

# Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto?

**Fabián Javier Marín Rueda<sup>1</sup>**

Universidade São Francisco – Itatiba – SP

**Luciana Julio Martins<sup>2</sup>**

Universidade São Francisco – Itatiba – SP

**Keli Cristina de Lara Campos**

Universidade São Francisco – Itatiba – SP

**Resumo:** A empregabilidade pode ser entendida como as ações empreendidas pelas pessoas para desenvolver habilidades e buscar conhecimentos favoráveis, com vistas a conseguir uma colocação no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal. Nesse sentido, este trabalho verificou o que os estudantes universitários conhecem sobre o conceito de empregabilidade e levantou suas ações para adquirirem-na. Foram sujeitos da pesquisa 254 estudantes universitários do último ano dos cursos de Psicologia, Administração de Empresas e Engenharia Civil de uma universidade particular no interior do Estado de São Paulo. Foi utilizado um questionário elaborado pelos pesquisadores contendo duas questões, sendo uma de múltipla escolha e outra aberta. Os resultados mostraram que os alunos dos três cursos possuíam discernimento em relação ao conceito e que, embora existissem peculiaridades em cada curso, pareceu haver convergência no que diz respeito às ações empreendidas para a conquista da empregabilidade.

**Palavras-chave:** empregabilidade; mercado de trabalho; estudantes universitários.

EMPLOYABILITY: WHAT DO UNIVERSITY STUDENTS UNDERSTAND ABOUT IT?

**Abstract:** Employability can be understood as the actions taken by people to develop skills and to search for favourable knowledge, with the intent to obtain a position at the formal or informal job market. With this in mind, this research investigated what university students know about the concept of employability and what measures they have taken to acquire it. The subjects were 254 university students of a private university in the state of São Paulo who were in their last year of Psychology, Business Administration and Civil Engineering. A questionnaire was devised containing two questions: a multiple-choice question and an open question. The results show that students from the three courses have some knowledge about the concept. Although students from different courses presented some particularities related to employability, they have shown to adopt similar actions to achieve employability.

**Keywords:** employability; work market; university students.

## Introdução

Ao longo da história, várias mudanças aconteceram no chamado mundo do trabalho e, especialmente no início dos anos 90, a questão da empregabilidade passou a ocupar um lugar de destaque nos contextos de trabalho, desencadeado principalmente por adven-

<sup>1</sup> Discente da Universidade de São Francisco.

<sup>2</sup> Discente da Universidade de São Francisco.

tos como a globalização, a abertura do mercado brasileiro às importações e as crescentes inovações tecnológicas. Esses acontecimentos fizeram com que a mão-de-obra tivesse que buscar um maior desenvolvimento para conseguir manter-se ativa no mercado profissional que passou por grandes reestruturações.

Desse cenário, surgiu o termo empregabilidade, que embora não conste ainda nos dicionários, passou a fazer parte do vocabulário organizacional. Nos Estados Unidos o termo equivalente é *employability* e significa a “condição de dar emprego ao que se sabe, a habilidade de obter ou manter um emprego ou trabalho” (MINARELLI, 1995, p. 37). Empregabilidade pode ser entendida como as ações empreendidas pelas pessoas, no intuito de desenvolver habilidades e de buscar conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação, seja ela formal ou informal, no mercado de trabalho (CAMPOS e colaboradores, 2003).

Considerando que, nesta época de mudanças, as empresas estão procurando alternativas de modernização de seus sistemas e processos produtivos e passando por constantes diminuições em seu quadro de pessoal, a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado. Com a redução dos postos de trabalho, começa a surgir uma nova proposta na qual as pessoas não procuram mais um emprego tradicional, mas sim trabalho, passando a oferecer soluções para os diversos problemas que as empresas e a própria sociedade possam enfrentar.

Essa transformação no trabalho, que vem sendo chamada de empregabilidade, deve redirecionar as relações capital/trabalho na era da informação. As pessoas que quiserem progredir devem buscar desenvolver novas habilidades e competências, incluindo-se aqui o ensino formal. Para poder fazer frente ao novo contexto, o conhecimento tornou-se o principal ingrediente do que se produz, faz, compra e vende. Administrar esse conhecimento tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das empresas e do país.

