



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA**

FREDERICO AZEVEDO ALVIM ASSIS

**Empregabilidade:
Medidas e perspectivas de graduandos e profissionais de Gestão de Pessoas**

Juiz de Fora

2025

**Empregabilidade:
Medidas e perspectivas de graduandos e profissionais de Gestão de Pessoas**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação
em Psicologia da Universidade Federal de Juiz
de Fora como requisito parcial à obtenção do
título de Doutor em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Altemir José Gonçalves Barbosa

**Juiz de Fora
2025**

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

ASSIS, FREDERICO AZEVEDO ALVIM.

Empregabilidade : Medidas e perspectivas de graduandos e profissionais de Gestão de Pessoas / FREDERICO AZEVEDO ALVIM ASSIS. -- 2025.

96 p.

Orientador: Altemir José Gonçalves Barbosa

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2025.

1. empregabilidade. 2. medidas. 3. propriedades psicométricas. 4. graduandos. 5. gestão de pessoas. I. José Gonçalves Barbosa, Altemir, orient. II. Título.

**Empregabilidade:
Medidas e perspectivas de graduandos e profissionais de Gestão de Pessoas**

Autor: Frederico Azevedo Alvim Assis

Orientador: Prof. Dr. Altemir José Gonçalves Barbosa

Comissão Examinadora

Prof. Dr. Altemir José Gonçalves Barbosa

Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira

Profa. Dra. Verônica da Nova Quadros Côrtes

Prof. Dr. Fernando Faleiros de Oliveira

Profa. Dra. Raíssa Pedrosa Gomes

Prof. Dr. Luiz Carlos Victorino de Souza Júnior (Suplente)

Prof.^a Dra. Iracema Abranches (Suplente)

Juiz de Fora

2025

Frederico Azevedo Alvim Assis

Empregabilidade:

Medidas e perspectivas de graduandos e profissionais da Gestão de Pessoas

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de Doutor em Psicologia.

Aprovada em 20 de outubro de 2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Altemir José Gonçalves Barbosa
Universidade Federal de Juiz de Fora

Membro: Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira
Universidade Federal de Juiz de Fora

Membro: Profa. Dra. Verônica da Nova Quadros Côrtes
Universidade Federal do Vale do São Francisco

Membro: Prof. Dr. Fernando Faleiros de Oliveira
Universidade Federal Fluminense

Membro: Profa. Dra. Raíssa Pedrosa Gomes
Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul

Dedico este estudo a todos os meus alunos, pois são eles que conferem sentidos para minhas realizações profissionais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço às mudanças que a vida nos desafia, especialmente quando você é questionado e lançado a ter que acreditar em si mesmo. Com o desenvolvimento deste doutorado, aprendi que podemos explorar dois grandes propósitos na nossa trajetória, aqui neste mundo: a valorização do que realizamos profissionalmente e a confiança que podemos investir nas pessoas que sempre levaremos na memória e no coração.

Agradeço ao professor Altemir José Gonçalves Barbosa, pela empatia e persistência em seguir, comigo, até a conclusão deste trabalho (sei o quanto foi desafiador, para ele, me acompanhar em paralelo a busca de algumas das minhas superações).

Agradeço à professora Nara Liana, coordenadora do Programa de Pós Graduação em Psicologia, da Universidade Federal de Juiz de Fora, por também não me deixar desistir e persistir para que eu chegasse até aqui, neste desafio da tese doutoral; marco de mais uma realização profissional.

Agradeço aos meus familiares, por nunca terem abdicado acolhidas, preocupações e compreensões: todos os Alvins (especialmente a Eleia, Maria Tereza, Humbertinho e Mariane) e meus irmãos Assis (Gustavo, Cristian e Daniele; eu amo muito vocês) que, especialmente nestes últimos anos, insistiram (e permanecem insistindo) tanto em me fazer acreditar nas minhas capacidades e potencialidades, determinados a me encorajarem para novos desafios. Logicamente que a gratidão pela minha mãe, Maria Isabel da Silva Azevedo Alvim, minha mais fiel companheirona de toda a vida e minha eterna inspiração para encarar desafios da docência, também se destaca aqui.

Agradeço ao meu novo amor, Murilo Barbosa Almeida, por todo companheirismo e cumplicidade. Por ter aprendido que “com grandes poderes, vem grandes responsabilidades”, foi um herói me disponibilizando suportes para terminar a escrita desta tese. E muito mais do que o entusiasmo de me acompanhar, também, nas coletas de dados, me fez enxergar que a carreira docente, por mais desafiante seja, também tem os seus encantos – e seu engajamento em me apoiar foi tão intenso que, agora, se aventura a iniciar o mestrado, afirmando se inspirar no que me vê, diariamente, comprometido e envolvido em trabalhar: a formação de novos profissionais.

Justamente em razão disso, também sou incomparavelmente grato a todos os meus alunos, futuros psicólogos, graduandos na Faculdade Unida de Campinas (FacUnicamps) e no Centro Universitário UniAraguaia. Vivo a certeza de que a convivência diária com meus alunos é a força motriz para honrar meus propósitos de vida.

Agradeço aos meus amigos Victor Cláudio Paradela Ferreira, Verônica da Nova Quadros Portes (meu maior presentão dos tempos de isolamento social, no tenebroso período da pandemia), Fernando Faleiros de Oliveira e Raissa Pedrosa Gomes que, unânime e prontamente, se disponibilizaram não somente a compôr a minha banca examinadora, mas expressaram entusiasmo em participarem desse momento decisivo para mim. Não imaginam o quanto fiquei emocionado com suas respostas que, além de positivas, denunciaram me sentir tão querido por vocês.

E não menos importante, agradeço todo o apoio do Lelio Moura Lourenço e da Iracema Abranches (além de amigos, foram meus professores na graduação em Psicologia). Muito obrigado por se disponibilizarem, sempre, a me ouvirem, me acolherem e a me ajudarem. Tenho fé de que as surpresas do destino sempre revelarão felicidades, em simples e inevitáveis retribuições pelo tanto que vocês sempre são acolhedores.

E agradeço, em especial, a Marisa Consenza Rodrigues (minha professora mais querida, na minha formação em Psicologia). Muito mais do que imediatamente me disponibilizar suporte, logo no início da minha trajetória pelo doutorado, com o apoio dos queridos PETianos em Psicologia, foi incansável na persistência de que a conclusão deste doutorado seria motivo de honra (e isso foi um fator motivacional inabalável).

Obrigado por este momento, tão oportuno para me certificar de que uma realização (a exemplo deste doutorado) é fonte de felicidade, especialmente porque posso contar com participações tão afetivas em minhas trajetórias.

O que eu faço é uma gota no meio de um oceano. Mas, sem ela, o oceano seria menor.
(Madre Teresa de Calcutá)

ASSIS, F. A. A. (2025). *Empregabilidade: Medidas e perspectivas de graduandos e profissionais de Gestão de Pessoas*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG.

RESUMO

A empregabilidade, conjunto de competências para obter, manter e progredir no trabalho, é fundamental para o desenvolvimento pessoal, social e econômico. Para compreender como esse construto tem sido medido e analisar as perspectivas de atores chaves quando se trata da transição da universidade para o mercado, foram realizadas três investigações, que são apresentadas na forma de dois artigos. Foi realizada uma revisão sistemática de escopo sobre medidas de empregabilidade e suas propriedades psicométricas, seguindo o protocolo PRISMA-ScR. O objetivo foi identificar, classificar e descrever os instrumentos utilizados para avaliar esse construto, analisando sua distribuição geográfica, públicos-alvo e, principalmente, suas propriedades psicométricas. Buscas em bases como Web of Science, Scopus e PsycINFO, resultaram na análise de 99 artigos que identificaram 35 medidas seminais e 42 versões adaptadas. Também foram feitas duas pesquisas empíricas. Uma delas descreve a importância que 189 profissionais de Gestão de Pessoas dão a atributos demográficos, indicadores curriculares e capacidades/habilidades em processos seletivos. Um formulário baseado no Inventário Multidimensional de Empregabilidade (IME) foi utilizado. A outra avaliou o desenvolvimento percebido de competências (habilidades e capacidades) e a posse de requisitos curriculares entre 524 estudantes de graduação com a aplicação da versão online do IME. A revisão de escopo revelou que a maioria dos instrumentos de empregabilidade é desenvolvida em países desenvolvidos, sendo predominantemente escalas Likert multidimensionais que focam na empregabilidade percebida e em *soft skills*. Constatou-se que as propriedades psicométricas dessas medidas são insuficientemente examinadas, geralmente se limitando à consistência interna e a evidências de validade baseadas na estrutura interna, sinalizando a urgência de se desenvolver instrumentos brasileiros com robustez psicométrica. Os estudos empíricos destacaram a centralidade das *soft skills*, como Profissionalismo e Empatia, que são mais valorizadas pelos profissionais de Gestão de Pessoas do que as *hard skills*. Por sua vez, os graduandos também se autoavaliam mais positivamente o desenvolvimento das *soft skills*, como Respeito pelas Diversidades e Trabalho em Equipe. Foi identificada forte

correlação positiva entre a importância que os recrutadores dão aos indicadores curriculares e a posse desses indicadores pelos estudantes. Em conjunto, os três estudos corroboram que a empregabilidade é um fenômeno multidimensional, contextual e dinâmico que desafia pesquisadores e profissionais de várias áreas. Também sinalizam a complexidade envolvida em sua mensuração e a necessidade de uma interlocução entre o ‘mundo’ do trabalho e o ‘mundo’ da educação.

Palavras-chave: Empregabilidade, Gestão de Pessoas, Cursos de Graduação, Medidas.

ASSIS, F. A. A. (2025). *Employability: Measures and perspectives of undergraduates and Human Resource Management professionals*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG.

ABSTRACT

Employability, the set of competencies to obtain, maintain, and progress in work, is fundamental for personal, social, and economic development. To understand how this construct has been measured and to analyze the perspectives of key actors in the university-to-market transition, three investigations were conducted, presented in the form of two articles. A systematic scoping review of employability measures and their psychometric properties was carried out, following the PRISMA-ScR protocol. The objective was to identify, classify, and describe the instruments used to assess this construct, analyzing their geographical distribution, target audiences, and, most importantly, their psychometric properties. Searches in databases such as Web of Science, Scopus, and PsycINFO resulted in the analysis of 99 articles that identified 35 seminal measures and 42 adapted versions. Two empirical studies were also conducted. One describes the importance that 189 Human Resource Management professionals attribute to demographic attributes, curricular indicators, and capabilities/skills in selection processes. A form based on the Multidimensional Employability Inventory (IME) was used. The other assessed the perceived development of competencies (skills and abilities) and the possession of curricular requirements among 524 undergraduate students through the online application of the IME. The scoping review revealed that most employability instruments are developed in developed countries, being predominantly multidimensional Likert scales that focus on perceived employability and soft skills. It was found that the psychometric properties of these measures are insufficiently examined, generally being limited to internal consistency and evidence of validity based on internal structure, signaling the urgency of developing Brazilian instruments with psychometric robustness. The empirical studies highlighted the centrality of soft skills, such as Professionalism and Empathy, which are more valued by Human Resource Management professionals than hard skills. In turn, undergraduates also self-assess the development of soft skills more positively, such as Respect for Diversity and Teamwork. A strong positive correlation was identified between the importance that recruiters give to curricular indicators and the possession of these indicators by students. Together, the three studies corroborate that

employability is a multidimensional, contextual, and dynamic phenomenon that challenges researchers and professionals in various fields. They also signal the complexity involved in its measurement and the need for a dialogue between the 'world' of work and the 'world' of education.

Keywords: Employability, Human Resource Management, Undergraduate Courses, Measures

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIACÕES	14
APRESENTAÇÃO	15
ARTIGO 1	19
ARTIGO 2.....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
ANEXOS E APÊNDICES	76

LISTA DE ABREVIACÕES

IME – Inventário Multidimensional de Empregabilidade

PRISMA-ScR – Preferred Reporting Items for a Scoping Review (Itens Preferenciais de Relatório para Revisões de Escopo)

RH – Recursos Humanos

APRESENTAÇÃO

A empregabilidade, compreendida como o conjunto de competências e qualificações transferíveis que permitem a um indivíduo obter, manter e progredir em um trabalho digno, adaptando-se às transformações do mercado (International Labour Organization, 2025), é fundamental para o desenvolvimento pessoal, social e econômico. A relevância da empregabilidade não se restringe ao indivíduo.

No âmbito da Psicologia, há que se destacar que maximizar o potencial laboral de cada pessoa, incluindo a empregabilidade, é uma das metas centrais da orientação profissional e de carreira (Perera e Athanasou, 2019), sendo também uma prioridade para promover o avanço de uma nação (Khairudin *et al.*, 2020). A tarefa de conseguir e manter um emprego é chave para o bem-estar humano (Berntson e Marklund, 2007) e, por isso, a empregabilidade tem sido objeto de estudo em diversas áreas do conhecimento, como Psicologia, Educação, Sociologia, Administração e Economia. Apesar de sua crescente importância, a literatura sobre o tema ainda carece de revisões sistemáticas e de escopo robustas que identifiquem tendências e desafios (Wahab *et al.*, 2025).

Este campo de estudo é marcado por uma pluralidade de conceitos, decorrente da diversidade de concepções sobre como as pessoas adquirem conhecimentos, formam uma identidade profissional e desenvolvem competências (van Harten *et al.*, 2022; Duggal *et al.*, 2024). A empregabilidade pode ser compreendida a partir de fatores individuais e contextuais (Dinh *et al.*, 2023; Grip *et al.*, 2004), sendo abordada sob perspectivas política, organizacional e pessoal (Dinh *et al.*, 2023). Contudo, é consensual a necessidade de contrastar a formação oferecida pelas instituições de ensino com as competências e perfis requeridos pelo mercado de trabalho (Cheng e Chang, 2019; Nielsen *et al.*, 2019). Nesse contexto, a transição da universidade para o mercado profissional ganha destaque, e as instituições de ensino superior são constantemente investigadas quanto ao seu papel na formação de graduados (Wahab *et al.*, 2025).

A presente tese foi estruturada principalmente em dois artigos científicos que, juntos, investigam a empregabilidade sob múltiplas perspectivas. O objetivo geral foi aprofundar a compreensão sobre os instrumentos de medida desse construto e sobre as percepções de dois importantes atores – graduandos e profissionais de Gestão de Pessoas – envolvidos na transição da universidade para o mercado de trabalho.

O Artigo 1, intitulado "Medidas de empregabilidade: Revisão de escopo", apresenta uma revisão de escopo realizada com o objetivo de identificar, classificar e

descrever os instrumentos utilizados para avaliar a empregabilidade, analisando sua distribuição geográfica, público-alvo e, principalmente, suas propriedades psicométricas. Seguindo o protocolo PRISMA-ScR (Tricco *et al.*, 2018), foram analisados 99 artigos que permitiram identificar 35 medidas seminais e 42 versões adaptadas. Os resultados desta revisão revelaram que a maioria dos instrumentos é desenvolvida em países desenvolvidos, sendo predominantemente escalas Likert multidimensionais que focam na empregabilidade percebida e nas *soft skills*. Um achado crucial foi a constatação de que as propriedades psicométricas dessas medidas são insuficientemente examinadas, geralmente limitando-se à consistência interna e a evidências de validade baseadas na estrutura interna, o que sinaliza a urgência de se desenvolver instrumentos brasileiros com maior robustez psicométrica.

