

REVISTA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN
EN PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN

ISSN: 1138-1663; eISSN: 2386-7418
2022, Vol. 9, No. 1, 97-116.

DOI: <https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.1.9014>



UDC / UMinho

Validação da Self-Perceived Employability Scale em estudantes universitários portugueses e a sua relevância na procura de emprego

Validation of Self-Perceived Employability Scale among Portuguese university students and its relevance to job-seeking behaviors

Vítor Gamboa  <https://orcid.org/0000-0003-2129-9737>

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Algarve:
<https://www.ualg.pt>

Centro de Investigação em Ciência Psicológica da Universidade de Lisboa:
<https://www.psicologia.ulisboa.pt/cicpsi/>
Portugal

Andrew Rothwell  <https://orcid.org/0000-0003-2740-2598>

School of Business and Economics, Loughborough University: <https://www.lboro.ac.uk>
United Kingdom

Maria Adélia Monarca  <https://orcid.org/0000-0001-7670-3499>

Centro de Investigação para o Desenvolvimento Humano (CEDH), Faculdade de Educação e Psicologia, Universidade Católica Portuguesa: <https://www.porto.ucp.pt>
Porto - Portugal

João Gomes  <https://orcid.org/0000-0002-6672-7320>

Universidade do Algarve: <https://www.ualg.pt>
Faro – Portugal

Resumo

O objectivo deste estudo é apresentar as principais conclusões do processo de tradução e da adaptação da Escala de Empregabilidade Autopercebida (SPES) à população universitária portuguesa, com base numa amostra de 526 estudantes. Os resultados das análises realizadas sobre os itens confirmam a qualidade psicométrica da SPES. Relativamente à validade de constructo (CFA), os índices de qualidade do ajustamento para ao modelo em um (Empregabilidade Percebida), em dois (Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa) e em quatro factores (Mercado de Trabalho, A Minha Universidade, Campo de Estudo, Competências Pessoais) foram bastante satisfatórios. Contudo, no modelo de um factor, foi necessário eliminar quatro itens; no modelo de dois factores, foram eliminados três itens na empregabilidade interna e dois na empregabilidade externa, e no modelo de quatro factores, foram eliminados quatro itens. Quanto à validade convergente da escala, os resultados foram os esperados, tendo-se verificado que o SPES estava significativamente associado à adaptabilidade da carreira, à auto-eficácia na transição da escola para o trabalho, e às intenções e comportamentos de procura de emprego. Em síntese, os bons níveis de fiabilidade e validade obtidos parecem apoiar a utilização da versão portuguesa do SPES na avaliação da empregabilidade percebida entre os estudantes universitários portugueses.

Palavras-chave: empregabilidade percebida, Self-Perceived Employability Scale, validação de teste, estudantes universitários

Abstract

The aim of this study is to present the main findings of the process of translation and of the Self-Perceived Employability Scale (SPES) adaptation to Portuguese university population, based on a sample of 526 students. The results of the analyses performed on the items confirm the psychometric quality of the SPES. Regarding construct validity (CFA), the goodness-of-fit indexes for the one-factor (Perceived Employability), two-factor (Internal Employability and External Employability) and four-factor models (Labour Market, My University, Field of Study, Personal Skills) were found to be quite satisfactory. However, in the one-factor model, it was necessary to eliminate four items; in the two-factor model, three items were eliminated in internal employability and two in external employability, and in the four-factor model, four items were eliminated. Regarding the scale's convergent validity, the results were as expected, with the SPES found to be significantly associated with career adaptability, self-efficacy in the school-to-work transition, and job-seeking intentions and behaviours. In summary, the good levels of reliability and validity obtained appear to support the use of the Portuguese version of SPES in the assessment of perceived employability among Portuguese university students.

Keywords: self-perceived employability, Self-Perceived Employability Scale, validation, university students

A empregabilidade percebida

A empregabilidade percebida, enquanto variável da agência individual (e.g., Lent & Brown, 2013; Masdonati & Fournier, 2015), é apontada como uma ferramenta essencial no desenvolvimento e gestão da carreira (Peeters et al., 2019; Van der Heijde, 2014), muito em particular para os estudantes do ensino superior. Efetivamente, uma vez que traduz a expectativa do indivíduo, no que se refere às hipóteses que tem de conseguir um emprego de acordo com a sua qualificação (Rothwell & Arnold, 2007; Veld et al., 2015), a empregabilidade percebida determina, em certa medida, as estratégias de procura de emprego que este vai adotar.

No presente estudo, tivemos como objetivo validar uma medida de empregabilidade percebida para o ensino superior português, oferecendo por essa via um instrumento robusto para o estudo do papel desta importante variável da agência individual nos processos de transição entre o ensino superior e o mercado de trabalho, bem como para a organização e avaliação da intervenção de carreira que pode ter lugar no âmbito deste processo.

Empregabilidade e Empregabilidade percebida

Inicialmente operacionalizada em termos de número de ofertas de emprego ou do estatuto perante o emprego (estar ou não empregado), a empregabilidade tem vindo a ser abordada nas suas facetas mais processuais, dando conta das estratégias adotadas pelos indivíduos na gestão das suas trajetórias de carreira. Numa clara referência às questões da empregabilidade no ensino superior, Clarke (2018) sublinha que, nos últimos anos, a investigação tem procurado identificar sobretudo as competências e os atributos individuais que melhor explicam a empregabilidade dos diplomados, numa clara valorização do papel das dimensões individuais deste processo.

Nesta linha de análise, Fugate e Kinicki (2008) definem empregabilidade como um constructo psicossocial, sustentado sobretudo por competências mais transversais, como será o caso da abertura à mudança e da identidade de carreira, as quais predispõem o indivíduo para responder de forma mais flexível e proactiva aos desafios encontrados na esfera laboral. Em síntese, parece ser consensual na literatura que se trata de um constructo multidimensional, cuja definição adotada vai depender, em grande medida, do nível de análise em que nos posicionamos (Guilbert et al., 2016). É no plano individual de análise que, segundo Rothwell (2015), podemos encontrar a empregabilidade percebida, a qual diz respeito à perceção do indivíduo relativamente às suas capacidades ou competências para obter e manter uma atividade profissional, de acordo com a sua qualificação.