Para Magalhães (1997), a nova dinâmica do mercado traz consigo a empregabilidade como um novo conceito para o perfil do trabalhador, que deve possuir habilidades, conhecimentos e capacidades que vão muito além do necessário em sua área profissional, devendo ser um indivíduo polivalente.

O mesmo autor entende também que, diante dessas necessidades, as universidades não têm adaptado seus programas às novas exigências do mercado, e somando isso aos conflitos dos setores capitalistas brasileiros que, na busca da competitividade, confrontam-se com o investimento na qualificação de pessoal e com a lógica do lucro imediato, o trabalhador vê-se diante de uma dinâmica frenética, dificultando muito seu planejamento profissional necessário a esse mercado mutável (MAGALHÃES, 1997).

Considerando o campo do ensino superior, empregabilidade é a probabilidade de o graduado apresentar atributos que os empregadores antecipam como necessários para o futuro funcionamento efetivo de sua organização (MOROSINI, 2001). Nesse sentido, Câmara e Sarriera (2001) realizaram um estudo com 178 empresas de médio porte na cidade de Porto Alegre visando delimitar quais os aspectos que configuram o perfil de empregabilidade dos jovens na visão dos empregadores. Dentre os resultados, encontra-se a necessidade de ser solteiro, ter estudado no mínimo até o ensino médio, ter apresentado um bom desempenho no que diz respeito à adequação do comportamento, ter experiência

prévia de trabalho, ser uma pessoa madura e com metas e projetos bem definidos. Em relação às características de personalidade, chegaram à conclusão de que é importante que o jovem tenha estabilidade emocional, bom comportamento, identificação com a empresa e agilidade para trabalhar. Segundo Câmara e Sarriera (2001), esse perfil esperado pelos empregadores distancia-se da realidade atual dos jovens, não só porto-alegrenses, mas brasileiros em geral.

Inversamente à pesquisa anterior, Coleta e colaboradores (2002) estudaram as causas atribuídas por empregados à sua permanência no emprego, verificando a importância atribuída à qualificação profissional para a manutenção do emprego e o principal motivo que leva o indivíduo a trabalhar. Baseados nos resultados, Coleta e colaboradores (2002) perceberam que os sujeitos entrevistados apresentaram predominantemente um *locus* de controle interno, ou seja, atribuíram a si mesmos a empregabilidade, sendo ela atribuída à sua força de vontade, à sua qualificação, havendo também uma porcentagem que atribuiu sua empregabilidade a Deus, sendo que para 56,7% dos sujeitos entrevistados, a sorte não é a responsável pela manutenção do emprego.

Nos últimos anos, alguns países da União Européia, liderados pelo Reino Unido, vêm desenvolvendo a idéia de qualidade universitária relacionada com empregabilidade, chegando-se à conclusão de que a função primária da educação superior é a preparação para o mundo do trabalho. Minarelli (1995) entende empregabilidade como a condição de ser empregável, isto é, de dar e conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos pela educação e treinamento, sintonizados com as necessidades do mercado de trabalho. É a capacidade de os profissionais manterem-se empregados ou de encontrar novo emprego quando demitidos. No marco universitário, pode-se dizer que empregabilidade não é conseguir empregos para graduados, e sim o desenvolvimento da capacidade crítica no processo de aprendizagem continuada, o que não quer dizer reduzir a educação superior a treinamento.

Sarriera e Verdin (1996) analisaram a percepção dos alunos sobre o papel da escola, da família e deles mesmos em face de sua inserção no mercado de trabalho. Nesse estudo, concluíram que o fracasso escolar pode causar dificuldades de inserção no mercado de trabalho por este atingir a auto-estima do aluno. Como resultado disso, os jovens começam a experienciar uma falta de motivação na busca de integração laboral. Autores como Ellis e Taylor (1983); Feather e O'Brien (1986) também verificaram a influência da auto-estima nas questões de busca de emprego, podendo esta ser definida como a avaliação que o indivíduo faz e costumeiramente mantém sobre si próprio. A auto-estima relaciona-se, ainda, a outros constructos psicológicos incluindo ansiedade, assertividade, assunção de risco e *locus* de controle, fatores estes que certamente podem influenciar positiva ou negativamente a atividade de busca de emprego.

A pesquisa de Sarriera e Verdin (1996) constatou ainda que o conceito de qualificação e experiência, presente nos jovens, significa destreza numa habilidade específica, lançando-se ao mercado de trabalho com esta idéia e com a crença de que as normas e os regulamentos são ditados pelos que os empregam.