O Artigo 2, intitulado "Empregabilidade: Profissionais de Gestão de Pessoas e graduandos em tela", é composto por dois estudos empíricos complementares que dialogam diretamente com as lacunas da literatura científicas identificadas. O Estudo 1 investigou a importância que 189 profissionais de Gestão de Pessoas atribuem a atributos demográficos, indicadores curriculares e capacidades/habilidades em processos seletivos. Utilizando um formulário baseado no Inventário Multidimensional de Empregabilidade (IME), revelou a centralidade das *soft skills*, como Profissionalismo e Empatia, que foram mais valorizadas do que as *hard skills*. Os indicadores curriculares mais relevantes foram cursos extracurriculares e atuação na área de formação, enquanto características demográficas foram consideradas as menos importantes.

O Estudo 2 identificou o desenvolvimento percebido de competências e a posse de requisitos curriculares entre 524 estudantes de graduação. A aplicação online do IME revelou que os graduandos também se autoavaliam mais positivamente em *soft skills*, como Respeito pelas Diversidades e Trabalho em Equipe, em comparação com *hard skills* como Raciocínio Matemático e Análises Científicas. A análise das imbricações entre os dois estudos identificou uma forte correlação positiva entre a importância que os recrutadores dão aos indicadores curriculares e a posse desses indicadores pelos estudantes, além de uma correlação positiva moderada no que se refere às habilidades e capacidades.

Em suma, esta tese avança na compreensão da empregabilidade ao analisar medidas e as perspectivas de recrutadores e estudantes. Nos três estudos, os resultados evidenciam a centralidade das *soft skills* e da autoavaliação delas, bem como da empregabilidade percebida. Restou evidente que a empregabilidade deve ser entendida

como um fenômeno que envolve, pelo menos, indivíduos, instituições de ensino e organizações.

Dentre outras implicações desta tese, menciona-se o imperativo de realizar mais pesquisas sobre empregabilidade no Brasil. Salienta-se, ademais, a necessidade de reflexões críticas e pesquisas sobre a formação em cursos de graduação e sua relação com o mercado de trabalho. Há que se assinalar, ainda, que as instituições de Educação Superior têm, atualmente, o desafio de não apenas propiciar formação técnica, mas também o desenvolvimento de competências transferíveis essenciais para a trajetória profissional de seus egressos.

Referências

- Berntson, E.; Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292.
- Cheng, S. C.; Chang, S. L. (2019). An innovative assessment method to establish employability map based on students' learning portfolio. *Problems of Education in the 21st Century*, 77(2), 209–227.
- Dinh, N. T.; Dinh Hai, L.; Pham, H.-H. (2023). A bibliometric review of research on employability: Dataset from Scopus between 1972 and 2019. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(1), 1–21.
- Duggal, H. K.; Lim, W. M.; Khatri, P.; Thomas, A.; Shiva, A. (2024). The state of the art on self-perceived employability. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(4), 88–110.
- Grip, A.; Loo, J.; Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233.
- International Labour Organization. (2025). *World employment and social outlook: Trends 2025 – Executive summary*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Khairudin, A. S. B. M. D.; Salleh, N. H. B. M.; Arshad, A. B. (2020). *Conceptual Framework of Employability among Graduates*.

- Nielsen, C. J.; Brosmer, S. S.; Byrne, P. J.; Jennings, S. G. (2019). An evaluation of qualities of nuclear medicine technology programs and graduates leading to employability. *Journal of Nuclear Medicine Technology*, 47(1), 29–34.
- Perera, H.N.; Athanasou, J.A. (2019). Introduction: An International Handbook of Career Guidance. In: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (eds) *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Cham.
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., Lewin, S., Godfrey, C. M., Macdonald, M. T., Langlois, E. V., Soares-Weiser, K., Moriarty, J., Clifford, T., Tunçalp, Ö., Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467-473.
- van Harten, J.; de Cuyper, N.; Knies, E.; Forrier, A. (2022). Taking the temperature of employability research: A systematic review of interrelationships across and within conceptual strands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 145–159.
- Wahab, H. S.; Hosen, M.; Islam, Md A.; Chowdhury, M. A. M.; Jantan, A. H.; Wahab, S. A. (2025). Graduate employability: A bibliometric analysis. *Global Business and Organizational Excellence*, 44, 38-57.

ARTIGO 1

Medidas de empregabilidade: Revisão de escopo

Resumo

Para efetuar uma revisão de escopo sobre medidas de empregabilidade e suas propriedades psicométricas, os Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses for Scoping Reviews (PRISMA-ScR) foram seguidos. Após segui-los e incluir 99 artigos, 35 medidas seminais e 42 versões de algumas delas foram identificadas e analisadas. Constatou-se que elas tendem a ser escalas Likert multidimensionais, que têm sido construídas nos principais continentes e que países desenvolvidos são os principais construtores. A empregabilidade percebida e as *soft skills* constituem concepções chaves na mensuração do construto. As medidas não têm tido suas propriedades psicométricas examinadas a contento, sendo que geralmente são apresentadas somente consistência interna e evidências de validade baseada na estrutura interna e na relação com outras variáveis. As limitações desta revisão e as implicações dos resultados são analisadas no texto.

Palavras chaves: empregabilidade; instrumentos; propriedades psicométricas; PRISMA-ScR.

Abstract

To conduct a scoping review of employability measures and their psychometric properties, the Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses for Scoping Reviews (PRISMA-ScR) were followed. After following them and including 99 articles, 35 seminal measures and 42 versions of some of them were identified and analyzed. Among other results, it was found that they tend to be multidimensional Likert scales, which have been constructed on the main continents, with developed countries being the main constructors. Perceived employability and soft skills are key concepts in measuring the construct. The psychometric properties of the measures have not been satisfactorily examined, and they generally present only internal consistency and evidence of validity based on internal structure and the relationship with other variables. The limitations of this review and the implications of the results are analyzed in the text.

Keywords: employability; instruments; psychometric properties; PRISMA-ScR

Resumen

Para realizar una revisión del alcance de las medidas de empleabilidad y sus propiedades psicométricas, se siguieron los Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses for Scoping Reviews (PRISMA-ScR). Tras seguirlos e incluir 99 artículos, se identificaron y analizaron 35 medidas seminales y 42 versiones de algunas de ellas. Entre otros resultados, se constató que tienden a ser escalas Likert multidimensionales, que se han construido en los principales continentes y que los países desarrollados son los principales constructores. La empleabilidad percibida y las habilidades sociales constituyen conceptos clave en la medición del constructo. Las propiedades psicométricas de las medidas no se han examinado satisfactoriamente, ya que generalmente solo se presenta la consistencia interna y las pruebas de validez basadas en la estructura interna y la relación con otras variables. Las limitaciones de esta revisión y las implicaciones de los resultados se analizan en el texto.

Palabras clave: empleabilidad; instrumentos; propiedades psicométricas; PRISMA-ScR.

Introdução

Ter, manter e progredir em um emprego constituem, atualmente, uma tarefa de desenvolvimento fundamental. Não a cumprir coloca em risco o bem-estar e, até mesmo, a sobrevivência das pessoas. Se maximizar o potencial laboral de cada pessoa para si e para o mundo em geral (Perera e Athanasou, 2019) constituir uma das metas – se não a principal – da orientação profissional e de carreira, a empregabilidade deve ser, necessariamente, contemplada dentre seus temas.

Empregabilidade é um conjunto de competências e qualificações transferíveis que melhoram a capacidade de um indivíduo utilizar as oportunidades de educação e formação a fim de obter e manter um trabalho digno, de progredir dentro de uma organização e entre empregos e de lidar com tecnologias e condições do mercado de trabalho em transformação (International Labour Organization, 2025). A empregabilidade representa uma prioridade determinante para se promover o desenvolvimento social e econômico de uma nação (Khairudin *et al.*, 2020). A empregabilidade também é relevante pessoalmente, pois, reitera-se, que conseguir, manter e progredir em um emprego e, ainda, experienciar bem-estar nele constituem uma tarefa de desenvolvimento chave para os seres humanos (Berntson e Marklund, 2007).

A despeito da importância da International Labour Organization e da abrangência da definição que propõe, assinala-se que empregabilidade tem sido definida de diferentes formas. Além da dimensão intrapessoal, empregabilidade se relaciona com formação profissional (p.ex., desenvolvimento de cognições e comportamentos necessários para tarefas laborais) e com aspectos econômicos (p.ex., desenvolvimento tecnológico e competição entre empresas) (Grip *et al.*, 2004). Logo, fatores individuais (próprios de cada profissional, como ‘recurso humano’, como pessoa, nos contextos de trabalho) e contextuais (como se apresentam as oportunidades de emprego e as propostas de trabalho na sociedade) devem ser considerados para se compreender empregabilidade (Dinh *et al.*, 2023; Grip *et al.*, 2004; Neroorkar, 2022; Duggal *et al.*, 2024).

Wahab *et al.* (2025) enfatizam que a literatura sobre empregabilidade tem crescido, mas ainda carece de revisões sistemáticas robustas que identifiquem tendências, desafios e direções futuras para a formação de graduados competitivos e adaptáveis ao mercado de trabalho global. Mokkink *et al.* (2024), embora abordem especificamente revisões sistemáticas de instrumentos de mensuração, reforçam a necessidade de rigor metodológico em revisões sistemáticas, apontando que tais estudos fornecem subsídios

fundamentais para escolhas mais seguras e eficazes na prática e na pesquisa, o que pode ser extrapolado para a seleção e desenvolvimento de competências em empregabilidade.

Uma das características do campo de estudos sobre empregabilidade é a pluralidade de conceitos. Isso é decorrente, dentre outros fatores, da diversidade de concepções sobre como uma pessoa, durante o processo do desenvolvimento, adquire conhecimentos sobre ocupações, forma uma identidade profissional e desenvolve competências para exercer um ofício e conquistar oportunidades de trabalho (van Harten *et al.*, 2022; Duggal *et al.*, 2024). Apesar de controvérsias sobre a definição de empregabilidade (p.ex., Cheng e Chang, 2019; Nielsen *et al.*, 2019; Suppramaniam *et al.*, 2019), é consensual a necessidade de se adotar perspectivas críticas, contrastando, por um lado, o modo como as instituições de ensino fornecem aprendizagens com a finalidade de formação e desenvolvimento profissional (propósitos do meio acadêmico), e, por outro, as competências profissionais e os perfis comportamentais requeridos de candidatos em processos seletivos de emprego (as expectativas do mercado).

Dentre as instituições de ensino, as de Educação Superior, notadamente as que cuidam da formação inicial – graduação –, têm recebido atenção especial no que diz respeito às pesquisas sobre empregabilidade. Esta tem sido constantemente investigada com base nas representações de estudantes universitários (p.ex., Baumann *et al.*, 2011; Coetzee, 2014; McCallum *et al.*, 2020; Wahab *et al.*, 2025). O conhecimento produzido contribui para estruturação dos conteúdos a serem aprendidos por indivíduos em estágio inicial de formação profissional e que estejam em fase de inserção no mercado de trabalho. A articulação entre condições do mercado determinantes da empregabilidade e objetivos da formação profissional tem sido destacada como um objetivo das instituições educacionais. A relação entre ensino superior e desenvolvimento de atributos empregáveis, incluindo a aprendizagem integrada ao trabalho, a atribuição de competências genéricas e transferíveis (como comunicação, resolução de problemas e habilidades interpessoais), bem como as percepções de empregabilidade entre estudantes universitários, são fatores explorados por Wahab *et al.* (2025). Esses fatores representam requisitos estabelecidos pelo mercado para se conquistar empregos, que devem servir de base para orientar programas de formação profissional (Alpek e Tésits, 2020).

Esses requisitos comumente são incorporados aos processos de recrutamento e seleção por profissionais da gestão de pessoas. Gestores têm expectativas de que fatores internos, próprios dos indivíduos (p.ex., competências gerais, que tenham aprendido e desenvolvido), e externos, relacionados ao meio ambiente social (p.ex., desenvolver e se

apropriar das redes de contatos para se conseguir oportunidades de emprego), sejam ensinados na formação em nível superior (Collet *et al.*, 2015; Agnihotri *et al.*, 2020). Essas expectativas são fundamentais quando se trata de medir a empregabilidade, pois são esses profissionais que têm poder para ofertar empregos, facultar o progresso empregatício e demitir trabalhadores, afetando o bem-estar dos trabalhadores.

Não obstante ter a pluralidade como signo, uma revisão sistemática sobre o conceito da empregabilidade (Williams *et al.*, 2016) identificou que capital, gestão de carreira e dimensões contextuais são temas que podem unificar os diversos componentes da empregabilidade. Logo, a conceituação de empregabilidade deve ser necessariamente multifacetada. Ademais, pode-se inferir, com base nos três temas, que a empregabilidade não deve ser tratada somente como um patrimônio (grupos de competências) pessoal, mas também como um processo com foco na agência pessoal em determinados contextos e relacionamentos (Dinh *et al.*, 2023; Duggal *et al.*, 2024).

A empregabilidade tem sido concebida, portanto, de acordo com três abordagens gerais: política, organizacional e pessoal (Dinh *et al.*, 2023). A abordagem política enfatiza a importância e a influência de decisões governamentais e de políticas educacionais e laborais nas condições de empregabilidade de trabalhadores em um determinado território.

A abordagem organizacional (Absuelo e Hancock, 2015; Dinh *et al.*, 2023) se apoia na consideração de que, para uma organização se manter competitiva no mercado, é preciso implementar políticas e práticas administrativas focadas no desenvolvimento de competências dos empregados. Compete aos gestores desenvolverem a empregabilidade de seus funcionários, favorecendo a manutenção de empregos e, até mesmo, o aprimoramento de competências para que sejam atraentes para outras oportunidades de trabalho (Wahab *et al.*, 2025).

A abordagem pessoal (Dinh *et al.*, 2023) compreende empregabilidade como competências, traços de personalidade e a própria autopercepção de empregabilidade dos indivíduos. McCallum *et al.* (2020) propõem que o desenvolvimento de conhecimentos, competências e comportamentos orientados para a empregabilidade não pode, porém, restringir-se às compreensões subjetivas de cada pessoa. Alertam que não se deve abdicar da intencionalidade de propiciar educação em geral e formação profissional que desenvolvam capacidades e habilidades necessárias para conquistar e manter empregos.

Além dessas abordagens, também é relevante analisar os relacionamentos interpessoais como oportunidade de emprego (Agnihotri, 2020; Gunawan *et al.*, 2019),

isto é, *networking*. Trata-se, possivelmente, de uma quarta abordagem que está na fronteira entre a perspectiva política e a pessoal, uma espécie de micropolítica.