Este autor distingue uma dimensão interna da empregabilidade percebida, que se prende com o reconhecimento de atributos individuais relevantes na procura de emprego e no desempenho profissional (ex., autoconfiança), de uma dimensão externa, a qual traduz as mais-valias associadas à qualidade dos contextos de aprendizagem ou de trabalho (ex., exigências do mercado de trabalho) (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2008). Este enfoque na subjetividade ou nas perceções dos indivíduos é relativamente recente na literatura psicológica e coloca claramente a empregabilidade no âmbito da agência individual (Duarte et al., 2017; Gamboa et al., 2014; Guilbert et al., 2016), nomeadamente num contexto em que a resolução das tarefas implicadas no processo de transição para o mundo do trabalho requiere uma regulação mais ativa, por parte dos diplomados do ensino superior (Clarke, 2018; Masdonati & Fournier, 2015; Paulos et al., 2020).

Relações entre Empregabilidade Percebida e outros constructos vocacionais implicados na transição universidade-mundo do trabalho

Para além da expectativa que decorre da teoria vocacional, são já diversos os estudos empíricos que suportam relações positivas entre empregabilidade percebida, avaliada com recurso à SPES, e um conjunto de outros processos vocacionais tidos como relevantes na transição para o mundo do trabalho (ex., autoeficácia, adaptabilidade). Por exemplo, Gamboa e colaboradores (2014), com uma amostra de estudantes universitários ($N = 261$), encontraram uma associação positiva e significativa entre empregabilidade percebida e adaptabilidade, sendo que a correlação mais elevada surge com a dimensão interna da empregabilidade. No que diz respeito à autoeficácia, esta variável surge positivamente associada à empregabilidade percebida, tanto em estudantes universitários (Gamboa et al., 2018; Gomes et al., 2019), como em adultos à procura de emprego (Atitsogbe et al., 2019).

Importa analisar ainda a investigação empírica que aborda a empregabilidade percebida (SPES) na sua relação com as intenções (objetivos) e com a intensidade na procura de emprego. Onyishi et al. (2015), com uma amostra de diplomados do ensino superior ($N = 254$), observaram um efeito direto e significativo da empregabilidade percebida nas intenções de procura de emprego, não se observando semelhante efeito no que diz respeito à dimensão comportamentos, tal como se observou no estudo de Gomes et al. (2019), também com estudantes universitários. Por seu turno, no estudo longitudinal de Yizhong et al. (2017) observaram um efeito significativo da empregabilidade percebida, tanto nas intenções como nos comportamentos de procura de emprego.

Avaliação da Empregabilidade Percebida: Self-Perceived Employability Scale

Rothwell e colaboradores (2008), na continuidade do trabalho já iniciado por Rothwell e Arnold (2007), desenvolveram uma escala com 16 itens (Self-Perceived Employability Scale - SPES) (N=344), que procura avaliar a empregabilidade percebida dos estudantes universitários em quatro componentes: uma dimensão interna, relativa às crenças pessoais, no que se refere às competências e à confiança para conseguir emprego (D1); uma dimensão externa, que reflete as condições gerais do mercado de trabalho (D2); uma dimensão mais proximal, relativa ao impacto da reputação da própria universidade (o valor da marca) (D3); e, por fim, uma quarta dimensão, que reflete o impacto da reputação do domínio específico de formação (D4).

Os autores consideraram ainda as interações que se poderão observar entre estas quatro dimensões iniciais, representadas nos cantos da matriz, pelo que o modelo final, que se encontra na base da organização da escala, apresenta oito células, sendo que cada uma delas conta com dois itens: 1) envolvimento nos estudos e desempenho académico (D1xD3); 2) a perceção do valor de marca da universidade (D3); 3) reputação da universidade no meu domínio específico de conhecimento (D3xD4); 4) estatuto e credibilidade do meu campo específico de formação (D4); 5) a procura de pessoas do meu domínio de formação por parte do mercado de trabalho (D4xD2); 6) a minha perceção acerca do mercado de trabalho (D2); 7) o meu conhecimento das oportunidades existentes no mercado de trabalho (D2xD1); e, por último, 8) a minha confiança nas minhas aptidões e competências (D1). A organização em 16 itens (8 dimensões x 2 itens) contempla, segundo Rothwell et al. (2008), as diferentes facetas da empregabilidade percebida, sem que isso implique a construção de um instrumento muito longo.

Enquadramento ao Estudo

Tendo em conta o quadro conceptual que esteve na base da organização da Self-Perceived Employability Scale (SPES) (e.g., Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2009), o estudo preliminar de validação da versão portuguesa (N=391) (Gamboa et al., 2015), no qual, com recurso a procedimentos exploratórios, foram analisadas soluções de organização dos dados a dois (48% variância) e a quatro (68% variância) fatores, e os resultados de alguns dos estudos de validação entretanto publicados (e.g., Goodman & Tredway, 2016; Monteiro et al., 2019; Vargas et al., 2018), esperamos confirmar a estrutura fatorial da escala em um fator, que remete para uma medida global de empregabilidade percebida (H1), em dois fatores, correspondentes às dimensões externa e interna da empregabilidade (H2), e em quatro fatores, traduzindo as quatro componentes ou dimensões que organizam o modelo (H3).

Pretendemos ainda contribuir para a validade de constructo da SPES, através de procedimentos de validade convergente, analisando a associação entre empregabilidade e um conjunto de variáveis vocacionais implicadas nos processos de transição para o mercado de trabalho (e.g., Lent & Brown, 2013).

Assim, esperamos encontrar associações positivas e significativas entre a empregabilidade percebida e a autoeficácia para a tomada de decisão (H4), a adaptabilidade de carreira (H5), as intenções de procura de emprego (H6), e os comportamentos de procura de emprego (H7). Por fim, serão exploradas as relações entre a empregabilidade percebida e algumas variáveis sociodemográficas, como o sexo (0,1), a idade, o nível socioeconómico (baixo, médio, alto), o rendimento académico, a satisfação com o curso e a experiência de trabalho (0,1).

Método

Participantes

Participaram neste estudo 526 alunos do Ensino Superior (64.4% - sexo feminino), com idades entre os 18 e os 39 anos ($M = 22.62$; $DP = 3.87$). O nível socioeconómico foi determinado pela habilitação mais elevada entre os pais do participante e organizou-se em três níveis: baixo (até 9º ano, 43,1%), médio (Ensino Secundário, 37,3%) e alto (Ensino Superior, 19,7%). O rendimento académico situa-se nos 13.85 valores ($DP = 1.59$), sendo que 70.3% dos participantes indica estar “bastante” a “muito satisfeito” com o curso, enquanto apenas 3.8% refere estar “pouco” ou “nada satisfeito”. Referir ainda que 12.4% dos participantes já se encontra a trabalhar e que destes 69.2% fá-lo a tempo parcial.