Os jovens reivindicam que o currículo da escola formal seja adequado àquilo que as empresas necessitam e exigem deles, assim como uma mediação no período de transição,

ou seja, um comprometimento da escola em ajudar o aluno a se inserir no mercado de trabalho, para, dessa forma, ter a possibilidade de desenvolver seu potencial criativo tanto no contexto escolar como no laboral.

De modo geral, a revisão da literatura demonstra um aumento no número de pesquisas que vêm sendo desenvolvidas na última década no Brasil sobre empregabilidade. Marques (1998), por exemplo, estudou o conceito de empregabilidade associado às pressões sofridas pelos professores universitários. Já Neto (1998) descreve a importância e necessidade de os profissionais estarem em constante aperfeiçoamento e ressalta a busca de novos conhecimentos como fator fundamental do desenvolvimento da empregabilidade. Morosini (2001) examinou diferentes concepções e estratégias de qualidade universitária de experiências internacionais, ressaltando também a importância da empregabilidade.

Entretanto, a quantidade de material disponível na literatura não abarca pesquisas sobre o conceito de empregabilidade em alunos universitários. Dessa forma, o objetivo do presente estudo foi verificar o que os alunos dos cursos de Psicologia, Administração de Empresas e Engenharia Civil entendem sobre o conceito empregabilidade e relacionar as ações que estão desenvolvendo para adquirirem-na, visando levantar as necessidades atribuídas por eles para o ingresso no chamado mundo do trabalho.

## **Método**

### **Sujeitos**

A amostra total foi composta por 254 sujeitos selecionados aleatoriamente, sendo 134 estudantes do último ano do curso de Psicologia (52,7%), 35 estudantes do último ano de Engenharia Civil (13,8%) e 85 estudantes do último ano de Administração de Empresas (33,5%) de uma universidade particular no interior do Estado de São Paulo.

Observou-se que 65,4% dos alunos pertenciam ao sexo feminino, ficando, portanto, com 34,6% o sexo masculino. Quanto à faixa etária, verificou-se que a idade variou entre 19 e 44 anos, sendo a idade média de 25,35 anos, com um desvio padrão de 5,05.

### **Instrumento**

Aplicou-se um questionário com duas questões elaboradas pelos pesquisadores. A primeira delas, visando avaliar o que os estudantes universitários entendem por empregabilidade, continha doze alternativas possíveis a serem assinaladas, sem um número determinado de respostas a serem dadas pelos sujeitos. As alternativas possíveis são descritas a seguir: preocupação em se manter atualizado, dominar mais de um idioma e ter conhecimento de informática, habilidade em escolher o emprego certo para você, ser uma pessoa criativa, habilidade de ter remuneração, ter responsabilidade perante as normas empregatícias, saber oferecer um determinado serviço, estar empregado com um bom salário, condição de dar emprego à pessoa capacitada, curso profissionalizante regulamentado pelo MEC em 2000, estudo a respeito dos diferentes tipos de emprego, ser comunicativo e saber trabalhar em equipe.

A segunda questão visava saber de que forma os sujeitos estão adquirindo sua empregabilidade, não havendo aqui respostas para serem assinaladas. Os sujeitos da pesquisa tinham um espaço em branco para ser preenchido.

## Procedimento

Num primeiro momento, foi feito contato formal com os diretores dos respectivos cursos, solicitando sua colaboração para a realização da tarefa. O instrumento foi aplicado coletivamente, em sala de aula, por uma equipe constituída por dois aplicadores por sala, um para dar as instruções e outro para auxiliar os sujeitos individualmente, caso fosse necessário; o tempo médio de resposta foi de 25 minutos por sala.

## Discussão dos resultados

A primeira questão referente à opinião dos alunos sobre os conceitos definidores de empregabilidade apresentava 12 possibilidades de respostas; poderiam ser assinaladas quantas alternativas o sujeito considerasse pertinentes. O resultado de cada curso e no geral estão descritos por frequência e porcentagem, conforme pode ser observado na Tabela 1.