Se a definição de empregabilidade é diversa, consequentemente a operacionalização desse construto e sua mensuração também são plurais (Dinh *et al.*, 2023). Desse modo, medi-la é um desafio. Apesar de a empregabilidade percebida (Bennett e Ananthram, 2022; Jackson e Bridgstock, 2019; Llinares-Insa *et al.*, 2018; Duggal *et al.*, 2024; Wahab *et al.*, 2025), por exemplo, representar uma alternativa comumente utilizada como resposta a esse desafio, parece não ser uma estratégia suficiente para dar conta da complexidade do construto, mesmo se somente a abordagem pessoal for considerada.

Khurana e Misra (2021) alertam, sobrelevando a dimensão política e social da empregabilidade, que desenvolver pesquisas orientadas para propor medidas desse construto não é suficiente para resolver problemas de desemprego e, consequentemente, de agravos econômicos, em quaisquer países. Entretanto, construir e obter evidências de validade para medidas de empregabilidade possibilitam identificar habilidades que profissionais devem apresentar para atender às expectativas de gestores e empregadores e, assim, conquistar, manter, progredir em empregos.

Há que destacar que não basta construir medidas. É necessário que elas possuam propriedades psicométricas adequadas (Andrade e Valentini, 2018). Menciona-se, como exemplo brasileiro, a regulamentação do Conselho Federal de Psicologia (2018, 2022) que estabelece diretrizes quanto à avaliação psicológica no exercício do profissional de Psicologia e regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI).

Pesquisas têm sido conduzidas para sistematizar a produção científica sobre empregabilidade (p.ex., Wahab *et al.*, 2025). Algumas guardam mais proximidade com esta revisão de escopo (Petticrew e Roberts, 2006, McCallum *et al.*, 2020).

Neroorkar (2022) realizou uma revisão sistemática de medidas de empregabilidade análoga à aqui apresentada. Contudo, apesar de ter como objetivo facilitar a escolha de instrumentos por empregadores e pesquisadores, não examinou, por exemplo, as propriedades psicométricas dos instrumentos identificados. McCallum *et al.* (2020) também realizaram uma revisão sistemática com foco na avaliação de habilidades de empregabilidade. Apesar de considerarem propriedades psicométricas das medidas, restringiram-se a instrumentos que medem comportamentos profissionais, competências, habilidades e profissionalismo de estudantes de ciências da reabilitação de programas educacionais de fisioterapia, terapia ocupacional e fonoaudiologia.

Uma vez que a empregabilidade promove o bem-estar pessoal e social, que se trata de um construto complexo e, portanto, desafiador no que se refere à mensuração e que as revisões de literatura efetuadas apresentam limitações, esta investigação teve como objetivo geral efetuar uma revisão de escopo sistemática sobre medidas de empregabilidade. Especificamente, almejou: identificar e classificar os instrumentos que têm sido usados para avaliar empregabilidade; descrever a distribuição geográfica dessas medidas; identificar medidas que são seminais e adaptadas para outros países; descrever as propriedades psicométricas desses instrumentos; e caracterizar o público alvo deles.

Método

Esta revisão de escopo sistemática se baseou nos os procedimentos dos *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses for Scoping Reviews* – PRISMA-ScR (Tricco *et al.*, 2018). As etapas de identificação, rastreio, elegibilidade e inclusão foram seguidas.

Na etapa de identificação, consultaram-se, em outubro de 2022, as bases de dados Web of Science, Scopus e PsycINFO para recuperar artigos que relatam pesquisas empíricas que utilizaram medidas de empregabilidade e que apresentam, pelo menos, uma propriedade psicométrica para elas. Também foram feitas buscas no sistema CAPES, que recupera simultaneamente publicações indexadas em várias bases de dados, como ERIC, DOAJ e Gale Academic Onefile. Além da relevância para, dentre outras, as áreas de Psicologia, Administração, Educação e Economia, a escolha dessas bases se deve à disponibilidade de acesso gratuito via Portal Periódicos CAPES.

Para a identificação de artigos, os termos de busca foram “instrument*” OR “measure*” OR “scal*” OR “assessment*” OR “psychometr*” OR “test*” OR “questionnair*” OR “index*” combinados com (AND) “employab*”. Para uma busca mais inclusiva, nas bases Web of Science, Scopus e PsycINFO, considerou-se a presença deles no título, nas palavras chaves ou no resumo. No caso do sistema CAPES, a busca foi feita no título ou no assunto.

Seguindo os PRISMA-ScR, foram efetuadas inclusões de artigos por outras vias na etapa de rastreio. Foi utilizada, por exemplo, a revisão de Neroorkar (2022) para complementar o escopo de publicações a serem analisadas.

Após a identificação inicial, na etapa de rastreio, a primeira operação consistiu em remover publicações repetidas. Excluídas as duplicidades, foram removidos, após a leitura dos registros (resumo, título e palavras-chaves), artigos que não puderam ser

acessados na íntegra, embora links e indicações de acessos fossem apresentados nas bases. Foram excluídas, ainda, publicações em outros idiomas, que não fossem inglês, português ou espanhol, e que não são artigos.

Na etapa elegibilidade, efetuou-se a leitura dos artigos completos. Foram excluídos textos que não apresentavam medidas de empregabilidade, abordavam temas diversos sem foco em empregabilidade e/ou não apresentavam análises de propriedades psicométricas dos instrumentos.

Destaca-se que, nas etapas de elegibilidade e de inclusão, consideraram-se, como propriedades psicométricas, coeficientes de precisão/fidedignidade e evidências de validade, bem como a presença de sistema de correção e pontuação e normas, especialmente baseadas em pontos de corte. Esses aspectos são características fundamentais de medidas psicológicas (American Educational Research Association *et al.*, 2014; Andrade e Valentini, 2018; Conselho Federal de Psicologia, 2022).

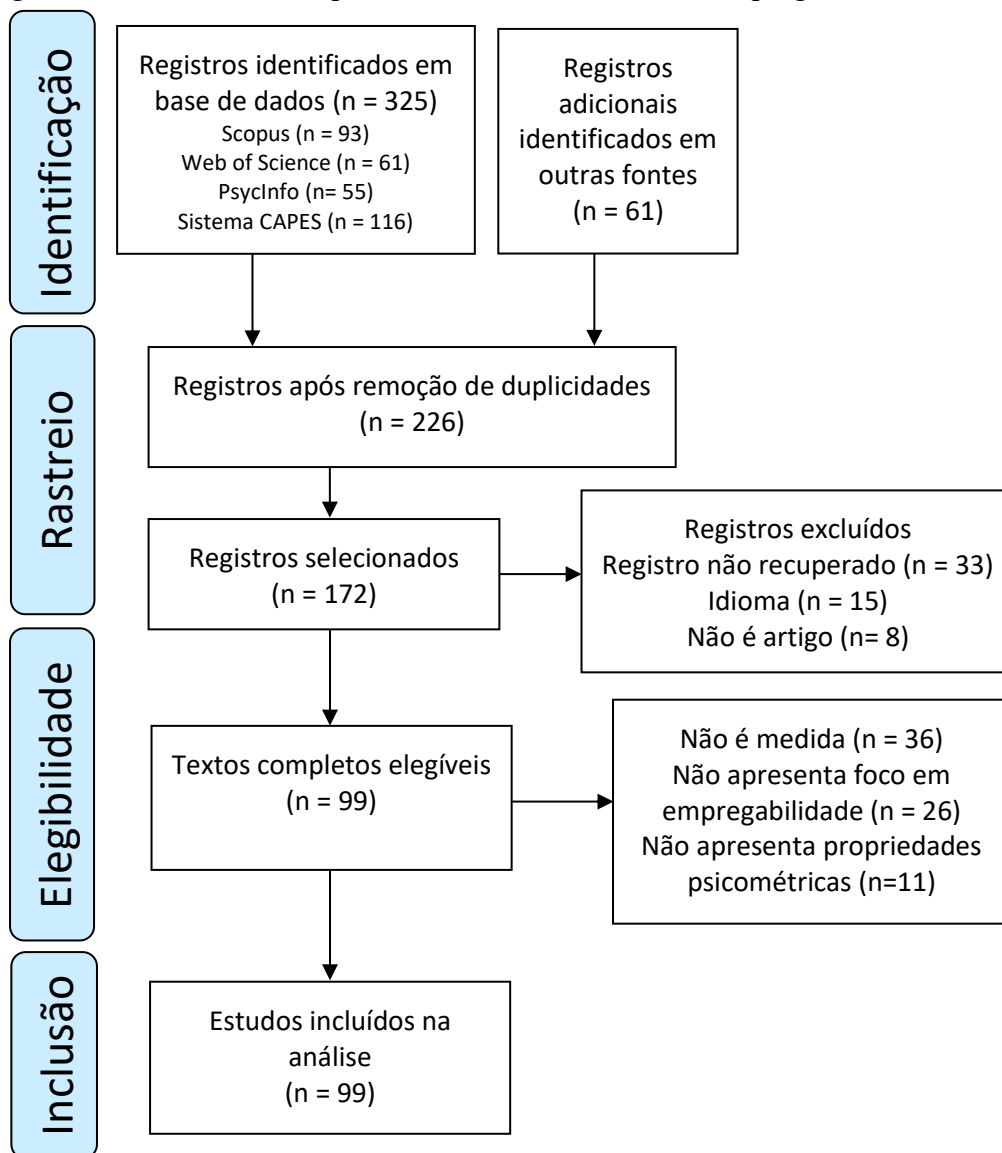
Resultados

Foram incluídos 99 artigos (Apêndice 1) que relatam pesquisas empíricas que utilizaram medidas de empregabilidade com, pelo menos, uma propriedade psicométrica (Figura 1). Outras fontes, especificamente revisões sistemáticas (p.ex., Neroorkar, 2022) e alguns artigos recuperados nas bases de dados (p.ex., Carrein-Lerouge *et al.*, 2021), permitiram incluir publicações e, conseqüentemente, medidas que inicialmente não seriam identificadas, como a *Dam's Employability Scale* (Dam, 2004).

A análise desses artigos resultou na identificação de 35 medidas originais e 42 versões de algumas delas, totalizando 77 'ferramentas' que medem empregabilidade (Apêndice 1). As medidas originais de empregabilidade tendem a ser principalmente do tipo Likert ($n = 27$; 77,15%). Há também instrumentos com medida nominal ($n = 2$; 6,6%), mista ($n = 1$; 2,86%), isto é, combinam escala Likert e nominal, e com base em indicadores ($n = 5$; 14,28%). Além dos instrumentos 'puros', algumas pesquisas recorreram a dados secundários utilizados em modelos matemáticos ($n = 3$; 8,57%), sendo que por vezes ($n = 2$; 6,6%) eles foram combinados com escalas.

Figura 1.

Fluxograma de revisão de escopo sistemática de medidas de empregabilidade



FONTE: Dados da pesquisa (2025)

Foram identificadas medidas originais de quase todos os continentes. Ainda que Europa ($n = 15$; 42,8%) e Ásia ($n = 9$, 25,7%) se destaquem, América do Norte ($n = 4$, 11,4%), Oceania ($n = 3$; 8,6%), África ($n = 2$; 6,6%), América Central ($n = 1$; 2,8%); América do Sul ($n = 1$; 2,8%) também têm instrumentos (Apêndice 1).

Dentre as medidas identificadas, a Self-Perceived Employability Scale (Rothwell e Arnold, 2007; Rothwell *et al.*, 2008) é a que conta com mais versões e/ou adaptações. Há variações desse instrumento para 15 países (Apêndice 1), como Portugal (Gamboa *et al.*, 2022) e Brasil (Ladeira, *et al.*, 2019).

Observou-se, apesar de existirem medidas unidimensionais ($n = 5$; 14,29%) (p.ex., Mimbero-Mallado *et al.*, 2016), que os instrumentos de empregabilidade apresentam uma diversidade bastante ampla de estruturas (fatores, componentes ou subtestes). Como se pode observar no Apêndice 1, a quantidade de dimensões pode chegar a 15 (Sa-Nguanmanasak e Khampirat, 2019) e as *soft skills* são bastante comuns.

A obtenção de evidências de validade para os instrumentos de empregabilidade foi feita com diferentes amostras. 27 (65,9%) delas incluíram estudantes universitários, 26 (63,4%) profissionais com ensino superior, sete (17,1%) profissionais sem ensino superior, seis (14,6%) desempregados, três (7,3%) profissionais em geral e uma (2,4%) exclusivamente profissionais de gestão de pessoas.

A Tabela 1 apresenta as propriedades psicométricas de 35 medidas de empregabilidade. A consistência interna, um indicador de fidedignidade, destaca-se ($n = 33$; 91,67%). No caso das evidências de validade, a baseada na estrutura interna é a que se sobressai ($n = 30$; 83,33%). Em relação à correção e interpretação de escores, há somente medidas com base em pontos de corte ($n = 2$; 5,56%) e medidas referenciadas à norma ($n = 1$; 2,78%).

Discussão

A análise de quase uma centena de artigos que relatam pesquisas empíricas que utilizaram medidas de empregabilidade e apresentaram pelo menos uma propriedade psicométrica delas permitiu uma compreensão abrangente sobre a mensuração desse construto. Tem-se um intervalo de 27 anos entre a publicação com o primeiro instrumento (Daniels *et al.* (1998) e o ano presente (2025). Certamente novas medidas foram construídas após a recuperação dos artigos que forneceram dados para esta revisão de escopo (p.ex., Scoupe *et al.* 2023). Não obstante, este texto apresenta um estado da arte sobre instrumentos de empregabilidade que parece não ter mudado em sua essência.

