-84, 5 jun. 2020.

MENDONÇA, Fernanda Calado et al. Análise dos impactos na construção civil frente à Pandemia da COVID-19. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 7, n. 10, p. 101651-101665, 1 out. 2021.

NGO, Hang-yue; Liu, Huimin; Cheung, Francis. Perceived employability of Hong Kong employees: its antecedents, moderator and outcomes. **Personnel Review**, [S.l.], vol. 46, n. 1, p. 17-35.

NUNES, Jéssica Martins et al. O setor da Construção Civil no Brasil e a atual crise econômica. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 9, p. 1-31, 20 ago. 2020.

OLIVEIRA, Clarissa Tochetto et al. Percepções de Estudantes Universitários sobre a Realização de Atividades Extracurriculares na Graduação. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S. l.], v. 36, n. 4, p. 864-876, 1 dez. 2016.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmira Carolina. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-75, 2012.

PALMA, Ana Isabel *et al.* Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior. **Revista Portuguesa de Pedagogia**, [S. l.], v. 48, n. 2, p. 133-156, 1 jan. 2014.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves; JANISSEK, Janisse; AGUIAR, Caroline Vila Nova. Autopercepção de Empregabilidade. **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2015.

PIMENTA, Melissa de Matos. **Ser jovem e ser adulto: identidades, representações e trajetórias**. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

QUEIROGA, Fabiana; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; JUNIOR, Francisco Antonio Coelho. **Desempenho no trabalho: Escala de avaliação geral por meio de autopercepções**. Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho – Um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre, RS. Artmed Editora, 2015.

RIBEIRO, Juan Enrique Mares et al. Empregabilidade de engenheiros recém graduados: um estudo de caso. **The Journal of Engineering and Exact Sciences**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 1-21, 2 jan. 2022.

RODICIO-GARCÍA, Maria Luiza., IGLESIAS-CORTIZAS, María José. La formación en competencias a través del practicum: Un estudio piloto. **Revista de Educación**, Peru, v. 354, p. 99-124.

SANTOS, Sarah Yasminni; OLIVEIRA, Alexandre Guilherme Lenzi; COSTA, Alexandre Marino. O estágio na formação profissional. **XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária**. Mar del Plata, Argentina, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/181144>. Acesso em: 12 jun. 2022.

SHORT, Maureen; Keller-Bell, Yolanda. **Essential skills for the 21st century workforce**. In Research Anthology on Developing Critical Thinking Skills in Students, 2021, pp. 97-110. IGI Global. Disponível em: <https://www.igi-global.com/chapter/essential-skills-for-the-21st-century-workforce/208596>. Acesso em: 18 set. 2022.

SOARES, Heitor Veloso Caetano et al. Autopercepção de empregabilidade, autoeficácia no trabalho de integrantes e egressos do movimento empresa júnior. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, [S. l.], p. 34-46, 18 fev. 2022.

STEINBACH, Lucas; BRANCO, Leonardo Silva. **Gestão na engenharia civil: o perfil do engenheiro na sociedade atual**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Engenharia Civil) - Universidade do Sul de Santa Catarina, [S. l.], 2018.

TIBOLA, Naiara; RAITZ, Tânia. As trajetórias de jovens egressos universitários e sua inserção profissional. **Conjecturas**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 132-148, 27 dez. 2021. DOI 10.53660/CONJ-473-519-022.

TORRICO, Grasiela. **Competências de carreira e percepções de empregabilidade em trabalhadores**. 2021. Tese (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

TORRICO, Grasiela; FARIAS, Oliveira Nunes Maiana; MORAES, Cruz Roberto. Percepção de empregabilidade de trabalhadores em condições incertas do mercado de trabalho. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 15, n. 1, p. 150-166, 1 fev. 2022.

VIEIRA, Diana Aguiar; CAIRES, Susana; COIMBRA, Joaquim Luis. Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 12, n. 01, p. 29-36, jun. 2021.

VITORIANO, Andreia Susana Marquês. **Adaptabilidade de carreira, autoeficácia na transição e empregabilidade percebida: estudo com estudantes adultos**. 2019. Tese (Mestrado em Psicologia Da Educação) - Universidade do Algarve, [S. l.], 2019.