**Tabela 1: Conceitos que definem o que é empregabilidade.**

Resultados por curso e no geral	Psicologia	Administração	Eng. Civil	Geral	
	F	F	F	F	F%
1. Preocupação em se manter atualizado	122	55	21	198	15,95
2. Dominar mais de um idioma e ter conhecimento de informática	78	37	11	126	10,15
3. Habilidade em saber escolher o emprego certo para você	56	18	8	82	6,6
4. Ser uma pessoa criativa	105	48	17	170	13,7
5. Habilidade de ter remuneração	30	8	2	40	3,22
6. Ter responsabilidade perante as normas empregatícias	88	36	15	139	11,2
7. Saber oferecer um determinado serviço	85	22	11	118	9,51
8. Estar empregado com um bom salário	31	9	2	42	3,4
9. Condição de dar emprego à pessoa capacitada	49	18	7	74	6
10. Curso profissionalizante regulamentado pelo MEC em 2000	14	7	4	25	2
11. Estudo a respeito dos diferentes tipos de emprego	15	7	2	24	1,95
12. Ser comunicativo e saber trabalhar em equipe	113	64	26	203	16,32
<b>Total</b>	<b>786</b>	<b>329</b>	<b>196</b>	<b>1241</b>	<b>100</b>

Ao questionar quais os conceitos que definem a empregabilidade, houve a preocupação em elaborar respostas tidas pela literatura como mais e menos pertinentes, a fim de verificar o grau de compreensão dos alunos sobre o assunto; assim sendo, as respostas 1, 5 e 7 são consideradas adequadas para definir o conceito de empregabilidade (MINARELLI, 1995). Já as questões 2, 3, 4, 6, 8, e 12 são vistas como componentes importantes da empregabilidade, mas não definem o conceito. As alternativas 9, 10 e 11 são incorretas.

Dentre as questões, a preocupação em se manter atualizado foi a que mais se destacou, tanto nas mais pertinentes ao conceito, quanto nas respostas de um modo geral, perdendo apenas para a questão de ser comunicativo e saber trabalhar em equipe, o que sem dúvida é hoje uma habilidade importante, especialmente para a manutenção da empregabilidade.

Os conceitos tidos como incorretos não apresentaram respostas que possam ser consideradas significativas, denotando que os alunos conseguem discriminar o que não tem a ver com o conceito. Todavia, a habilidade em ter remuneração (considerada uma alternativa adequada) teve uma baixa incidência de respostas (3,22%), denotando que embora haja um discernimento em relação ao conceito estudado, ele ainda não se apresenta com total clareza para os alunos. Ser uma pessoa criativa e ter responsabilidade perante as normas empregatícias também obteve destaque entre os respondentes, ainda que não sejam definidores do conceito.

Em um segundo momento questionou-se de que forma os respondentes estavam adquirindo a empregabilidade. Nesse caso, optou-se pela realização da análise de conteúdo das respostas que resultou na formação de sete categorias, a saber:

Categoria denominada *atualização constante e busca de desenvolvimento*: inclui respostas do tipo: busca de atualização, aperfeiçoamento e especialização constante, desenvolvimento do potencial e das habilidades, assim como revisar conceitos e reciclar-se.

Categoria denominada *habilidades técnicas e fundamentação teórica*: envolve respostas ligadas à busca de formação e desenvolvimento de habilidades técnicas por meio de cursos de informática e/ou idioma; fundamentação teórica e conhecimentos, a partir da busca de informações em leituras e assinatura de revistas.

Categoria denominada *aspecto moral*: inclui respostas relacionadas à responsabilidade, obrigações e respeito, ser crítico, ético, dedicado, esforçado e respeitoso com o trabalho e com as pessoas.

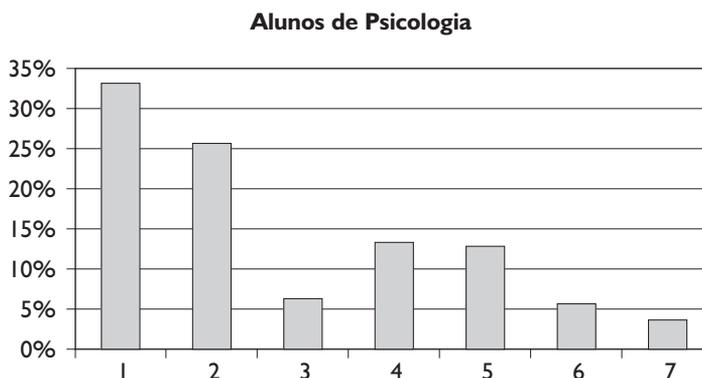
Categoria denominada *espírito prático*: inclui respostas consideradas facilitadoras para o trabalho na organização, como criatividade, comunicação, trabalho em equipe, dinamismo, competência, adaptação, iniciativa e busca de novos desafios.