Tabela 1

Propriedades psicométricas de medidas de empregabilidade

Medida	Precisão e Fidedignidade				Evidências de Validade				Correção e Interpretação de escores			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(A) Perceived Employability Scale (Daniels <i>et al.</i> , 1998)		X					X					
(B) Dam's Employability Scale (van Dam, 2004)		X				X	X					
(C) Multi-Dimensional Measurement Instrument of Employability (van der Heijde e van der Heijden, 2005)		X				X						
(D) Scale of Perceived Over-qualification (Maynard <i>et al.</i> , 2006)		X		X		X	X					
(E) Employability Index (Paranjape, 2007)		X				X						
(F) Self-Perceived Employability Scale (Rothwell e Arnold, 2007; Rothwell <i>et al.</i> , 2008)		X		X		X	X		X			
(G) Escala de Empregabilidade (Campos e Freitas, 2008; Campos, 2011)						X	X					
(H) Questionnaire Employability (Robinson e Garton, 2008)		X							X			
(I) Perceived Employability (Berntson, 2008; Berntson e Marklund, 2007)		X		X		X						

Medida	Precisão e Fidedignidade				Evidências de Validade				Correção e Interpretação de escores			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(J) Employability Attributes Scale (EAS) (Coetzee, 2010)		X		X		X	X					
(K) Employability Index Stability (Mamaqi <i>et al.</i> , 2011)						X	X					
(L) Job Seeker Assessment of Employability (Bull, 2011)		X				X			X			
(M) Employability Scale (Hansez in Presti e Nonnis, 2012)		X										
(N) Ten Brink's Instruments (Itens) (Sok <i>et al.</i> , 2013)		X				X	X					
(O) Career EDGE Employability Development Profile (EDP) (Dacre Pool <i>et al.</i> , 2014)		X		X		X				X		
(P) Graduate Skills and Attributes Scale (Coetzee <i>et al.</i> , 2015; Coetzee, 2014)		X				X						
(Q) Employability Index (Awang-Hashim <i>et al.</i> , 2015)						X						X
(R) Vitality Scan (Brouwers <i>et al.</i> , 2015)		X				X						
(S) Cuestionario de Empleabilidad Social* (Mimbero-Mallado <i>et al.</i> , 2016)		X				X						
(T) Indicator of employability (Dencker-Larsen, 2017)		X				X	X					

Medida	Precisão e Fidedignidade				Evidências de Validade				Correção e Interpretação de escores			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(U) Employability Appraisal Scale (EAS) (Llinares-Insa <i>et al.</i> , 2018)		X				X	X		X			
(V) Perceived Future Employability Scale for Young Adults (Gunawan <i>et al.</i> , 2019)		X				X	X		X			
(X) Employability Scale (Nielsen <i>et al.</i> , 2019)		X				X			X			
(W) Scale of Eploability (Tentama, Izzati, <i>et al.</i> , 2019; Tentama, Subardjo, <i>et al.</i> , 2019; Tentama e Jayanti, 2019; Tentama e Anindita, 2020; Tentama e Arridha, 2020; Tentama e Nabilah, 2020; Tentama e Yusantri, 2020; Tentama e Nur, 2021)		X				X						
(Y) Scale of Eploability (Cheng e Chang, 2019)		X										
(Z) Employability Questionnaire Western Digital Corporation (Sa-Nguanmanasak e Khampirat, 2019)		X										
(AA) Employability Questionnaire (Lo Presti <i>et al.</i> , 2019)		X				X						
(AB) MAastricht Instrument for Sustainable Employability (MAISE-NL) (Houkes <i>et al.</i> , 2020)		X		X		X	X		X			X
(AC) Graduate Employability Instrument (Roslan <i>et al.</i> , 2020)		X				X			X			

Medida	Precisão e Fidedignidade				Evidências de Validade				Correção e Interpretação de escores			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(AD) Perceived Employability Scale (Agnihotri <i>et al.</i> , 2020)		X				X			X			
(AE) Scale of the Millennials' Employability Factor (De la Garza Carranza <i>et al.</i> , 2020)		X				X			X			
(AF) Employability Attributes and Performance Questionnaire (Abbas e Sagsan, 2020)		X				X	X		X			
(AG) EmployABILITY scale (Bennett e Ananthram, 2021)		X				X						
(AH) Assessment Scale for Business English Graduates' Employability (Tong e Gao, 2022)		X				X			X			
(AI) Employability Questionnaire for Accounting Graduates (Senan e Sulphey, 2022)		X				X			X			
Total	-	n = 32; 91,67%	-	n = 6; 17,14%	-	n = 30; 83,33%	n = 13; 37,14%	-	n = 13; 17,14%	n = 1; 2,78%	-	n = 2; 5,56%

1) Estabilidade (ou teste-reteste); 2) Consistência interna; 3) Correlação item-total; 4) Correlação inter-itens; 5) Concordância de avaliadores; 6) Evidências de validade baseada na estrutura interna; 7) Evidências de validade baseada na relação com outras variáveis; 8) Evidências de validade baseada nas consequências da testagem; 9) Evidências de validade baseada de conteúdo; 10) Correção e interpretação referenciadas à norma; 11) Correção e interpretação com base em algum critério; 12) Correção e interpretação com base em pontos de corte.

Além do aspecto temporal mencionado, também há que se considerar o tipo de comunicação científica (artigo) incluída como uma limitação da validade desta investigação. É provável que existam medidas de empregabilidade publicadas em, por exemplo, teses, relatórios de pesquisa e livros. O escopo de 99 pesquisas, aqui revisadas, não contempla todas as medidas de empregabilidade. Porém, essas e outras limitações parecem não ser suficientes para mudar substancialmente o cenário aqui apresentado.

O resultado que evidenciou a presença de medidas originais construídas em quase todos os continentes denota que empregabilidade é uma questão global. Reitera-se que o desenvolvimento social e econômico de um país é altamente atrelado à empregabilidade de seus trabalhadores (Khairudin *et al.*, 2020). Destaca-se novamente que não se pode, porém, desconsiderar a dimensão pessoal da empregabilidade como tarefa de desenvolvimento (Berntson e Marklund, 2007) e, conseqüentemente, a necessidade de ser alvo de processos de orientação profissional e de carreira (Perera e Athanasou, 2019). Por outro lado e diretamente relacionado ao resultado anterior, o fato de países desenvolvidos, como Holanda (van Dam, 2004), Austrália (Jackson e Bridgstock, 2019; Gunawan *et al.*, 2019; Bennett e Ananthram, 2021), Noruega (Sok *et al.*, 2013; Drange *et al.*, 2018) e Reino Unido (Dacre Pool *et al.*, 2014; Okay-Somerville e Scholarios, 2017), destacarem-se em pesquisas sobre medidas de empregabilidade que têm pelo menos uma estimativa de fidedignidade e precisão, ao menos uma evidência de validade ou padronização da correção e interpretação de escores evidencia que países em desenvolvimento, especialmente do sul global, não estão produzindo conhecimento suficiente sobre empregabilidade, já que há carência de instrumentos. Isso pode se tornar um círculo vicioso envolvendo subdesenvolvimento e empregabilidade.

Ainda que uma pluralidade de estratégias de mensuração da empregabilidade tenha sido observada, esse construto tem sido predominantemente avaliado por meio de escalas do tipo Likert (p.ex. Daniels *et al.*, 1998; Maynard *et al.*, 2006; Rothwell e Arnold, 2007; Llinares-Insa *et al.*, 2018; Gunawan *et al.*, 2019). Esse predomínio é, possivelmente, decorrente da sua facilidade de aplicação, compreensão e análise estatística. Ademais, permite avaliar a percepção subjetiva dos respondentes em relação à sua empregabilidade de maneira padronizada.

A Self-Perceived Employability Scale, de Rothwell e Arnold (2007), é tanto um exemplo de escala Likert quanto de destaque como indicador chave de empregabilidade percebida. Ela possui versões para 15 países, denotando sua adequação, versatilidade e relevância na mensuração da percepção de empregabilidade em diferentes culturas.

O destaque da empregabilidade autopercebida converge com o que foi identificado por Duggal *et al.* (2023). Em revisão sistemática de 88 artigos, observaram que a estratégia de autorrelato é atualmente a abordagem mais abrangente para mensurar empregabilidade, sobretudo quando se trata de estudantes universitários. Essa ênfase na empregabilidade autopercebida permite capturar a confiança do indivíduo para ‘navegar’ no mercado de trabalho, refletindo sua resiliência, senso de agência e prontidão para assumir posições profissionais. Isso ocorre, por exemplo, nas medidas de Rothwell *et al.* (2008), Monteiro *et al.* (2019) e Gamboa *et al.* (2022) que foram analisadas nesta revisão de escopo. Todavia, Duggal *et al.* (2023) alertam para a falta de definições operacionais robustas de empregabilidade percebida e de investigações empíricas em diferentes contextos, inclusive entre profissionais que já estão inseridos no mercado de trabalho.

A despeito de a empregabilidade percebida se sobrelevar, outras concepções também foram observadas, especialmente a que compreende este construto como um conjunto de *soft skills*. Ademais, verificou-se que prevalecem as medidas multidimensionais. Esses resultados corroboram a diversidade de conceitos de empregabilidade assinalada na Introdução. Reitera-se que a diversidade teórica é signo do campo de estudos de empregabilidade. Assinala-se, novamente, que essa pluralidade é gerada pelas múltiplas concepções de desenvolvimento ocupacional e pela complexidade do processo laboral (van Harten *et al.*, 2022; Duggal *et al.*, 2024).

Os resultados também sinalizam que os estudos revisados contaram principalmente com amostras de estudantes universitários. Mais de $\frac{2}{3}$ dos estudos revisados contaram com amostras de estudantes universitários. Isso corrobora o que foi identificado por Wahab *et al.* (2024) e Bennetta e Ananthram (2022). Há, inclusive, investigações do Brasil (Campos e Freitas, 2008; Campos, 2011) com essa característica.

Estudos como os de Absuelo e Hancock (2015) e Coetzee (2014) exploraram as expectativas de estudantes universitários e jovens profissionais em início de carreira – outro tipo de grupo amostral que se destaca no escopo analisado – em relação à inserção no mercado de trabalho. Identificar o ponto de vista de gestores de recursos humanos, especialmente no que diz respeito às habilidades e competências que consideram essenciais para a contratação dos futuros e dos jovens profissionais, também é, conforme pesquisas de Collet *et al.* (2015) e Agnihotri *et al.* (2020), uma necessidade.

Bennetta e Ananthram (2022) constataram que empregabilidade percebida por universitários é frequentemente utilizada como base para a construção de novos instrumentos. Gamboa *et al.* (2022) e Senan e Sulphrey (2022) ressaltam a relevância desse

público nas pesquisas sobre empregabilidade, uma vez que a transição da vida acadêmica para o mercado de trabalho é um momento crítico para o desenvolvimento profissional.

Contudo, observa-se, no que se refere às amostras pesquisadas, a necessidade de ampliar a investigação sobre medidas de empregabilidade e suas propriedades psicométricas para outros grupos, como o de desempregados, as pessoas idosas e os profissionais de Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos. Neste caso, tratam-se de responsáveis por processos de recrutamento e seleção e compreender, por exemplo, indicadores de empregabilidade que valorizam, pode esclarecer os critérios utilizados para medir a empregabilidade de candidatos. Para Wahab *et al.* (2024) é urgente avançar no estudo da empregabilidade sob a perspectiva organizacional e não apenas acadêmica.

Se este estudo identificou uma variedade de medidas seminais e versões delas, também identificou que parcela expressiva dos instrumentos possuem limitações no que diz respeito às suas propriedades psicométricas, notadamente no que concerne à precisão e à fidedignidade, às evidências de validade e à correção e à interpretação de escores. Essa circunscrição também é discutida por Mokkink *et al.* (2024). Os autores propõem diretrizes para revisões sistemáticas de medidas de empregabilidade, com vistas a garantir maior rigor metodológico. Contar com robustas propriedades psicométricas é fundamental para o uso delas em pesquisas e na prática profissional.

O Maastricht Instrument for Sustainable Employability (MAISE-NL) (Houkes *et al.*, 2020) é a medida que teve suas propriedades psicométricas mais examinadas. Mais precisamente: consistência interna, correlação inter-itens, evidências de validade baseada na estrutura interna, evidências de validade baseada na relação com outras variáveis, evidências de validade de conteúdo e interpretação baseada em pontos de corte.

No que tange às propriedades psicométricas, os instrumentos analisados tendem a não contemplar a diversidade de requisitos propostos, por exemplo, pelo Conselho Federal de Psicologia (2018, 2022) por meio do SATEPSI. Reitera-se, desse modo, o imperativo de se obter vários tipos de evidências de validade e de estimativas de fidedignidade para aumentar a qualidade de medidas psicológicas (Andrade e Valentini, 2018), sejam elas de empregabilidade ou de quaisquer outros construtos.

Vale destacar medidas de empregabilidade brasileiras analisadas nesta revisão de escopo. A Escala de Empregabilidade (Campos e Freitas, 2008; Campos, 2011), como medida seminal, e a adaptação brasileira da Self-Perceived Employability Scale (Ladeira *et al.*, 2019) que tiveram, pelo menos, uma propriedade psicométrica examinada.

Considerações Finais

Esta revisão de escopo identificou que há uma diversidade relativamente ampla de medidas de empregabilidade na literatura científica. Também constatou que elas tendem a ser escalas Likert multidimensionais. Os instrumentos têm sido construídos nos principais continentes e países desenvolvidos são os principais construtores. Ademais, o campo de investigação sobre empregabilidade é diverso, mas a empregabilidade percebida e as *soft skills* constituem concepções chaves na mensuração do construto. Evidenciou-se, ainda, que as medidas não têm tido suas propriedades psicométricas examinadas a contento e que geralmente são apresentadas somente consistência interna e evidências de validade baseada na estrutura interna e na relação com outras variáveis.

Devido às limitações desta revisão de escopo, como as assinaladas na Discussão e outras (p.ex., de validade interna devido ao não emprego de concordância entre juízes), os resultados sumarizados no parágrafo anterior devem ser considerados com cautela. Ainda assim, parece que eles caracterizam suficientemente bem o escopo das medidas de empregabilidade e de suas propriedades psicométricas que não mudaria significativamente caso não existissem alguns pontos fracos neste estudo.

Foi possível apresentar um panorama sobre os instrumentos de empregabilidade e suas propriedades psicométricas, organizando informações para pesquisadores desse campo. Adicionalmente, sinaliza a necessidade urgente de se desenvolverem medidas brasileiras empregabilidade. Estes instrumentos devem ‘dar conta’ de medir um construto multidimensional, complexo e dinâmico e, diferentemente de parcela expressiva das medidas examinadas, possuir robustas propriedades psicométricas.

Há que se reiterar, por fim, que a orientação profissional e de carreira não pode desconsiderar o papel fundamental da empregabilidade hodiernamente. Possuir competências e qualificações transferíveis que melhoram a capacidade de um indivíduo utilizar as oportunidades de educação e formação a fim de obter e manter um trabalho digno, de progredir dentro de uma organização e entre empregos e de lidar com tecnologias e condições do mercado de trabalho em transformação (International Labour Organization, 2025) é, há décadas e continuará sendo, nas próximas, uma tarefa desenvolvimental chave para os seres humanos.