Medidas

Foi aplicado um questionário sociodemográfico que solicitava informação relativa à idade, sexo, rendimento académico (média das classificações das unidades curriculares já concluídas), satisfação com o curso (de 1-nada satisfeito, a 5-muito satisfeito), experiência de trabalho (com ou sem experiência de trabalho), nível socioeconómico (organizado a partir das habilitações literárias dos pais em 3 níveis - baixo, médio, alto).

A empregabilidade percebida foi avaliada com recurso aos 16 itens da versão portuguesa da Self-Perceived Employability Scale (e.g., Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2009), os quais avaliam, numa escala de tipo *Likert*, a empregabilidade percebida dos estudantes do ensino superior. Para além da medida global, oferece também uma medida de empregabilidade interna (ex. item 7b - Tenho as competências e as aptidões que os empregadores estão à procura) e uma

medida de empregabilidade externa (ex., item 2a - os empregadores estão muito interessados em empregar diplomados da minha universidade), e quatro medidas de empregabilidade (Universidade, Área de formação, Mercado de trabalho e Competências pessoais).

A adaptabilidade de carreira foi avaliada através da versão portuguesa da “Escala de Adaptabilidade de Carreira” (CAAS, Duarte et al., 2012), a qual é composta por 28 itens ($\alpha = .90$), organizados equitativamente em quatro subescalas, correspondentes às diferentes dimensões da adaptabilidade de carreira (e.g., Savickas, 2013): Preocupação ($\alpha = .75$); Controlo ($\alpha = .78$); Curiosidade ($\alpha = .90$); e Confiança ($\alpha = .89$). A resposta aos itens é feita numa escala de tipo *Likert* (1 - 5). A Análise Fatorial Confirmatória (CFA) revelou que a versão portuguesa apresenta um bom índice de ajustamento dos dados ao modelo teórico (RMSEA = .06; SRMR = .05; CFI = .97) (Duarte et al., 2012).

A autoeficácia relativa aos processos de transição para o trabalho foi avaliada com recurso à “Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho” (AETT, Vieira & Coimbra, 2006) - 28 itens que avaliam em que medida o sujeito se sente confiante na sua capacidade para realizar tarefas relacionadas com a procura de emprego e com o início da atividade laboral ($\alpha = .96$). As respostas são dadas numa escala do tipo *Likert* de 6 pontos (1-6), sendo avaliadas três dimensões: autoeficácia na adaptação ao trabalho (12 itens, $\alpha = .94$), autoeficácia na regulação emocional (9 itens $\alpha = .94$) e a autoeficácia na procura de emprego (7 itens $\alpha = .84$). A Análise Fatorial Confirmatória (CFA) revelou índices satisfatórios de ajustamento dos dados ao modelo (RMSEA = .06, CFI = .92 e $\chi^2 = 643.4721$, $p < .001$) (Vieira & Coimbra 2006).

As intenções e os comportamentos de procura de emprego foram avaliados com recurso à Escala de Comportamento de Procura de Emprego (*Job Search Behaviour Scale*, JSB, Blau, 1994): esta escala de 12 itens tem como objetivo avaliar os 1) comportamentos relacionados com as atividades de preparação ($\alpha = .76$) e os 2) comportamentos ativos de procura de emprego ($\alpha = .89$). A resposta é dada numa escala de tipo *Likert* de 6 pontos, (1 = nunca a 5 = muito frequentemente). A análise fatorial exploratória (AFE), com rotação *Varimax*, organizou os itens nas duas dimensões já descritas.

Procedimentos de tradução e de recolha de dados

A versão em língua inglesa da *Self-Perceived Employability Scale* (SPES) foi traduzida para português por dois investigadores e por uma psicóloga com uma larga experiência no aconselhamento de carreira de jovens. Foram dadas orientações para que se mantivesse a equivalência dos itens no que se refere à sua estrutura e significado. Posteriormente, foi levada a cabo uma retroversão, por um tradutor bilingue, o qual não conhecia a versão original da

escala. Por fim, um painel de quatro investigadores em Psicologia da Carreira comparou as duas versões, tendo, para o efeito, recorrido a uma grelha (1-nada semelhante a 5-muito semelhante) que permitia avaliar a similaridade dos itens das duas versões. Não se tendo observado valores médios abaixo do ponto quatro, não se produziram revisões na redação dos itens (Tabela 1).

Tabela 1

Itens da Versão Portuguesa da Self-Perceived Employability Scale

Item	
1a	Eu obtenho notas altas nos meus estudos
1b	Considero o meu trabalho académico como a minha primeira prioridade
2a	Os empregadores estão muito interessados em empregar diplomados da minha universidade
2b	O estatuto desta universidade é um ativo importante para mim quando for procurar emprego
3a	Empregadores procuram especificamente esta universidade, quando pretendem recrutar pessoas da minha área (s) de formação,
3b	A minha universidade tem uma excelente reputação na minha área (s) de estudos /formação
4a	No meu curso, o número de candidatos é sempre muito superior ao número de vagas disponíveis,
4b	A minha área de estudos / formação goza de um elevado estatuto social
5a	No mercado de trabalho, existe uma grande procura de profissionais na área em que me estou a preparar,
5b	O meu curso está ligado ao acesso a uma carreira, que geralmente é percebida como altamente desejável
6a	Hoje em dia, de uma forma geral, há uma forte procura de diplomados com o ensino superior
6b	Há uma grande abundância de ofertas emprego na área geográfica onde eu estou pensando vir a procurar
7a	Eu posso muito facilmente saber mais sobre as oportunidades de emprego na minha área de formação
7b	Tenho as competências e aptidões que os empregadores estão à procura
8a	Estou confiante de que serei bem-sucedido nas entrevistas para emprego e outros processos de seleção
8b	Penso que conseguirei qualquer emprego, desde que minhas competências e a minha experiência sejam razoavelmente relevantes

Este projeto foi submetido para apreciação ao Conselho Científico da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, tendo recebido parecer favorável da unanimidade dos conselheiros. A aplicação dos instrumentos, que foi antecedida por uma breve explicação acerca da importância do estudo, do cariz voluntário da participação no mesmo e pela garantia da confidencialidade dos dados, decorreu em contexto de sala de aula.