Categoria denominada *formação acadêmica*: envolve respostas ligadas ao curso universitário e ao aproveitamento das possibilidades nele oferecidas; além de estágios, participação em congressos e pesquisas.

Categoria denominada *papel ativo*: envolve respostas relacionando a aquisição da empregabilidade ao bom desempenho do papel dentro da empresa, ao saber oferecer um serviço, à prática propriamente dita, aprender com os erros, traçar objetivos e buscar metas.

Categoria denominada *outros*: alguns itens como satisfação, autoconhecimento, terapia, networking etc. foram citados, mas sem valor significativo.

Os gráficos a seguir descrevem as atitudes empreendidas pelos alunos de cada curso em relação à aquisição de sua empregabilidade.

**Gráfico 1: Formas de aquisição de empregabilidade dos alunos de Psicologia.**

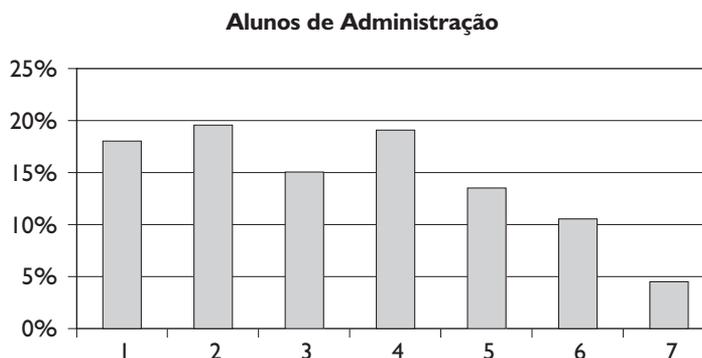
1. Atualização constante e busca de desenvolvimento; 2. Habilidades técnicas e fundamentação teórica; 3. Aspecto moral; 4. Espírito prático; 5. Formação acadêmica; 6. Papel ativo; 7. Outros.

De acordo com o Gráfico 1, os alunos do curso de Psicologia, visando adquirir maior empregabilidade, estão investindo em *atualização constante e busca de desenvolvimento*, sendo essa a categoria mais pontuada, concentrando 33,13% das respostas, seguida por 25,67% dos resultados para a categoria *habilidades técnicas e fundamentação teórica*, resultando essas como as ações de maior significância para esses alunos.

Com percentual semelhante, foram apontadas as categorias *espírito prático* e *formação acadêmica*, 13,13% e 12,84% respectivamente, indicando considerável preocupação com atributos facilitadores do trabalho e também com os conhecimentos adquiridos na graduação. Por fim, foram apontadas as categorias *aspecto moral*, *papel ativo* e *outros*, com 6,23%, 5,5% e 3,5% respectivamente.

Desses dados, pode-se assinalar que para esta amostra existe um conceito norteado por uma maior preocupação com os aspectos técnicos e curriculares como forma de preparação para a empregabilidade.

As respostas referentes ao curso de Administração de Empresas são discutidas a partir do Gráfico 2.

**Gráfico 2: Formas de aquisição de empregabilidade dos alunos de Administração.**

1. Atualização constante e busca de desenvolvimento; 2. Habilidades técnicas e fundamentação teórica; 3. Aspecto moral; 4. Espírito prático; 5. Formação acadêmica; 6. Papel ativo; 7. Outros.