Referências

- Abbas, J.; Sagsan, M. (2020). Identification of key employability attributes and evaluation of university graduates' performance: Instrument development and validation. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 10(3), 449–466. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0075>
- Absuelo, R.; Hancock, P. (2015). Social Networks and the Employability of Filipinos in the United States. *Asian Studies: Journal of Critical Perspectives on Asia*, 51(2), 31-71.
- Agnihotri, S.; Sareen, P.; Sivakumar, P. (2020). Student perceived employability with reference to media studies: validating a model of key determinants. *Journal of Content, Community and Communication*, 12, 30–41.
- Alpek, L.; Tésits, R. (2020). Measuring Regional Differences in Employability in Hungary. *Applied Spatial Analysis and Policy*, 13(2), 329–347. <https://doi.org/10.1007/s12061-019-09306-6>
- American Psychological Association; National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.
- Andrade, J. M. de; Valentini, F. (2018). Diretrizes para a Construção de Testes Psicológicos: A Resolução CFP nº 009/2018 em Destaque. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38, 28–39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000208890>
- Awang-Hashim, R.; Lim, H. E.; Yatim, B.; Tengku Ariffin, T. F.; Zubairi, A. M.; Yon, H.; Osman, O. (2015). Estimating a prediction model for the early identification of low employability graduates in Malaysia. *Singapore Economic Review*, 60(4). <https://doi.org/10.1142/S0217590815500277>
- Baumann, M.; Ionescu, I.; Chau, N. (2011). Psychological quality of life and its association with academic employability skills among newly-registered students from three European faculties. *BMC Psychiatry*, 11, 63. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-11-63>
- Bennett, D.; Ananthram, S. (2021). Development, validation and deployment of the EmployABILITY scale. *Studies in higher education (Dorchester-on-Thames)*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1888079>

- Berntson, E.; Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Department of Psychology, Stockholm University.
- Brouwers, L. A.; Engels, J. A.; Heerkens, Y. F.; van der Beek, A. J. (2015). Development of a Vitality Scan related to workers' sustainable employability: A study assessing its internal consistency and construct validity. *BMC public health*, 15(1), 551–551. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1894-z>
- Bull, G. J. (2011). The Jobseeker Assessment of Employability: Preliminary Evidence. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 17(2), 106–114. <https://doi.org/10.1375/jrc.17.2.106>
- Campos, K. C. de L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: Definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(1), 45–55. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000100005>
- Campos, K. C. de L.; Freitas, F. A. de. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. *Psico usf*, 13(2), 189–201. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200006>
- Cheng, S. C.; Chang, S. L. (2019). An innovative assessment method to establish employability map based on students' learning portfolio. *Problems of Education in the 21st Century*, 77(2), 209–227. <https://doi.org/10.33225/pec/19.77.209>
- Coetzee, M. (2010). Psychological career resources of working adults: A South African Sruvey. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 34(2), 10–20.
- Coetzee, M. (2014). Measuring student gradueness: Reliability and construct validity of the Graduate Skills and Attributes Scale. *Higher Education Research & Development*, 33(5), 887–902. <https://doi.org/10.1080/07294360.2014.890572>
- Collet, C.; Hine, D.; du Plessis, K. (2015). Employability skills: Perspectives from a knowledge-intensive industry. *Education + Training*, 57(5), 532–559. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2014-0076>

- Dacre Pool, L.; Qualter, P.; J. Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education + Training*, 56(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Daniels, J.; D’Andrea, M.; Gaughen, K. J. S. (1998). Testing the validity and reliability of the perceived employability scale (PES) among a culturally diverse population. *Journal of Employment Counseling*, 35(3), 114–123. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1998.tb00993.x>
- De la Garza Carranza, M. T.; Lemus, J. A. L.; Soria, E. G.; Ibara, Q. A. (2020). Validation of a measuring scale of the factors for the employability of millennials. *Gadjah Mada international journal of business*, 22(2), 178–198. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.51212>
- Dencker-Larsen, S. (2017). Measuring employability for disadvantaged unemployed people? Evidence from survey and register data. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3), 107–127. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97089>
- Dinh, N. T.; Dinh Hai, L.; Pham, H.-H. (2023). A bibliometric review of research on employability: Dataset from Scopus between 1972 and 2019. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2022-0031>
- Duggal, H. K.; Lim, W. M.; Khatri, P.; Thomas, A; Shiva, A. (2024). *The state of the art on self-perceived employability*. Global Business and Organizational Excellence, 43(4), 88–110. <https://doi.org/10.1002/joe.22245>
- Gamboa, V. M.; Rothwell, A., Monarca, M. A.; Gomes, J. (2022). Validação da Self-Perceived Employability Scale em estudantes universitários portugueses e a sua relevância na procura de emprego. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.1.9014>
- Grip, A.; Loo, J.; Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00269.x>
- Gunawan, W.; Creed, P. A.; Glendon, A. I. (2019). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>

- Houkes, I.; Miglioretti, M.; Picco, E.; De Rijk, A. E. (2020). Tapping the Employee Perspective on the Improvement of Sustainable Employability (SE): Validation of the MAastricht Instrument for SE (MAISE-NL). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2211. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072211>
- International Labour Organization. (2025). *World employment and social outlook: Trends 2025 – Executive summary*. Geneva, Switzerland: International Labour Office. <https://www.ilo.org>
- Jackson, D.; Bridgstock, R. (2019). Evidencing student success and career outcomes among business and creative industries graduates. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(5), 451–467. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1646377>
- Ladeira, M. R. M.; de Oliveira, M. C.; Melo-Silva, L. L.; Taveira, M. C. (2019). Career adaptability and employability in the University-Work transition: Mediating adaptive responses. *Psico-USF*, 24(3), 583–595. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
- Llinares-Insa, L. I.; González-Navarro, P.; Zacarés-González, J. J.; Córdoba-Iñesta, A. I. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample. *Frontiers in Psychology*, 9, 1437–1437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01437>
- Lo Presti, A.; Nonnis, M. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 1, 97–113. <https://doi.org/10.4473/TPM19.2.3>
- Lo Presti, A.; Ingusci, E.; Magrin, M. E.; Manuti, A.; Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: Development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 253–275. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12161>
- Mamaqi, X.; Miguel, J.; Olave, P. (2011). The relationship between employability and training. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 80, 656–660.

- Maynard, D. C.; Joseph, T. A.; Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509–536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- McCallum, C. A.; Murray, L.; Tilstra, M.; Lairson, A. (2020). Assessment of Employability Skills: A Systematic Review of the Availability and Usage of Professional Behavior Assessment Instruments. *Journal of Physical Therapy Education*, 34(3), 252–263. <https://doi.org/10.1097/JTE.0000000000000152>
- Mimbero-Mallado, C.; Pereira da Silva, J.; Guil-Bozal, A.; Vera-Gil, S. (2016). Empleabilidad social y género: Opiniones de personas desempleadas sobre la inserción laboral. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 4, 95–104. <https://doi.org/10.24965/reala.v0i4.10307>
- Mokkink, L. B.; Elsman, E. B. M.; Terwee, C. B. (2024). COSMIN guideline for systematic reviews of patient-reported outcome measures version 2.0. *Quality of Life Research*, 33, 2929–2939. <https://doi.org/10.1007/s11136-024-03761-6>
- Monteiro, S.; García-Aracil, A.; Almeida, L. S. (2019). Adaptation and initial validation of the perceived employability scale. *Paideia*, 29, 1–9. <https://doi.org/10.1590/1982-4327E2935>
- Neroorkar, S. (2022). A systematic review of measures of employability. *Education + Training*, 64(6), 844–867. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2020-0243>
- Nielsen, C. J.; Brosmer, S. S.; Byrne, P. J.; Jennings, S. G. (2019). An evaluation of qualities of nuclear medicine technology programs and graduates leading to employability. *Journal of Nuclear Medicine Technology*, 47(1), 29–34. <https://doi.org/10.2967/jnmt.118.219519>
- Paranjape, M. S. (2007). Determinants of employability of graduates: A case study of University of Mumbai. *Indian Journal of Labour Economics*, 50(2), 333–342.
- Perera, H.N.; Athanasou, J.A. (2019). Introduction: An International Handbook of Career Guidance. In: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (eds) *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_1
- Petticrew, M.; Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.

- Resolução do Exercício Profissional 31 2022 do Conselho Federal de Psicologia BR.* ([s.d.]). Recuperado 13 de outubro de 2023, de <https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-31-2022-estabelece-diretrizes-para-a-realizacao-de-avaliacao-psicologica-no-exercicio-profissional-da-psicologa-e-do-psicologo-regulamenta-o-sistema-de-avaliacao-de-testes-psicologicos-satepsi-e-revoga-a-resolucao-cfp-no-09-2018?origin=instituicao>
- Robinson, J. S.; Garton, B. L. (2008). Assessment of the employability skills needed by graduates in the college of agriculture, food and natural resources at the University of Missouri. *Journal of agricultural education*, 49(4), 96–105. <https://doi.org/10.5032/jae.2008.04096>
- Roslan, S.; Ping, W. S.; Sulaiman, T.; Jalil, H. A.; Yan-Li, S. (2020). Psychometric properties of graduate employability instrument among Malaysian higher education institution students. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1 A), 164–178. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081321>
- Rothwell, A.; Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A.; Herbert, I.; Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Sa-Nguanmanasak, T.; Khampirat, B. (2019). Comparing employability skills of technical and vocational education students of Thailand and malaysia: A case study of international industrial work-integrated learning. *Journal of Technical Education and Training*, 11(3), 94–109. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.03.012>
- Scoupe, R.; Römgens, I.; Beusaert, S. (2023). The development and validation of the student's employability competences questionnaire (SECQ). *Education+Training*, 65(1), 88-105.
- Senan, N. A. M.; Sulphey, M. M. (2022). Construction and validation of the employability questionnaire for accounting graduates. *Education and Training*, 64(1), 141–159. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2021-0152>

- Sok, J.; Blomme, R.; Tromp, D. (2013). The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International journal of hospitality management*, 34, 274–284. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.008>
- Suppramaniam, S.; Siew, P. H. K.; Ainara, G. (2019). An employability assessment of fresh business graduates in Kuala Lumpur from the perspective of employers. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(5), 307–317.
- Tentama, F.; Anindita, W. D. (2020). Employability scale: Construct validity and reliability. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 3166–3170.
- Tentama, F.; Arridha, G. (2020). Motivation to Learn and Employability of Vocational High School Students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(2), 301.
- Tentama, F.; Izzati, I. D. C.; Husna, M. (2019). The effect of human relations and autonomy on employee employability. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2503–2507.
- Tentama, F.; Jayanti, H. D. (2019). Self-concept, perception of the learning environment and employability: A study of vocational high school students in Prambanan Yogyakarta, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(1), 433–440. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7149>
- Tentama, F.; Nabilah, B. R. (2020). Construct validity of employability: Confirmatory factor analysis of the employability scale. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 538–542.
- Tentama, F.; Nur, M. Z. (2021). The Correlation between Self-Efficacy and Peer Interaction towards Students' Employability in Vocational High School. *International journal of evaluation and research in education*, 10(1), 8–15. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20573>
- Tentama, F.; Subardjo F.; Abdillah, M. H. (2019). Motivation to Learn and Social Support Determine Employability among Vocational High School Students. *International journal of evaluation and research in education*, 8(2), 237–242. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i2.18188>

- Tentama, F.; Yusantri, S. (2020). The Role of Entrepreneurial Intention in Predicting Vocational High School Students' Employability. *International journal of evaluation and research in education*, 9(3), 558–563. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i3.20580>
- Tong, M.; Gao, T. (2022). For Sustainable Career Development: Framework and Assessment of the Employability of Business English Graduates. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847247>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., Lewin, S., Godfrey, C. M., Macdonald, M. T., Langlois, E. V., Soares-Weiser, K., Moriarty, J., Clifford, T., Tunçalp, Ö., Straus, S. E. (2018). *PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467-473.
- van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29–51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>
- van der Heijde, C. M; van der Heijden, B. I. J. M. (2005). *The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability-and the impact of aging* (Vol. 1280, p. 147). <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.061>
- van Harten, J.; de Cuyper, N.; Knies, E.; Forrier, A. (2022). Taking the temperature of employability research: A systematic review of interrelationships across and within conceptual strands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 145–159. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1942847>
- Wahab, H. S., Hosen, M., Islam, Md A., Chowdhury, M. A. M., Jantan, A. H., Wahab, S. A. (2025). Graduate employability: A bibliometric analysis. *Global Business and Organizational Excellence*, 44, 38-57. <https://doi.org/10.1002/joe.22267>
- Williams, S.; Dodd, L. J.; Steele, C.; Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877–901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>

ARTIGO 2

Empregabilidade: Profissionais de Gestão de Pessoas e graduandos em tela

Resumo

São apresentados dois estudos que tiveram como objetivos descrever a importância atribuída por profissionais de gestão de pessoas a distintas dimensões de empregabilidade, mais precisamente atributos demográficos, indicadores curriculares e capacidades e habilidades, em processos seletivos (Estudo 1) e identificar o quanto estudantes de graduação consideram ter desenvolvido essas competências (capacidade e habilidades) e se possuem os requisitos curriculares para obter um emprego (Estudo 2). No Estudo 1, 189 profissionais de Gestão de Pessoas responderam a um formulário eletrônico baseado em duas seções do Inventário Multidimensional de Empregabilidade (IME). Observou-se que, ao realizar processos seletivos, consideram as habilidades e capacidades, especialmente *soft skills* (Profissionalismo, Empatia, Estabilidade Emocional) mais importantes que atributos demográficos, indicadores curriculares. No Estudo 2, 524 graduandos responderam o IME. Autoavaliaram o Respeito pelas Diversidades como a habilidade mais desenvolvida. No geral, as *soft skills* (p.ex., Escuta Ativa, Trabalho em Equipe) tendem ser mais bem autoavaliadas do as *hard skills* (p.ex., Raciocínio Matemático, Análises Científicas). Outros resultados que denotam convergência entre os pontos de vista dos profissionais e dos estudantes são apresentados. Limitações e implicações dos estudos são discutidas.

Palavras-chaves: Empregabilidade, Gestão de Pessoas, Estudantes, Graduação.

Abstract

Two studies are presented that aimed to describe the importance assigned by HR professionals to different dimensions of employability—specifically, demographic attributes, curriculum indicators, and skills and abilities—in selection processes (Study 1), and to identify the extent to which undergraduate students consider they have developed these competencies (skills and abilities) and whether they meet the curriculum requirements for employment (Study 2). In Study 1, 189 HR professionals completed an electronic form based on two sections of the Multidimensional Employability Inventory

(MEI). It was observed that, when conducting selection processes, they consider skills and abilities, especially soft skills (Professionalism, Empathy, and Emotional Stability), more important than demographic attributes and curriculum indicators. In Study 2, 524 undergraduates completed the IME. They self-rated Respect for Diversity as the most developed skill. In general, soft skills (e.g., Active Listening, Teamwork) tend to be better self-assessed than hard skills (e.g., Mathematical Reasoning, Scientific Analysis). Other results that demonstrate convergence between the perspectives of professionals and students are presented. Limitations and implications of the studies are discussed.

Keywords: Employability, Human Resource, Students, Undergraduate Students.

Introdução

A empregabilidade é um tema interdisciplinar. Psicologia, Educação, Sociologia, Administração e Economia representam áreas que têm se dedicado à teorização e à pesquisa sobre empregabilidade. As duas primeiras são mais destacadas neste estudo.

Empregabilidade: Um construto multidimensional e complexo

A empregabilidade tem se consolidado como um aspecto central nas análises sobre inserção, permanência e desenvolvimento de carreiras. A International Labour Organization (ILO) (2025) concebe empregabilidade como a capacidade de um indivíduo de obter e manter um emprego decente, bem como de se adaptar às mudanças nas exigências do mercado de trabalho ao longo da vida profissional. Centrada na perspectiva do trabalhador, a concepção da ILO, apesar da sua relevância, não é capaz de retratar o que Forrier e Sels (2003) denominaram como complexo ‘mosaico’ de definições. A empregabilidade é um fenômeno multidimensional, determinado por fatores individuais, como habilidades, educação e formação, estruturais, como políticas públicas, infraestrutura educacional e mercado de trabalho, e conjunturais, como crises econômicas e transformações tecnológica (Wahab *et al.*, 2025).