Procedimentos de análise de dados

Nos procedimentos de análise de dados, começamos por estudar as propriedades psicométricas dos itens da SPES (medidas de tendência central, de dispersão, e de forma da distribuição) e por testar a estrutura fatorial, num modelo de um, dois e quatro fatores (Análise Fatorial Confirmatória - AFC), utilizando para tal o software AMOS (Arbuckle, 2006).

Foram realizadas análises à estrutura dos modelos propostos através do método de estimação por máxima verosimilhança, tendo sido adotados índices de ajustamento absoluto (χ^2/gf ; SRMR- Standardized Root Mean Square Residual; GFI- Goodness of Fit Index), relativo (CFI- Comparative Fit Index), e de discrepância populacional (RMSEA- Root Mean Square Error of Approximation). Para analisar a qualidade do ajustamento, foram considerados os seguintes valores de referência: χ^2/gf inferior a 5 (aceitável); SRMR inferior a .90 (bom ajustamento); GFI e CFI igual ou superior a .90 (bom ajustamento); e RMSEA inferior a .08 (ajustamento adequado) (Marôco, 2010).

Por fim, a validade de constructo da EEP foi ainda analisada através das correlações com as variáveis autoeficácias na tomada de decisão de carreira, adaptabilidade de carreira e intenções e comportamentos de procura de emprego. Para explorar o efeito das variáveis sociodemográficas na empregabilidade percebida, foram realizadas análises de variância e calculadas as respetivas magnitudes do efeito.

Resultados

As pontuações médias em cada um dos itens da escala oscilam entre 3.03 (item 3a) e 4.05 (item 1b), situando-se próximo da pontuação intermédia da escala de resposta de cinco pontos (ver Tabela 2). Esta situação permite alguma dispersão dos resultados, patente nos desvios-padrão, cujos valores oscilaram entre 0.81 e 1.29. Na Tabela 2, podemos constatar que, para a totalidade dos itens, os valores da média, da moda e da mediana estão próximos, que as respostas cobrem a amplitude da escala e que os coeficientes de assimetria e de curtose não ultrapassam a unidade, sendo exceção o valor de curtose do item 4a.

Tabela 2

Média, desvios-padrão, mediana, moda, mínimos e máximos e assimetria e curtose (N=526)

Itens	M(DP)	Mda/Mo	Min/Max	A	C	Itens	M(DP)	Mna/Mo	Min/Max	A	C
1a	3.49(0.88)	3 / 3	1 / 5	-.27	.26	5a	3.30(1.19)	3 / 3	1 / 5	-.26	-.83
1b	4.05(0.97)	4 / 5	1 / 5	-.84	.11	5b	3.22(1.14)	3 / 3	1 / 5	-.18	-.74
2a	3.43(0.97)	3 / 3	1 / 5	-.17	-.20	6a	3.87(1.01)	4 / 4	1 / 5	-.64	-.25
2b	3.60(1.07)	4 / 4	1 / 5	-.54	-.24	6b	3.08(1.07)	3 / 3	1 / 5	-.12	-.54
3a	3.03(1.09)	3 / 3	1 / 5	.02	-.55	7a	3.45(1.01)	4 / 4	1 / 5	-.34	-.34
3b	3.66(1.02)	4 / 4	1 / 5	-.34	-.55	7b	3.75(0.81)	4 / 4	1 / 5	-.33	.13
4a	3.08(1.29)	3 / 3	1 / 5	-.09	-1.0	8a	3.73(0.90)	4 / 4	1 / 5	-.47	.12
4b	3.12(1.12)	3 / 3	1 / 5	-.16	-.64	8b	3.68(0.92)	4 / 4	1 / 5	-.56	.07

Nota: A = Assimetria, C = Curtose

No que diz respeito à análise estrutural da versão portuguesa da SPES, foram testados três modelos, que decorrem da expectativa gerada pela literatura, no âmbito da

empregabilidade, e pelos trabalhos de Rothwell e colaboradores (2008), no âmbito da versão original, e de Vargas et al., (2018), e Monteiro et al., (2019), em posteriores estudos de validação. No primeiro modelo, foi testada uma medida global de empregabilidade percebida, para a qual deverão contribuir os 16 itens da escala. Este modelo, após a eliminação dos itens com pesos fatoriais abaixo $\lambda \geq .50$ (1a, 1b, 4a, 6a) e o desenho de algumas trajetórias entre os resíduos de alguns pares de itens, passou a apresentar índices de ajustamento aceitáveis ($\chi^2/gl = 2,445, p < .001$; CFI= .98; RMSEA= .05; SRMR= .06; GFI= .97) (Tabela 3).

Tabela 3

Análise Fatorial Confirmatória (AFC) - Valores finais de ajustamento dos três modelos em estudo

Modelo Final	χ^2	χ^2/gl	N	RMSEA	CFI	SRMR	GFI
1 Fator	97,817	2,445	526	.05	.98	.06	.97
2 Fatores	80,272	2,432	526	.06	.96	.06	.97
4 Fatores	150,436	3,270	526	.07	.96	.06	.95