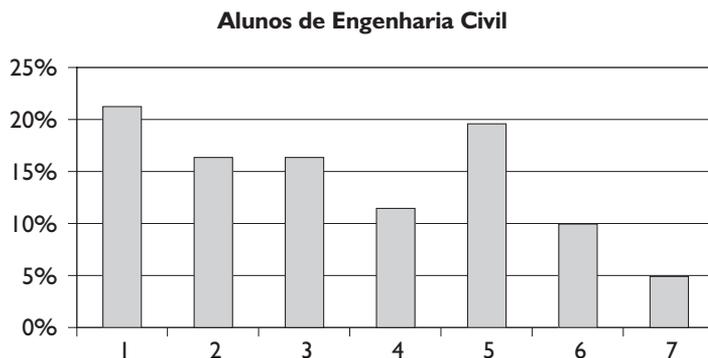
De acordo com o Gráfico 2, no curso de Administração de Empresas, dentre as alternativas que os alunos estão empreendendo para conseguir a empregabilidade, obteve-se maior ocorrência de respostas para as categorias *habilidades técnicas e fundamentação teórica*, com 19,5%, *espírito prático*, com 19% e para *atualização constante e busca de desenvolvimento* 18%. Nota-se que esses índices encontram-se muito próximos e os três somam 56,5% na distribuição das categorias. A forma de aquisição da empregabilidade que apresentou mediana significância para os sujeitos contou com os seguintes índices: *aspecto moral* 15%, *formação acadêmica* 13,5% e *papel ativo* 10,5%.

Sendo assim, ressalta-se que, para os alunos de Administração de Empresas desta instituição, não houve uma ação predominante e eles apresentam maior divergência quanto às estratégias utilizadas para a aquisição da empregabilidade, sendo as ações mais diversificadas do que aquelas empregadas, por exemplo, pelos alunos de Psicologia.

Fundamentando-se nesses dados, pode-se verificar que os alunos de Administração de Empresas, sujeitos desta pesquisa, estão adquirindo sua empregabilidade baseando-se num conceito pouco claro acerca do tema, embora adotem condutas que beneficiam sua aquisição.

Por fim, no Gráfico 3, são discutidos os resultados referentes ao curso de Engenharia Civil.

**Gráfico 3: Formas de aquisição de empregabilidade dos alunos de Engenharia Civil.**



1. Atualização constante e busca de desenvolvimento; 2. Habilidades técnicas e fundamentação teórica; 3. Aspecto moral; 4. Espírito prático; 5. Formação acadêmica; 6. Papel ativo; 7. Outros.

O Gráfico 3 mostra que, para os estudantes de Engenharia Civil, a *atualização constante* e a *busca de desenvolvimento* é a categoria de resposta mais significativa para adquirirem a empregabilidade, apresentando um índice de 21,3% das respostas dadas.

A categoria *formação acadêmica* apresenta-se como a segunda resposta mais encontrada, com um índice de 19,67%, tendo uma representatividade muito semelhante à categoria apresentada acima. Foram citadas também como resposta à forma de aquisição da empregabilidade as categorias: *habilidades técnicas e fundamentação teórica* e *aspecto moral* com um índice de 16,4% para ambas. De acordo com os resultados, as demais respostas foram consideradas menos significantes para esses alunos que apontaram 11,48% para a categoria *espírito prático*, 9,84% para *papel ativo* e 4,91% para *outros*.

Com base nos dados acima, pode-se considerar que, para os alunos de Engenharia, *atualização constante e busca de desenvolvimento*, juntamente à *formação acadêmica*, são as formas mais adequadas para aquisição da empregabilidade. Assim sendo, quando comparado com os outros cursos analisados, os aspectos norteadores do curso de Engenharia estão mais ligados às questões acadêmicas e curriculares, e podem ser compreendidas como pertinentes à empregabilidade.

A segunda parte da pesquisa objetivou verificar de que forma os alunos dos três cursos estão adquirindo a empregabilidade, e os resultados são apresentados na Tabela 2.

**Tabela 2: Formas empregadas pelos alunos para adquirir sua empregabilidade.**

<b>Categorias/Cursos</b>	<b>Psicologia</b>	<b>Administração</b>	<b>Engenharia</b>
Atualização constante e busca de desenvolvimento	33,13%	18%	21,3%
Habilidades técnicas e fundamentação teórica	25,67%	19,5%	16,4%
Aspecto moral	6,23%	15%	16,4%
Espírito prático	13,13%	19%	11,48%
Formação acadêmica	12,84%	13,5%	19,67%
Papel ativo	5,5%	10,5%	9,84%
Outros	3,5%	4,5%	4,91%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

A Tabela 2 demonstra que a *atualização constante e a busca de desenvolvimento* são os aspectos em que os alunos dos cursos de Psicologia e Engenharia mais estão investindo na tentativa de adquirir maior empregabilidade. Já no curso de Administração, embora esse aspecto também tenha sido apontado, o fator de maior investimento parece ser a questão das *habilidades técnicas e fundamentação teórica*, seguida do *espírito prático*. Observa-se ainda que os alunos do curso de Engenharia demonstram maior preocupação com a *formação acadêmica* quando comparados com os alunos de Psicologia e Administração. O aspecto moral foi priorizado pelos cursos de Administração e Engenharia em relação ao curso de Psicologia no que diz respeito às ações empreendidas no intuito de adquirir a empregabilidade.