O termo empregabilidade, que já era utilizado desde os anos 1950, atraiu os ‘holofotes’ do ‘mundo’ do trabalho e da ‘academia’ nos anos 1990 (Forrier e Sels, 2003). Nas últimas décadas, a empregabilidade se tornou um constructo central para compreender os processos contemporâneos de recrutamento e seleção. São os

profissionais de Gestão de Pessoas que definem e aplicam critérios que afetam diretamente a forma como a empregabilidade é avaliada e, também, desenvolvida (Lo Presti *et al.*, 2019), atuando tanto como avaliadores desses aspectos no processo de recrutamento quanto como orientadores acerca de como competências podem ser desenvolvidas no ambiente organizacional (Agnihotri *et al.*, 2020).

Empregabilidade deve ser entendida como uma responsabilidade tanto individual quanto organizacional (Agnihotri *et al.*, 2020; Wahab *et al.*, 2025). Candidatos e empregados devem desenvolver continuamente suas competências, mas cabe às organizações (e seus departamentos de Gestão de Pessoas) criar estratégias que fomentem esse desenvolvimento. Para Dinh *et al.* (2023) e Mokkink *et al.* (2024), além de determinar saúde e bem-estar, a empregabilidade, por ser uma competência adaptativa, permite ao indivíduo lidar melhor com as pressões e competitividades no mercado de trabalho.

Mesmo em âmbito individual, a percepção de empregabilidade é influenciada por fatores contextuais, como o nível educacional, a adequação entre as habilidades do trabalhador e as demandas do cargo (*job-skills match*) e o suporte fornecido pelo empregador para o desenvolvimento de competências (Drange *et al.*, 2018). Estes e outros elementos contribuem para duas dimensões distintas da empregabilidade, comumente apresentadas em instrumentos que mensuram a percepção da empregabilidade percebida: a empregabilidade básica, que corresponde à capacidade de se manter empregado; e a empregabilidade aspiracional, que revela o potencial de ascensão na carreira (Berntson e Marklund, 2007; Peixoto *et al.*, 2015; Jackson e Wilton, 2017).

Ainda em âmbito individual, há evidências de que a empregabilidade percebida (a percepção subjetiva que o indivíduo tem sobre sua capacidade de obter e manter um trabalho) influencia não apenas a motivação e desempenho, mas também a saúde mental e satisfação no trabalho (Rothwell e Arnold, 2007; Karli, 2016; Atitsogbe *et al.*, 2019; Monteiro *et al.*, 2020; Gamboa *et al.*, 2022). Profissionais de Gestão de Pessoas, atentos a essa dimensão subjetiva, têm incluído instrumentos e abordagens mais sensíveis na avaliação de candidatos a empregos e na retenção de talentos.

Observações sobre a própria empregabilidade, e sobre as próprias capacidades, se somam às tradicionais análises de currículo e ‘provas’ (dinâmicas, testes etc.) de desempenho (Sa-Nguanmanasak e Khampirat, 2019; Abbas e Sagsan, 2020; Agnihotri *et al.*, 2020). Ademais, o envolvimento ativo e proativo do candidato ou trabalhador com a própria carreira é analisado (Roslan *et al.*, 2020). Essa postura ativa se apresenta como

diferencial competitivo em um mercado que valoriza cada vez mais a capacidade de autogerir a carreira diante da imprevisibilidade (Okay-Somerville e Scholarios, 2015).

Além do que seja aprendido na formação educacional e profissional, as competências apresentadas por candidatos a empregos também são consideradas critérios para empregabilidade. Agnihotri *et al.* (2020) enfatizam que habilidades interpessoais, comunicação, capacidade de trabalho em equipe, resolução de problemas e adaptabilidade (exemplos de *soft skills*) são valorizadas por recrutadores (profissionais de Gestão de Pessoas). Essas competências são compreendidas como mais duradouras e adaptáveis às mudanças do mercado, ao contrário de conhecimentos técnicos (*hard skills*) que, mesmo aprendidos em cursos de graduação, podem se tornar obsoletos.

A atuação de profissionais de Gestão de Pessoas como agentes de desenvolvimento é uma das pautas debatidas em políticas de governos em nível global (UNESCO, 2023). Joseph *et al.* (2025) argumentam que esses profissionais são responsáveis por criar ecossistemas que favoreçam a empregabilidade por meio de programas de capacitação, mentoria e políticas de mobilidade interna (ou seja, nas próprias organizações). Tais ecossistemas, ao promoverem o desenvolvimento de competências ao longo da carreira, contribuem para reter talentos e aumentar a atratividade organizacional no mercado de trabalho.

É possível retomar estudos de McGarry (2016), por destacar que habilidades como comunicação eficaz, pensamento crítico, resolução de problemas, trabalho em equipe, autogerenciamento, capacidade de aprender continuamente e ética profissional constituem os principais critérios de empregabilidade considerados por recrutadores e que, compreendidas como habilidades adquiridas, revelam maturidade emocional e repertório de enfrentamento de cada indivíduo. Essas são condições mais determinantes para o futuro desempenho profissional de um indivíduo, do que a mera titulação formal que possa obter ao concluir um curso de formação profissional (ou graduação). Roslan *et al.* (2020) enfatizam que apresentar capacidades e habilidades relativas a, por exemplo, resiliência, trabalho em equipe, pensamento crítico e liderança são estratégicos para a condição de ser empregado. Nesse sentido, capacidades e habilidades adquiridas são compreendidas como transferíveis, podendo ser aplicadas em diferentes funções e ambientes organizacionais, o que as torna especialmente valorizadas no momento de seleção e, também, para o desenvolvimento de talentos (McGarry, 2016).

Lo Presti *et al.* (2019), Bennett e Ananthram (2021) argumentam que a empregabilidade é influenciada pelo desenvolvimento da identidade vocacional.

Afirmam que profissionais de Gestão de Pessoas analisam, em processos seletivos, os candidatos capazes de articular, de forma clara, suas trajetórias, seus interesses e objetivos de carreira, demonstrando maior maturidade vocacional e, assim, aumentando sua atratividade num processo de seleção. Essa perspectiva pode ser considerada reducionista e reforçadora da concepção de que ser um ‘trabalhador empregável’ se deve, exclusivamente, às características do próprio indivíduo.

Houkes *et al.* (2020) e Bennett e Ananthram (2021) criticam a concepção de mérito e esforço pessoal fortemente presente nos discursos de empregabilidade. Argumentam que os profissionais de Gestão de Pessoas muitas vezes reproduzem discursos neoliberais ao considerar que a empregabilidade depende apenas do indivíduo, desconsiderando desigualdades estruturais que afetam o acesso a oportunidades. Isso pode se estender para discussões sobre aspectos étnicos-raciais (Brouwers *et al.*, 2015; Mamaqi *et al.*, 2011; Rezende e Andrade, 2023) racismo, preconceitos de gênero (Favieri e Orellano, 2024), classismo e outros vieses em processos de seleção e em outras atividades na área de Gestão de Pessoas.

Além das habilidades e capacidades que podem ser aprendidas e dos indicadores curriculares, características demográficas também exercem influência significativa na empregabilidade (Monteiro *et al.*, 2020; Gamboa *et al.*, 2022). Rezende e Andrade (2023) identificaram racismo em anúncios de emprego. Favieri e Orellano (2024), ao explorarem intensificações de desemprego na época da pandemia, constataram exemplos de discriminação de gênero, sendo que mulheres tinham mais dificuldade para conseguir emprego, mesmo apresentando competências semelhantes às de seus pares masculinos. Logo, fatores como etnia, gênero, classe social, e, também, acesso a redes de apoio e experiências anteriores de trabalho também impactam sobre as chances de inserção no mercado (Campos, 2011).

Empregabilidade de graduados

Wahab *et al.* (2025) alertam que a empregabilidade de graduados tem se tornado uma preocupação estratégica para os profissionais de Gestão de Pessoas, uma vez que a discrepância entre as qualificações dos candidatos a emprego e as exigências das empresas está cada vez mais acentuada. Além da formação acadêmica, recrutadores buscam talentos que possuam competências práticas, adaptabilidade e valores compatíveis com a organização. Com isso, é possível inferir que os profissionais de

Gestão de Pessoas são agentes fundamentais na mediação entre o sistema de ensino superior e o mercado de trabalho. As decisões tomadas por recrutadores refletem expectativas não apenas sobre o que os candidatos sabem, mas sobre o que são capazes de fazer com esse conhecimento. Logo, empregabilidade não é apenas um atributo individual, mas uma construção conjunta, influenciada por políticas institucionais, práticas curriculares e critérios organizacionais (Wahab *et al.*, 2025).

A empregabilidade de estudantes de graduação tem sido amplamente investigada como com base em uma concepção multidimensional, envolvendo não apenas a aquisição de habilidades técnicas, mas também aspectos comportamentais, atitudinais e contextuais (Dinh *et al.*, 2023). Um dos fatores mais recorrentes nas pesquisas sobre empregabilidade desses estudantes é a valorização das chamadas *soft skill* (comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas e adaptabilidade etc.), consideradas decisivas para o ingresso no mercado de trabalho (Benbow e Hora, 2018; Roslan *et al.*, 2020; Senan e Sulphrey, 2022). Essas habilidades são reiteradamente consideradas requisitos fundamentais por empregadores e profissionais de Gestão de Pessoas, que as consideram determinantes para a seleção de candidatos a empregos (Agnihotri *et al.*, 2020).

Além de competências requeridas, o senso de autoeficácia e a percepção de empregabilidade também emergem como facilitadores da trajetória profissional de estudantes (Atitsogbe *et al.*, 2019; Tentama e Jayanti, 2019). Agnihotri *et al.* (2020) salientam que estudantes universitários tendem a associar sua empregabilidade não apenas à formação acadêmica, mas à capacidade de articular experiências extracurriculares, estágios, redes de contato e atributos pessoais. Gunawan *et al.* (2019) e Tong e Gao (2022) ampliam essa compreensão ao destacarem que o desenvolvimento da habilidade de planejar e tomar decisões de forma autônoma, sobre a própria carreira, se constitui como um critério preditivo para a inserção profissional.

No que tange aos critérios e condicionantes de empregabilidade, Berntson e Marklund (2007) assinalam que as exigências do mercado vão além do domínio técnico, enfatizando o aprendizado contínuo, a adaptabilidade a ambientes em transformação e a proatividade dos estudantes. Berntson (2008), Cheng e Chang (2019), e Sa-Nguanmanasak e Khampirat (2019) observam que o desenvolvimento de capacidades como pensamento crítico, habilidades interpessoais e consciência ética devem ser parte integrante da formação universitária.

Se é consensual a importância das *soft skills* para a empregabilidade, há controvérsias quanto ao papel efetivo da universidade nesse processo. Enquanto Benbow

e Hora (2018) criticam a desconexão entre o currículo acadêmico e as demandas reais do mercado, Gunawan *et al.* (2019) destacam iniciativas curriculares e extracurriculares que promovem o engajamento dos estudantes com práticas profissionais desde a graduação.

McGarry (2016) ressalta que as instituições de ensino superior precisam alinhar suas propostas curriculares com as demandas do mercado de trabalho. Programas de estágio, atividades de extensão, parcerias com empresas e metodologias ativas de ensino são estratégias recomendadas para desenvolver as capacidades e *soft skills* dos estudantes. Dessa forma, a empregabilidade deixa de ser um resultado individual e passa a ser uma construção compartilhada entre alunos, universidades e organizações empregadoras.

Brouwers *et al.* (2015) propõem uma abordagem integrativa da empregabilidade, articulando fatores pessoais, como identidade vocacional e autorregulação, e fatores contextuais, como as práticas de Gestão de Pessoas para a seleção de pessoas. Ressaltam a importância de considerar essas dimensões na formação de futuros profissionais, bem como a necessidade de desenvolvimento contínuo de carreira. Isso é facilitado quando há currículos acadêmicos compatíveis com as exigências do mercado de trabalho.

Ao especificar habilidades como critérios de avaliação nos processos seletivos, os profissionais de Gestão de Pessoas não apenas selecionam candidatos mais preparados, como também contribuem para definir padrões organizacionais e educacionais sobre o que é ser um trabalhador ‘empregável’. Essa prática, portanto, influencia a maneira como jovens em formação compreendem a trajetória profissional que precisam construir e os investimentos pessoais e educacionais que devem realizar para se tornarem competitivos. (McGarry, 2016). Drange *et al.* (2018) esclarecem que recrutadores analisam a empregabilidade com base em, por exemplo, histórico profissional, trajetória educacional, redes de contato e engajamento em experiências extracurriculares.

Agnihotri *et al.* (2020) demonstram como os recrutadores identificam diferentes níveis de empregabilidade com base em atributos como reputação institucional da formação, domínio tecnológico, capacidade de adaptação e prontidão para o trabalho. Tais atributos são avaliados como indicadores-chave de sucesso organizacional e, consequentemente, condicionantes para se conseguir empregos.

Observa-se, portanto, que as instituições de Educação Superior devem desempenhar papel central não apenas na formação técnica. Precisam, também, serem agentes que desenvolvem a empregabilidade dos discentes de modo mais global, incluindo a aquisição de, por exemplo, *soft skills*.

Objetivos

Considerando a natureza multidimensional da empregabilidade, a centralidade dela na área de Gestão de Pessoas e o imperativo de a Educação superior desenvolvê-la, este artigo apresenta dois estudos distintos, porém complementares. O primeiro (Estudo 1: Perspectivas de profissionais de Gestão de Pessoas sobre empregabilidade) teve como objetivo descrever a importância atribuída por profissionais de gestão de pessoas a distintas dimensões desse construto, mais precisamente atributos demográficos, indicadores curriculares e capacidades e habilidades, em processos seletivos. O outro (Estudo 2: Percepções de empregabilidade de estudantes de graduação) buscou identificar o quanto estudantes de graduação consideram ter desenvolvido essas competências (capacidade e habilidades) e se possuem os requisitos curriculares para obter um emprego.

Estudo 1: Perspectivas de profissionais de Gestão de Pessoas sobre empregabilidade

Método

Para a realização deste primeiro estudo, adotou-se o delineamento quantitativo e descritivo, estruturado para examinar como a empregabilidade de candidatos a emprego é analisada por profissionais de Gestão de Pessoas. O estudo teve como propósito identificar critérios predominantes nas avaliações de características demográficas, indicadores curriculares e habilidades desenvolvidas na formação profissional, utilizando um Inventário Multidimensional de Empregabilidade (IME) como instrumento de coleta.

Participantes

Participaram 189 profissionais de Gestão de Pessoas, atuantes em organizações públicas e privadas, selecionados por conveniência e convidados por e-mail, aplicativos de mensagem instantânea e uma plataforma de mídia social focada em negócios e emprego. O critério de inclusão foi confirmarem a atuação na área de Gestão de Pessoas.

Instrumento

Foi elaborado um formulário eletrônico baseado no Inventário Multidimensional de Empregabilidade – IME (Assis e Barbosa, 2022). O IME é um instrumento concebido para avaliar a empregabilidade de graduandos e recém-graduados, especialmente no

momento de transição entre a Educação Superior e o mercado de trabalho. O formulário incluiu duas seções do IME, mais especificamente 16 Indicadores Curriculares e Extracurriculares de Empregabilidade e 47 Habilidades e Capacidades, precedidas por três seções. A primeira continha o termo de consentimento livre e esclarecido. A segunda serviu para caracterização demográfica da amostra e a terceira teve com foco características demográficas dos candidatos, mais precisamente 10 que podem ser consideradas importantes por profissionais de Gestão de Pessoas ao analisarem candidatos a emprego. No caso das três últimas seções, demandou-se aos participantes que avaliassem quão importantes é cada um dos 73 itens de acordo com uma escala Likert de cinco pontos (0 – Nada importante a 4 – Extremamente importante).