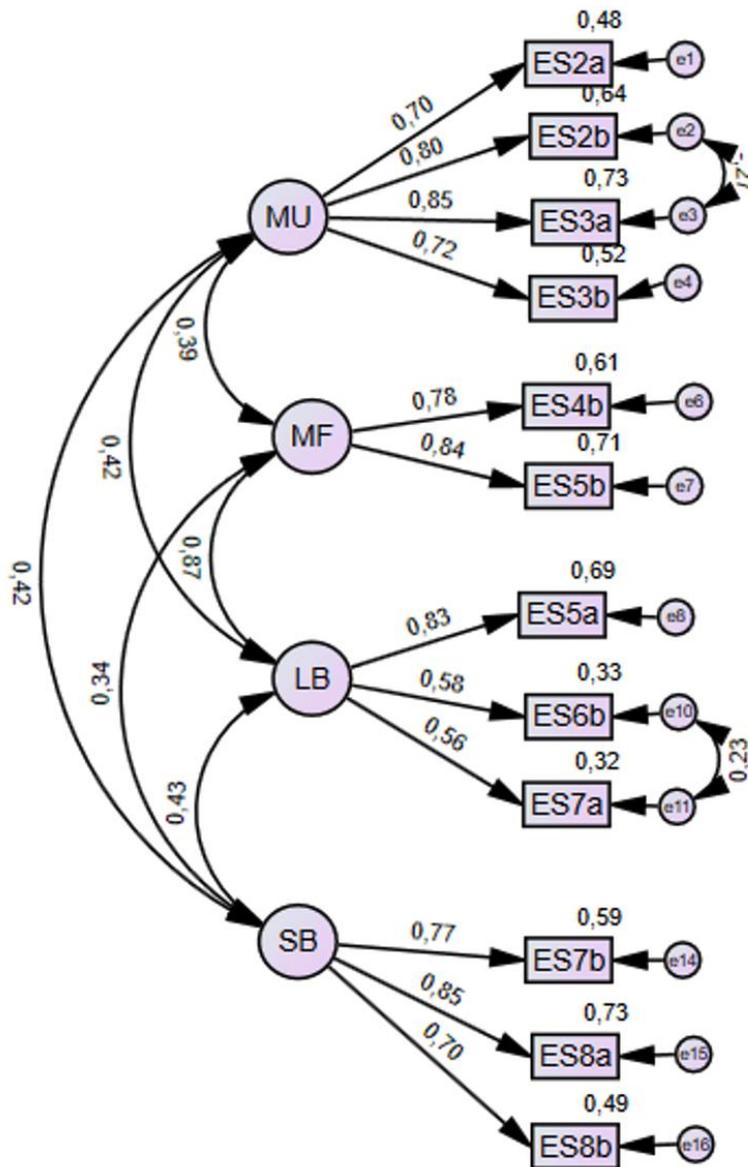
Nota. RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; CFI = Comparative Fit Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; GFI = Goodness of Fit Index;

No modelo em dois fatores (empregabilidade interna e empregabilidade externa), as estatísticas de qualidade do ajustamento revelaram índices sofríveis, $\chi^2/gl = 5,398, p < .001$; CFI= .70; RMSEA= .11; SRMR= .10; GFI= .83 (Marôco, 2010). Por conseguinte, foram eliminados os itens com pesos fatoriais abaixo $\lambda \geq .50$ (itens 1a, 1b, 7a, referentes à empregabilidade interna; e os itens 4a, 6a, referentes à empregabilidade externa). Para além deste procedimento, e tendo em consideração os índices de modificação (IM) sugeridos, foram covariados os resíduos dos itens capazes de melhorar o ajustamento do modelo. Este conjunto de procedimentos permitiu, o que já se pode considerar, um bom ajustamento do modelo modificado à amostra em estudo ($\chi^2/gl = 2,432, p < .001$; CFI= .96; RMSEA= .06; SRMR= .06; GFI= .97).

Por último, testámos uma solução em quatro fatores (ver Figura 1), a qual apresentou um ajustamento adequado ($\chi^2/gl = 3,27, p < .001$; CFI= .96; RMSEA= .07; SRMR= .06; GFI= .95) (Tabela 3), quando foram eliminados os itens com pesos fatoriais inferiores a $\lambda \geq .50$ (itens 1a e 1b, referentes ao fator Competências Pessoais; item 4a, do fator Área de Formação; e item 5b, relativo ao fator Mercado de Trabalho) e foram desenhadas trajetórias entre os resíduos dos pares de itens 2b/3a e 6b/7a. Em síntese, o modelo final apresenta 12 itens (Minha Universidade: 2a, 2b, 3a, e 3b; Minha área de formação: 4b e 5b; Mercado de trabalho: 5a, 6b, 7a; e Competências pessoais: 7b, 8a, e 8b), tendo sido eliminados os itens 1a, 1b, 4a e 6a. As correlações entre os fatores são positivas e significativas, sendo que as mesmas oscilaram entre .30 (Competências pessoais x Minha formação) e .62 (Minha Formação x Mercado de trabalho).

Figura 1

Análise Fatorial Confirmatória (AFC) da SPES - solução em quatro fatores



Nota. UM - Minha universidade, MF - Minha área de formação, LB - Mercado de trabalho, SB - Crenças e competências pessoais

A Tabela 4 mostra as pontuações médias, desvios padrão e valores do coeficiente alfa para todas as variáveis em estudo.

No que diz respeito às análises correlacionais (Tabela 5), podemos observar associações positivas e significativas entre a medida global de empregabilidade e as restantes variáveis vocacionais em análise, sendo que os valores de correlação oscilaram entre .42 (Adaptabilidade de carreira), e .13 (Comportamentos de procura de emprego). No que diz respeito à

Empregabilidade interna, as correlações com as restantes variáveis também são positivas e significativas, sendo que os valores mais elevados foram observados com a Adaptabilidade de carreira (.56) e Autoeficácia na transição para o trabalho (.53). De igual modo, os valores das correlações observadas entre a Empregabilidade externa e as restantes variáveis, são significativos e de sinal positivo, tendo oscilado entre .18 (Comportamentos de procura de emprego) e .27 (Adaptabilidade de carreira). As quatro dimensões da empregabilidade apresentam relações positivas e significativas com as restantes variáveis vocacionais.

Tabela 4

Médias, desvios-padrão e consistência das variáveis em estudo (N=526)

Variáveis	M	DP	α	Variáveis	M	DP	α
1.Empregabilidade	3.47	0.57	.86	10.Curiosidade	4.01	0.57	.86
2.Empregab. externa	3.31	0.72	.83	11.Confiança	4.17	0.59	.90
3.Empregab. interna	3.71	0.57	.81	12.Adaptabilidade	4.08	0.51	.95
4.Minha universid.	3.44	0.84	.84	13.Autoeficácia	4.59	0.71	.95
5.Minha formação	3.17	1.02	.79	14.Empr. intenções	2.39	0.89	.74
6.Mercado trabalho	3.28	0.87	.73	15.Emprego ativos	2.24	1.08	.92
7.Comp. pessoais	3.71	0.73	.81	Idade	23.03	5.61	
8.Preocupação	3.98	0.60	.84	Rendimento escolar	13.82	1.59	
9.Controlo	4.14	0.59	.86	Satisfação curso	3.85	0.77	