### **Considerações finais**

No tocante ao objetivo do presente estudo de verificar os conhecimentos que os alunos possuem sobre o conceito de empregabilidade, pode-se dizer que já existe um discernimento em relação ao tema, pois estes conseguiram diferenciar eficientemente os conceitos aqui apresentados. Todavia, maiores esforços ainda são necessários para que ocorra a total clareza desse tema, uma vez que vários dos aspectos relatados na pesquisa não dizem respeito ao conceito em si, mas sim aos fatores contributivos para seu alcance.

Os dados permitem ainda concluir que, embora existam peculiaridades em cada curso consultado, de maneira geral, os respondentes parecem convergir especialmente no que

diz respeito às ações por eles empreendidas no tocante à conquista da empregabilidade, na qual se destacam aspectos como a preocupação em manter-se atualizado, ser comunicativo e saber trabalhar em equipe.

Vale lembrar que este é um estudo exploratório e, portanto, algumas indagações se fazem pertinentes e poderão incentivar futuras pesquisas que possibilitem maior compreensão do assunto, dentre elas cabe, por exemplo, analisar em maior profundidade os fatores que poderiam estar influenciando a ocorrência das diferentes estratégias de ação entre os cursos, bem como analisar quais delas são mais efetivas para o alcance de uma posição no mercado de trabalho. Outro ponto a ser explorado parece ser o papel que a universidade pode adotar no sentido de melhor preparar os alunos para o enfrentamento da realidade profissional.

## Referências

---

- CÂMARA, S. G.; SARRIERA, J. C. Critérios de seleção para o trabalho de adolescentes-jovens: perspectiva dos empregadores. **Psicologia em Estudo**, v. 6, n. 1, 2001.
- CAMPOS, K. C. L.; RUEDA, F. J. M.; MARTINS, L. J.; MANCINI, C. C.; GHIRALDELLI, C.; FUMACHE, R. D. (2003). Conceito de empregabilidade na visão de alunos de Psicologia. In: III CONGRESSO NORTE-NORDESTE DE PSICOLOGIA. João Pessoa. **Anais do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia**. João Pessoa, 2003. p. 422-423.
- COLETA, M. F. D.; MACHADO, L. M.; de OLIVEIRA, D. S.; SPOSITO, L. S.; GONÇALVES C. A. B. Percepções e sentimentos diante da empregabilidade. **Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro**, v. 6, n. 1, 2002.
- ELLIS, R. A.; TAYLOR, M. S. Role of self-esteem within the job search process. **Journal of Applied Psychology**, v. 68, n. 4, 1983.
- FEATHER, N. T.; O'BRIEN, G. E. A longitudinal study of the effects of employment on school-leavers. **Journal of Occupational Psychology**, v. 59, 1986.
- MAGALHÃES, M. de O. Tecnologia e subjetividade: novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social. **Aletheia**, v. 43, n. 6, 1997.
- MARQUES, J. C. Empregabilidade na vida universitária: flexibilidade e pressões. **Psico**, v. 2, n. 29, 1998.
- MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre**. São Paulo: Gente, 1995.
- MOROSINI, M. C. Qualidade da educação universitária: isomorfismo, diversidade e equidade. **Interface Comunicação, Saúde, Educação**, v. 5, n. 9, 2001.
- NETO, A. S. Empregabilidade: a postura dos profissionais diante de um mercado de trabalho mais exigente. **Teoria e Prática da Educação**, v. 1, n. 1, 1998.
- SARRIERA, J. C.; VERDIN, R. Os jovens à procura do trabalho: uma análise qualitativa. **Psico**, v. 1, n. 27, 1996.

**Contato**

Fabián Javier Marín Rueda  
Rua Santa Cruz, 70, apto. 14B – Jardim Califórnia  
Jacareí – SP  
CEP 12305-600  
e-mail: marinfabian@yahoo.com.br

**Tramitação**

Recebido em janeiro 2004  
Aceito em abril 2004