Procedimento

O projeto foi aprovado previamente por um Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE 64975823.9.0000.5693). A coleta de dados foi realizada on-line entre 2020 e 2022.

Análise de Dados

As respostas foram organizadas em planilhas eletrônicas e analisadas com o software IBM SPSS (versão 24.0). Empregaram-se estatísticas descritivas básicas, com cálculo de médias e desvios-padrão. Também foi utilizada estatística inferencial, mais precisamente ANOVA de medidas repetidas com análise de post hoc com Bonferroni. O nível de significância foi de 5% por padrão.

Resultados

A Tabela 1 apresenta as características demográficas dos profissionais de Gestão de Pessoas que participaram deste estudo. Foi possível contar com a participação de profissionais de todas as regiões do Brasil. Todos, sem exceção, exerciam práticas de Gestão de Pessoas no momento da coleta de dados (ou seja, os dados obtidos não se basearam em opiniões de quem se apresentava apenas como “pesquisador” ou “estudioso” da área), de modo que assumiam condições e posicionamentos para revelarem o que consideram e analisam em candidatos a empregos, especialmente quando promovem e realizam processos seletivos nas respectivas empresas onde atuam.

Apesar da possibilidade de contar com a participação de diversos perfis (com diferentes períodos do exercício do ofício de Gestão de Pessoas, os participantes desta

pesquisa eram, em sua maioria, mulheres adultas de ‘meia idade’ brancas, com pós-graduação *lato sensu*. Atuavam há mais de uma década na área e estavam há quase 10 anos no cargo que ocupavam na ocasião da coleta de dados.

Tabela 1.

Características demográficas e ocupacionais dos profissionais de Gestão de Pessoas

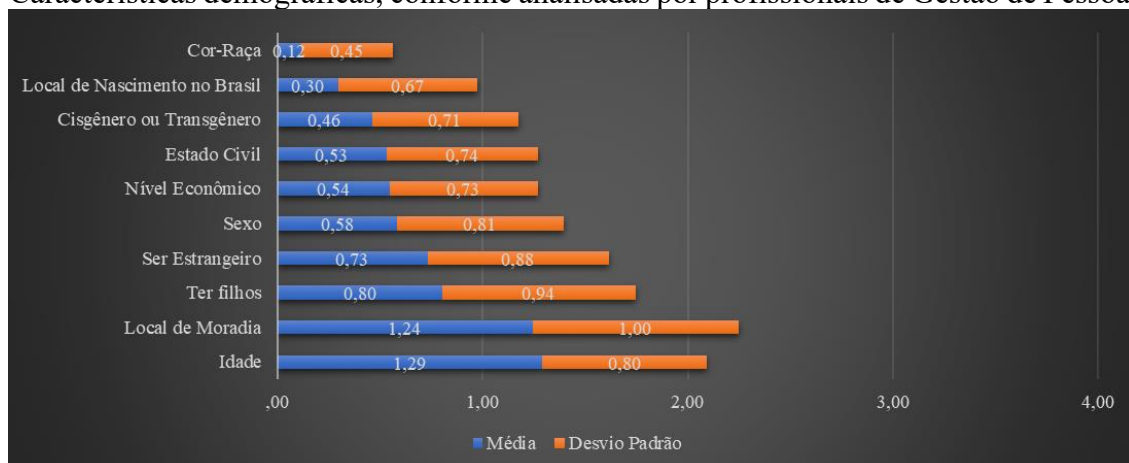
Característica		Estatística	
Idade		M = 40,58; DP = 12,00; 18 ≥ 71	
Gênero	Mulher	77,78%; n = 147	$\chi^2(189; 1) = 58,333;$
	Homem	22,22%; n = 42	$p < 0,001$
Cor/Raça	Branca	70,90%; n = 134	
	Parda	19,58%; n = 37	$\chi^2(189; 3) = 224,947;$
	Preta	7,94%; n = 15	$p < 0,001$
	Amarela	1,59%; n = 3	
Escolaridade	Especialização	49,21%; n = 93	
	Graduação	17,99%; n = 34	
	Mestrado	17,46%; n = 33	$\chi^2(189; 5) = 165,762;$
	Doutorado	5,29%; n = 10	$p < 0,001$
	Tecnólogo superior	5,29%; n = 10	
	Ensino Médio	4,76%; n = 9	
Anos na área		M = 12,21; DP = 10,11; 0 ≥ 50	
Anos no cargo		M = 9,15; DP = 9,33; 0 ≥ 50	

Apropriando-se, portanto, das experiências que os participantes desta pesquisa assumiam, nomeadamente, no que se refere às realizações de análises de perfis e comparações de atributos dos candidatos a empregos, em processos de seleção de pessoas, foi possível questionar como observam e consideram as apresentações pessoais dos candidatos.

Assim, ao considerar 10 características demográficas que podem se associar à empregabilidade (Figura 1), constatou-se que profissionais de Gestão de Pessoas atribuem diferentes níveis de importância a elas ($F(189; 7,647) = 65,486; p < 0,001$).

Figura 1.

Características demográficas, conforme analisadas por profissionais de Gestão de Pessoas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

A análise de *post hoc* com Bonferroni revelou que idade ($M = 1,29$; $DP = 0,80$) e local de moradia ($M = 1,24$; $DP = 1,00$) são consideradas as mais relevantes, pois não diferem significativamente entre si ($p = 1,000$) e discrepam significativamente das demais ($p < 0,001$). Cor/Raça é a menos importante ($M = 0,12$; $DP = 0,45$), uma vez que difere significativamente de todas as outras características ($p = 0,048$ para local de nascimento no Brasil; $p < 0,001$ para as outras características). As demais características compõem subconjuntos intermediários.

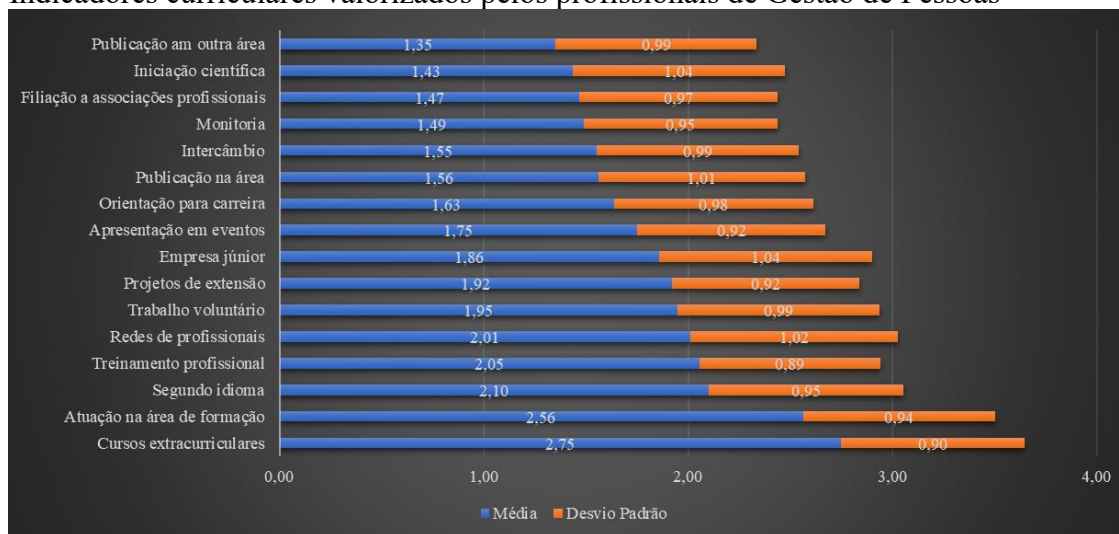
Também foi observada diferença significativa ($F(189; 10,917) = 53,989$; $p < 0,001$) ao comparar a importância atribuída pelos profissionais de Gestão de Pessoas aos diferentes indicadores curriculares (Figura 2).

Cursos Extracurriculares ($M = 2,75$; $DP = 0,90$) e Atuação na Área de Formação ($M = 2,56$; $DP = 0,94$) são os indicadores mais valorizados, já que não diferem entre si ($p = 0,937$) e discrepam significativamente dos demais ($p < 0,001$).

Os demais indicadores curriculares compõem uma série de subconjuntos homogêneos que se sobrepõem de tal maneira que não se pode afirmar quais são necessariamente os menos valorizados pelos profissionais de Gestão de Pessoas.

Figura 2.

Indicadores curriculares valorizados pelos profissionais de Gestão de Pessoas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Não obstante, menciona-se que há um conjunto de experiências acadêmicas, como Publicação na Área de Formação ($M = 1,56$; $DP = 1,01$), Intercâmbio ($M = 1,55$; $DP = 0,99$), Monitoria ($M = 1,47$; $DP = 0,97$) e Iniciação Científica ($M = 1,43$; $DP = 1,04$), que tendem ser menos valorizadas do que aquelas mais diretamente relacionadas ao exercício profissional e nem sempre acadêmicas, como Treinamento Profissional ($M = 2,05$; $DP = 0,89$) e Profissionais ($M = 2,01$; $DP = 1,02$).

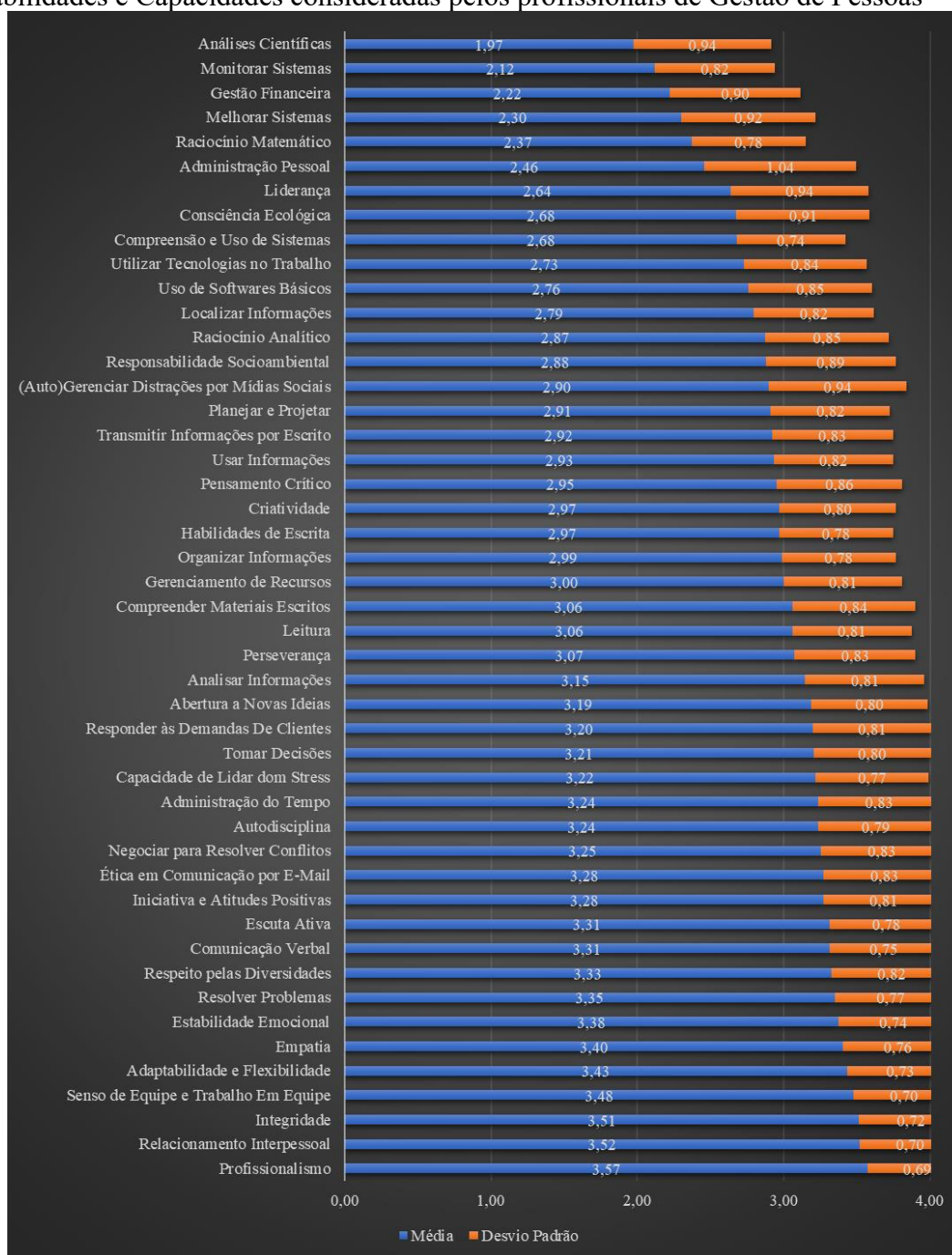
Os profissionais de Gestão de Pessoas avaliam de modo significativamente distinto ($F(189; 21,798) = 67,668$; $p < 0,001$) a importância das 47 habilidades ou capacidades relacionadas à empregabilidade (Figura 3).

Ainda que Profissionalismo ($M = 3,57$; $DP = 0,69$) se destaque dentre as avaliadas como mais relevantes, não difere significativamente de outras habilidades e capacidades, como Empatia ($M = 3,40$; $DP = 0,76$; $p = 0,072$) e Estabilidade Emocional ($M = 3,38$; $DP = 0,74$; $p = 0,371$) que, por sua vez, não diferem de outras.

Resultado análogo foi obtido ao considerar as menos importantes, notadamente realizar análises científicas ($M = 1,97$; $DP = 0,94$). Assim, foram formados subconjuntos homogêneos de habilidades e capacidades que se imbricam.

E é preciso mencionar que as *soft skills* tendem a compor os subconjuntos com escores mais altos de importância e as *hard skills* são menos valorizadas. Contudo, existem exceções, como liderança ($M = 2,64$; $DP = 0,94$) e consciência ecológica ($M = 2,68$; $DP = 0,91$), que têm médias mais próximas destas do que daquelas.

Figura 3.
Habilidades e Capacidades consideradas pelos profissionais de Gestão de Pessoas



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Ao comparar os escores médios da importância atribuída às características demográficas ($M = 0,66$; $DP = 0,50$), ao currículo ($M = 1,78$; $DP = 0,66$) e às habilidades e capacidades ($M = 3,00$; $DP = 0,52$), observou-se diferença significativa entre eles ($F(189; 1,925) = 1027,831$; $p < 0,001$). Profissionais de Gestão de Pessoas consideram mais importantes as habilidades e capacidades ($p < 0,001$), o currículo ($p < 0,001$) e as características demográficas ($p < 0,001$) respectivamente.