Tabela 5

Correlações entre as variáveis em estudo (N=526)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1																
2	.93**															
3	.64**	.43**														
4	.77**	.82**	.36**													
5	.70**	.76**	.30**	.35**												
6	.76**	.77**	.38**	.41**	.62**											
7	.64**	.43**	1.0**	.36**	.30**	.38**										
8	.39**	.24**	.46**	.20**	.19**	.22**	.46**									
9	.36**	.25**	.49**	.18**	.21**	.23**	.49**	.55**								
10	.32**	.20**	.47**	.22**	.11*	.18**	.47**	.60**	.67**							
11	.36**	.24**	.52**	.21**	.16**	.21**	.52**	.61**	.78**	.68**						
12	.42**	.27**	.56**	.24**	.19**	.24**	.56**	.81**	.88**	.86**	.90**					
13	.39**	.26**	.53**	.22**	.22**	.20**	.53**	.46**	.59**	.52**	.59**	.63**				
14	.24**	.18**	.21**	.16**	.15**	.14**	.21**	.29**	.15**	.23**	.21**	.26**	.38**			
15	.13*	.05	.20**	.08	.02	.16	.20**	.28**	.15**	.23**	.20**	.25**	.33**	.69**		
I	-.04	-.04	.02	-.04	.01	-.07	.02	.05	.12*	.13*	.09*	.11*	.15*	.08	.16*	
RE	.17**	.06	.20**	.13*	.01	-.03	.20**	.21**	.26**	.29**	.28**	.30**	.16**	.03	-.04	.16*
SC	.25**	.18**	.18**	.19**	.13**	.09*	.18**	.31**	.30**	.28**	.32**	.35**	.20**	.10	.01	.12*

Nota: 1 = Empregabilidade, 2 = Empregab. externa, 3 = Empregab. interna, 4 = Minha universidade, 5 = Minha formação, 6 = Mercado trabalho, 7 = Comp. pessoais, 8 = Preocupação, 9 = Controlo, 10 = Curiosidade, 11 = Confiança, 12 = Adaptabilidade, 13 = Autoeficácia, 14 = Emprergr intenções, 15 = Emprego ativos, I = Idade, RE = Rendimento escolar, SC = Satisfação curso.

** $p < .01$; * $p < .05$;

Nas três variáveis sociodemográficas (Tabela 5), foram ainda observadas correlações significativas, de sinal positivo, entre Rendimento escolar e Empregabilidade (.17), Empregabilidade interna (.18), Minha universidade (.13) e Competências pessoais (.20). A Satisfação com o curso, por sua vez, apresenta correlações positivas e significativas com todas as variáveis da empregabilidade. Foram observadas diferenças significativas nos valores médios das variáveis relativas à empregabilidade, em função do sexo, favoráveis ao sexo masculino, em todas as dimensões, com exceção da dimensão a Minha área de formação.

Quanto ao efeito do nível socioeconómico, foram observadas diferenças significativas nas variáveis Empregabilidade ($\eta^2 = .02$), Empregabilidade externa ($\eta^2 = .04$), Minha universidade ($\eta^2 = .04$) e Mercado de trabalho ($\eta^2 = .03$), sendo que são os estudantes de NSE elevado que reportam maiores níveis de empregabilidade percebida. Analisando os níveis de empregabilidade dos estudantes em função da sua condição perante o mercado de trabalho, aqueles que se encontram a trabalhar reportam maiores níveis de Empregabilidade interna / Competências pessoais, quando comparados com os estudantes sem experiência de trabalho ($t = -3.599$; $p < .01$; $d = .39$). Por sua vez, no grupo dos estudantes já inseridos no mercado de trabalho, aqueles que o fazem a tempo parcial apresentam maiores níveis de Empregabilidade ($t = 1.779$; $p < .05$; $d = .48$) e pontuam mais alto no prestígio da Universidade frequentada, quando comparados com os estudantes com uma atividade profissional a tempo inteiro ($t = 1.812$; $p < .05$; $d = .49$).

Discussão

Neste estudo tivemos como principal objetivo contribuir para a validação da versão portuguesa da *Self-Perceived Employability Scale (SPES)* (Rothwell et al., 2008), numa amostra de estudantes universitários, atestando a sua estrutura e as suas qualidades psicométricas. Globalmente, e tendo como referência o estudo da versão original (e.g., Rothwell et al., 2008), bem como o estudo de validação conduzido por Vargas e colaboradores (2018) e Monteiro e colaboradores (2019), os resultados encontrados atestam a fiabilidade e a validade da escala, numa amostra de estudantes universitários portugueses.

Relativamente à validade de constructo, confirma-se a estrutura num único fator (H1), contrariamente ao observado no estudo de validação de Vargas e colaboradores (2018), podendo este fator ser interpretado como uma medida global de empregabilidade percebida (e.g., Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2008; 2009). No entanto, os itens com menor peso na medida global de empregabilidade dizem respeito à dimensão 1 - envolvimento nos

estudos e desempenho académico. Em linha com o observado na análise fatorial exploratória de Vargas et al. (2018) e Monteiro et al. (2019), o envolvimento nos estudos parece ser aquela dimensão da empregabilidade com uma relação mais fraca com a expectativa global acerca da entrada no mercado de trabalho.

A confirmação da estrutura em dois fatores (H2), os quais correspondem às duas dimensões da empregabilidade (interna e externa) (Rothwell et al., 2008, 2009), implicou a eliminação de três itens no fator empregabilidade interna (1a, 1b, 7a) e de dois itens no fator empregabilidade externa (4a, 6a). Por conseguinte, na atual configuração da escala, podemos afirmar que a empregabilidade interna remete essencialmente para o reconhecimento dos atributos individuais relevantes na procura de emprego (itens 7b, 8a, e 8b), deixando de fora o investimento no trabalho académico, enquanto a empregabilidade externa traduz as mais-valias associadas ao prestígio da universidade ou, por outras palavras, a qualidade da formação recebida (itens 2a, 2b, 3a, 3b, 4b, 5a, 5b, 6b). Os dois fatores apresentam índices de consistência interna elevados (Empregabilidade interna, .81, e Empregabilidade externa, .83), que se situam no intervalo dos valores já encontrados em outros estudos (e.g., Vargas et al., 2018).

A correlação observada entre os dois fatores (.43) aponta para a relativa independência de cada uma das dimensões e traduz um padrão muito próximo daquele que foi encontrado com a versão original (.38) (e.g., Rothwell et al., 2008) e em outros estudos nacionais (.21) (e.g., Gamboa et al., 2014) e internacionais (.42) (e.g., Goodman & Tredway, 2016). A organização em quatro componentes (H3), por sua vez, apresenta uma estrutura próxima daquela que foi confirmada no estudo de Monteiro et al., (2019) ou encontrada no estudo de Vargas et al. (2018), e está em linha com matiz das quatro componentes da empregabilidade percebida (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2008; 2009). Neste modelo, os valores de correlação observados entre os quatro fatores atestam a relativa independência dos mesmos e a multidimensionalidade do constructo empregabilidade percebida.

No que diz respeito à validade convergente, tal como esperávamos, as análises de correlação apresentam associações significativas e positivas entre as medidas de empregabilidade percebida e os recursos pessoais da adaptabilidade de carreira (e.g., Gamboa et al., 2014; Guzman & Choi, 2013) (H5). Esta relação sugere que o nível de prontidão com que os estudantes encaram as diferentes tarefas inerentes ao processo de transição para o mundo do trabalho (adaptabilidade de carreira) se relaciona positivamente com a expectativa de vir a encontrar emprego (empregabilidade percebida) (e.g., Masdonati & Fournier, 2015).

De igual modo, encontrámos uma associação positiva entre empregabilidade percebida e

autoeficácia na transição para o mundo do trabalho (H4). Esta associação, também observada nos estudos de Gamboa e colaboradores (2018) e de Atitsogbe e colaboradores (2019), encontra-se desenhada no modelo da gestão de carreira (Lent & Brown, 2013), o qual coloca a variável autoeficácia a prever as expectativas de resultado (empregabilidade percebida), sendo que, ainda de acordo com o modelo, ambas as variáveis decorrem das experiências de aprendizagem anteriores (ex., na procura de emprego) e são consideradas antecedentes proximais às intenções e comportamentos adaptativos de procura de emprego. Ainda neste âmbito, importa sublinhar que é precisamente a faceta da empregabilidade mais próxima da agência individual (empregabilidade interna), aquela que surge fortemente associada à confiança com que os estudantes universitários lidam com a transição (e.g., Lent, 2013; Van der Heijde, 2014).

Na continuidade das hipóteses avançadas, a Empregabilidade percebida surge positivamente correlacionada com as intenções e os comportamentos de procura de emprego (H6, H7). A relação entre estes processos, que encontra enquadramento no modelo sociocognitivo da gestão de carreira (Lent & Brown, 2013) e suporte em diversos estudos empíricos (e.g., Onyishi et al., 2015; Yizhong et al., 2017), evidencia que os estudantes tendem a envolver-se e a persistir em atividades de procura de emprego, quando acreditam ser detentores das necessárias competências e, ao mesmo tempo, esperam que desse esforço resulte a desejada consequência (ex., ofertas de emprego). No entanto, e contrariamente à nossa expectativa, a empregabilidade externa surge associada apenas às intenções de procura de emprego. Por outras palavras, o envolvimento ativo na procura de emprego parece depender sobretudo das crenças e competências dos estudantes e não tanto daquelas facetas da empregabilidade que não se encontram sob o seu controlo. A propósito do efeito por vezes modesto das variáveis sociocognitivas na procura de emprego, lembramos que são vários os autores que sugerem o importante papel de variáveis moderadoras, decorrentes da perceção dos mecanismos de suporte ou da própria condição perante o trabalho (e.g., Lent & Brown, 2013; Onyishi et al., 2015).

Por último, no que diz respeito a análise das correlações com as variáveis Rendimento escolar e Satisfação com o curso, importa salientar que a primeira surge significativamente associada com a dimensão interna da empregabilidade, enquanto a segunda, que traduz de certa forma a perceção da qualidade da formação recebida no ensino superior, parece estar relacionada com as duas facetas da empregabilidade. Estes resultados podem ser explicados à luz do modelo de Rothwell e colaboradores (2008), bem como de modelos mais heurísticos de

empregabilidade (e.g., Fugate & Kinicki, 2008; Guilbert et al., 2016), os quais colocam as competências adquiridas e o potencial de aprendizagem no centro da dimensão interna da empregabilidade. No que se refere ao efeito das variáveis sociodemográficas, Idade, Sexo e Nível socioeconómico na empregabilidade, em linha com os resultados encontrados por Rothwell et al. (2008), Monteiro et al. (2019) e Vargas et al. (2018), foram observadas diferenças significativas, favoráveis aos homens.

Contudo, no que se refere à variável condição perante o trabalho, a experiência de trabalho parece favorecer os níveis de empregabilidade interna, o que vem reforçar a importância das abordagens experienciais ao mundo do trabalho no desenvolvimento de carreira dos estudantes universitários (e.g., Gamboa et al., 2014; 2018). Esta mesma experiência de trabalho, quando exercida a tempo inteiro, está associada a menores níveis de empregabilidade externa, quando comparada com o trabalho a tempo parcial. Este conjunto de resultados inscreve-se ainda na expectativa que decorre de alguns dos principais modelos da literatura vocacional (e.g., Lent & Brown, 2013), os quais sugerem que as experiências de aprendizagem em contexto real de trabalho podem, por um lado, favorecer a atualização das competências e dos comportamentos *coping* necessários à resolução das diversas tarefas vocacionais ou transições de carreira (ex., empregabilidade interna), e, por outro lado, dar lugar à emergência de visões menos idealizadas das exigências relativas ao mundo ocupacional (ex., empregabilidade externa).

Considerações finais

No âmbito da adaptação da SPES para a população portuguesa, os primeiros resultados parecem-nos bastante positivos, pois a escala satisfaz adequadamente os critérios de validade e de fiabilidade adotados. Será necessário trabalhar a formulação de alguns dos itens, de modo a favorecer o seu poder discriminativo e a sua associação às respetivas dimensões. De igual modo, importa esclarecer o efeito do percurso académico nos níveis de empregabilidade, tanto interna quanto externa. Sugerimos ainda uma abordagem mais alargada ao estudo da validade, sobretudo no que se refere à validade discriminante, recorrendo para tal a um lote mais alargado de medidas do domínio da carreira.

Por fim, e atendo às possibilidades da SPES para a intervenção de carreira, esta escala pode ser considerada no estudo das diferenças individuais no que se refere à perceção de empregabilidade na sua relação, num primeiro momento, com o envolvimento no processo de formação e, numa fase posterior, com as estratégias inerentes ao processo de transição para a

atividade profissional. Surge ainda, do nosso ponto de vista, como uma importante ferramenta para a consulta psicológica vocacional, uma vez que permite explorar a articulação da empregabilidade percebida com a autoeficácia e com a formulação de objetivos de carreira, num exercício de estruturação de comportamentos de carreira mais adaptativos.

Referências

- ARBUCKLE, James L. (2006). *Amos 7.0 User's Guide*. SPSS.
- ATITSOGBE, Kokou A.; MAMA, Nambé P.; SOVET, Laurent; PARI, Paboussum; & ROSSIER, Jérôme (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy, *Frontiers in Psychology*, 10, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- BLAU, Gary (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
- CLARKE, Marilyn (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43 (11), 1923-1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- DUARTE, Maria Eduarda; DA SILVA, José Tomás; & PAIXÃO, Maria Paula (2017). Career adaptability, employability, and career resilience in managing transitions. In K. Maree (ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, (pp. 241-261). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_15
- DUARTE, M. Eduarda; SOARES, Maria C.; FRAGA, Sandra; RAFAEL, Manuel; LIMA, M. Rosário; PAREDES I.; AGOSTINHO R.; & DJALÓ A. (2012). Career adapt-abilities scale-Portugal form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 725-729. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019>
- FUGATE, Mel; & KINICKI, Angelo J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- GAMBOA, Vítor; PAIXÃO, Olimpio; GOMES, João.; SILVA, Alex; & Bento, Patricia (2018). Empregabilidade percebida, adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: Diferenças entre estudantes e trabalhadores-estudantes. *Educação, Sociedade e Culturas*, 52, 65-82. Disponível em: <https://www.fpce.up.pt/ciie/?q=en/publication/>

journal-educa%C3%A7%C3%A3o-sociedade-culturas/edition/journal-educa%C3%A7%C3%A3o-sociedade-culturas-52

- GAMBOA, Vítor; PAIXÃO, Olímpio; & PALMA, Ana Isabel (2014). 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*, 48 (2), 133-156. https://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7
- GAMBOA, Vítor; PAIXÃO, Olímpio; & ROTHWELL, Andrew (2015, novembro, 5-6). *Estudo preliminar de validação da versão portuguesa da escala de empregabilidade percebida, numa amostra de estudantes universitários portugueses* (Comunicação oral). Congress Post-Bologna Higher Education, Time to Evaluate, Time to Change, Coimbra, Portugal.
- GOMES, João; GAMBOA, Vítor; & PAIXÃO, Olímpio (2019). Intenções de procura de emprego no ensino superior: Empregabilidade percebida e autoeficácia. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20 (2), 85-94. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p85>
- GOODMAN, Suki; & TREDWAY, Ginny (2016). Antecedents of perceived graduate employability: a study of student volunteers in a community-based organization, *South African Journal of Industrial Psychology*, 41 (1), 1315-1325. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1315>
- GUILBERT, Laure; BERNAUD, Jean Luc; GOVERNET, Brice; & ROSSIER, Jérôme (2016). Employability: review and research prospects. *International Journal for Vocational and Educational Guidance*, 16 (1), 69-89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- GUZMAN, Allan B.; & CHOI, Kyoung Ok (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 199-207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>
- LENT, Robert W.; & BROWN, Steven D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60 (4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- MARÔCO, João (2010). *Análise de equações estruturais*. ReportNumber.
- MASDONATI, Jonas; & FOURNIER, Geneviève (2015). Life Design, young adults, and the school-to-work transition. In L. Nota & J. Rossier. (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and, from theory to practice* (pp. 117-134). Hogrefe.
- MONTEIRO, Sílvia; GARCIA-ARACIL, A.; & ALMEIDA, Leandro (2019). Adaptation and initial validation of the Perceived Employability Scale. *Paidéia*, 29, e2935. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2935>
- ONYISHI, Ike E.; ENWEREUZOR, Ibeawuchi. K.; ITUMA, Afam N.; & OMENMA, J. Tochukwu. (2015). The mediating role of perceived employability in the relationship between core

- self-evaluations and job search behavior. *Career Development International*, 20, 604-626. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0130>
- PAULOS, Liliana; VALADAS, Sandra; & ALMEIDA, Leandro (2020). Práticas de seleção de graduados em dos regiones de Portugal: plan de estudios ideal y competencias valoradas. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 7(2), 163-173. <https://doi.org/10.17979/reipe.2020.7.2.6994>
- PEETERS, Ellen; NELISSEN, Jill; DE CUYPER, Nele; FORRIER, Anneleen; VERBRUGGEN, Marijke; & De Witte, Hans (2019). Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. *Journal of Career Development*, 46(2): 79-93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- ROTHWELL, Andrew (2015). Employability. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh, (Eds), *APA Handbook of Career Intervention* (pp. 337-350). American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/14439-025>
- ROTHWELL, Andrew; & ARNOLD, Jonh (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- ROTHWELL, Andrew; HERBERT, Ian; & ROTHWELL, Frances (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- ROTHWELL, Andrew; JEWELL, Steven; & HARDIE, Marie (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- SAVICKAS, Mark L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.; pp. 147-183). Wiley.
- VAN DER HEIJDE, Claudia M. (2014). Employability and self-regulation in contemporary careers. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-Social Career Meta-Capacities: Dynamics of contemporary career development* (pp. 7-17). Springer.
- VARGAS, Reyes; SÁNCHEZ-QUEIJA, María Inmaculada; ROTHWELL, Andrew; & PARRA, Águeda (2018). Self-perceived employability in Spain, *Education + Training*, 60, 226-237. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2017-0037>
- VELD, Monique; SEMEIJN, Judith; & VUUREN, Tinka van (2015). Enhancing perceived employability. *Personnel Review*, 44(6), 866-882. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2014-0100>

- VIEIRA, Diana; & COIMBRA, Joaquim Luis (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(1), 1-10. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- YIZHONG, X.; BARANCHENKO, Y.; LAU, C.; YUKHANAIEV, A.; & Lu, H. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations*, 39 (2), 223-239. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2016-0042>

Data de recepção: 12 de Março de 2021.

Data da revisão: 9 de Junho de 2022.

Data de aceitação: 12 de Junho de 2022.

Data de publicação: 1 de Julho de 2022.