Estudo 2: Empregabilidade percebida de estudantes de graduação

Método

O segundo estudo, de caráter descritivo, correlacional e transversal, teve como objetivo, a partir da aplicação do Inventário Multidimensional de Empregabilidade (IME), compreender como estudantes universitários percebem suas condições de empregabilidade. Buscou-se mapear indicadores demográficos, curriculares, extracurriculares e habilidades adquiridas na formação no ensino superior, compondo um panorama amplo sobre os fatores que contribuem para a inserção no mercado de trabalho.

Participantes

Participaram, desta pesquisa, 524 estudantes de graduação, regularmente matriculados em cursos de graduação, oriundos de instituições públicas e privadas de quatro estados do Brasil (Goiás, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo). Os critérios de inclusão foram: estar matriculado em curso de graduação e ter idade mínima de 18 anos. Foram excluídos alunos de cursos de pós-graduação, tecnólogos ou outras modalidades de ensino. A amostragem foi não probabilística e o recrutamento foi intencional por meio de, por exemplo, convite por mensagem instantânea, e acidental por meio de, por exemplo, bola de neve. Todos participantes foram incluídos após atestarem concordância com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Instrumento

Foi aplicado um formulário eletrônico com cinco seções: TCLE; questionário demográfico (gênero, estado da instituição de ensino etc.); e mais três com o IME (Assis e Barbosa, 2022). A primeira parte desse inventário mede Empregabilidade Percebida, com 35 itens traduzidos e adaptados do *Index of Perceived Employability* (Berntson e Marklund, 2007; Jackson e Wilton, 2017). Porém, esta não foi utilizada no recorte deste estudo.

A segunda parte do IME – Habilidades e Capacidades Requeridas – possui 47 itens derivados e adaptados do *Workforce Employability Skills Survey – Student Survey* (McGarry, 2016). Essas duas partes do IME são respondidas com escalas Likert de cinco pontos (1 a 5). A terceira – Indicadores Curriculares e Extracurriculares – apresenta 16 atividades ligadas à experiência acadêmica e à formação complementar (como estágios,

iniciação científica, participação em eventos ou projetos) que estudantes e graduandos podem ter em seus currículos vitae e devem ser respondidas de maneira dicotômica (“sim” ou “não”), além de espaço para a inclusão de outras experiências relevantes.

Procedimento

A pesquisa foi aprovada por Comitê de Ética (CAAE 45292621.2.0000.5693). No período de outubro de 2024 a julho de 2025, os participantes preencheram o formulário eletrônico.

Análise de Dados

Os dados foram organizados em planilhas eletrônicas e analisados com o auxílio do software IBM SPSS (versão 24.0). Inicialmente, foram conduzidas análises estatísticas descritivas (médias, desvios-padrão, frequências e porcentagens) para caracterizar o perfil da amostra e examinar o comportamento dos itens em cada bloco do IME. Uma vez mais foi utilizada ANOVA de medidas repetidas com post hoc de Bonferroni. Também foi empregada Correlação de Postos de Spearman para comparar resultados dos dois estudos. Nessas duas análises inferenciais, o nível de significância foi 0,05 por padrão.

Resultados

O perfil demográfico dos discentes que participaram deste estudo (Tabela 2) pode ser sintetizado como adultos jovens brancos do sexo feminino. Declararam ser principalmente cisgênero e heterossexuais.

Tabela 2.
Características demográficas e educacionais dos graduandos

Característica		Estatística	
Idade		M = 24,79; DP =7,99; 18 ≥ 63	
Sexo	Feminino	66,16%; n = 346	$\chi^2(523; 2) = 337,426;$ $p < 0,001$
	Masculino	33,27%; n = 174	
	Não informou	0,57%; n = 3	
Gênero	Cisgênero	94,65%; n = 495	$\chi^2(523; 2) = 885,033;$ $p < 0,001$
	Transgênero	3,63%; n = 19	

Orientação sexual	Agênero	1,72%; n = 9	$\chi^2(523; 4) = 1332,927;$ $p < 0,001$
	Heterossexual	75,33%; n = 394	
	Bissexual	12,81%; n = 67	
	Homossexual	8,41%; n = 44	
	Pan/Polissexual	1,34%; n = 7	
	Outro	1,34%; n = 7	
	Assexual	0,76%; n = 4	
Cor/Raça	Branca	61,19%; n = 320	$\chi^2(523; 1) = 429,543;$ $p < 0,001$
	Negra	26,00%; n = 136	
	Amarela	11,47%; n = 60	
	Indígena	1,34%; n = 7	
Tipo de instituição	Pública	57,36%; n = 300	$\chi^2(523; 1) = 11,337;$ $p = 0,001$
	Privada	42,64%; n = 223	
Cotas	Não	68,83%; n = 360	$\chi^2(523; 1) = 74,205;$ $p < 0,001$
	Sim	31,17%; n = 163	

Os graduandos estavam matriculados principalmente em instituições públicas (Tabela 2) e em 40 cursos distintos (Psicologia - n =228; 43,59%. Administração - n =62; 11,85%. História - n =18; 3,44%. Sistemas de Informação - n =18; 3,44%. Medicina - n =15; 2,87%. Nutrição - n =14; 2,68%. Engenharia Elétrica - n =12; 2,29%. Farmácia - n =11; 2,10%. Pedagogia - n =10; 1,91%. Enfermagem - n =9; 1,72%. Odontologia - n =9; 1,72%. Artes Visuais - n =8; 1,53%. Biologia - n =8; 1,53%. Design - n =7; 1,34%. Economia - n =7; 1,34%. Engenharia de Produção - n =7; 1,34%. Ciência da Computação - n =6; 1,15%. Ciências Contábeis - n =5; 0,96%. Engenharia Civil - n =5; 0,96%. Engenharia Mecânica - n =5; 0,96%. Filosofia - n =5; 0,96%. Química - n =5; 0,96%. Engenharia Sanitária e Ambiental - n =4; 0,76%. Medicina Veterinária - n =4; 0,76%. Bacharelado em Ciências Exatas - n =3; 0,57%. Bacharelado em Ciências Humanas - n =3; 0,57%. Cinema e Audiovisual - n =3; 0,57%. Direito - n =3; 0,57%. Educação Física - n =3; 0,57%. Turismo - n =3; 0,57%. Arquitetura e Urbanismo - n =2; 0,38%. Fisioterapia - n =2; 0,38%. Geografia - n =2; 0,38%. Jornalismo - n =2; 0,38%. Rádio, TV e Internet - n =2; 0,38%. Ciências Sociais - n =1; 0,19%. Engenharia Agrônoma - n =1; 0,19%. Gestão de Recursos Humanos - n =1; 0,19%. Letras - n =1; 0,19%. Música -

$n=1$; 0,19%). Alguns discentes ($n=8$; 1,53%) não informaram o curso. Não obstante essa diversidade de graduações, a maioria cursava Psicologia ($\chi^2(189; 39) = 3987,602$; $p < 0,001$) e não era cotista (Tabela 2).

A Tabela 3 descreve indicadores de empregabilidade referentes ao currículo dos graduandos. Observa-se que, somente nos casos de cursos extracurriculares e redes profissionais, há mais estudantes que possuem os indicadores do que os que não possuem. Ademais, há uma proporção equivalente de participantes que possuem e não possuem atuação na área de formação.

Tabela 3.

Posse de indicadores curriculares por graduandos

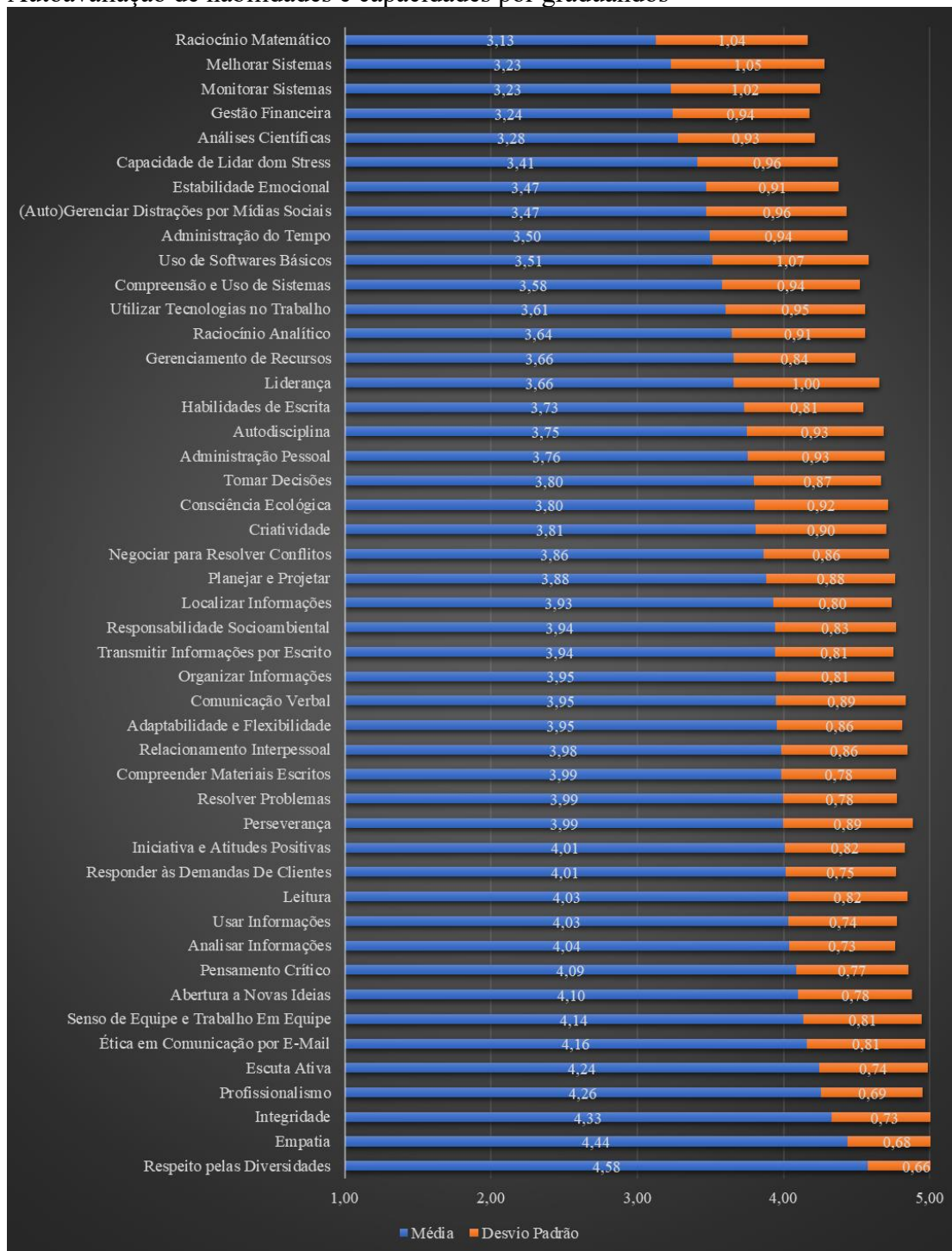
Indicador curricular		^a Estatística
Cursos extracurriculares	58,70% $n = 307$	$\chi^2(523; 1) = 15,834$; $p < 0,001$
Redes de profissionais	55,45% $n = 290$	$\chi^2(523; 1) = 6,212$; $p = 0,013$
Atuação na área de formação	46,63% $n = 242$	$\chi^2(523; 1) = 2,360$; $p = 0,124$
Trabalho voluntário	41,11% $n = 215$	$\chi^2(523; 1) = 16,537$; $p < 0,001$
Segundo idioma	40,92% $n = 214$	$\chi^2(523; 1) = 17,256^b$; $p < 0,001$
Projetos de extensão	38,54% $n = 200$	$\chi^2(523; 1) = 27,285$; $p < 0,001$
Apresentação em eventos	37,57% $n = 195$	$\chi^2(523; 1) = 32,064$; $p < 0,001$
Monitoria	26,20% $n = 137$	$\chi^2(523; 1) = 118,549^b$; $p < 0,001$
Treinamento profissional	25,82% $n = 134$	$\chi^2(523; 1) = 121,389$; $p < 0,001$
Iniciação científica	22,74% $n = 118$	$\chi^2(523; 1) = 154,314$; $p < 0,001$
Publicação na área de formação	18,36% $n = 96$	$\chi^2(523; 1) = 209,486$; $p < 0,001$
Orientação para carreira	17,21% $n = 90$	$\chi^2(523; 1) = 224,950$; $p < 0,001$
Empresa júnior	15,87% $n = 83$	$\chi^2(523; 1) = 243,688$; $p < 0,001$
Publicação em outra área	13,19% $n = 69$	$\chi^2(523; 1) = 283,413$; $p < 0,001$
Filiação a associação profissional	11,47% $n = 60$	$\chi^2(523; 1) = 310,533$; $p < 0,001$
Intercâmbio	3,82% $n = 20$	$\chi^2(523; 1) = 446,059$; $p < 0,001$

^aAs estatísticas descritivas são somente daqueles que possuem o indicador.

Observou-se diferença significativa ($F(523; 27,003) = 111,378$; $p < 0,001$) entres as autoavaliações do desenvolvimento das habilidades e capacidades relacionadas à empregabilidade feitas por graduandos (Figura 4). A análise de *post hoc* revelou que o Respeito pelas Diversidades é capacidade mais desenvolvida segundo os participantes porque ela difere significativamente de todas as outras ($p = 0,041$ para Empatia. $p < 0,001$ para as outras capacidades e habilidades).

As demais habilidades e capacidades compõem subgrupos homogêneos que se sobrepõem [p.ex., Empatia não difere significativamente apenas de Integridade ($p = 1,000$), mas esta também não difere de Profissionalismo ($p = 1,000$) e Escuta Ativa ($p = 1,000$)].

Figura 4.
Autoavaliação de habilidades e capacidades por graduandos



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

No outro extremo das autoavaliações, isto é, as habilidades e capacidades menos desenvolvidas, Raciocínio Matemático não difere de Análises Científicas ($p = 1,000$), Gestão Financeira ($p = 1,000$), Monitorar Sistemas ($p = 1,000$) e Melhorar Sistemas ($p =$

1,000). Esta habilidade, por sua vez, não difere da Capacidade de Lidar com Stress ($p = 1,000$).

Formam-se, também, subconjuntos que possuem superposições. Apesar de exceções (Estabilidade Emocional), graduandos tendem a avaliar mais positivamente o desenvolvimento de *soft skills* (p.ex., Escuta Ativa e Trabalho em Equipe) do que das *hard skills* (p.ex., Uso de Softwares Básicos).

Imbricações entre os Estudos

Ao correlacionar os escores da importância atribuída por profissionais de Gestão de Pessoas aos indicadores curriculares (Figura 2) e o percentual de posse deles por graduandos (Tabela 3), obteve-se uma correlação positiva forte ($r_s(16) = 0,782$; $p < 0,001$; IC95% = [0,538 - 0,914]). A importância dada por esses profissionais às capacidades e habilidades e a autoavaliação dos graduandos referente ao desenvolvimento delas se correlacionaram positiva e moderadamente ($r_s(47) = 0,670$; $p < 0,001$; IC95% = [0,478 - 0,807]).

Discussão

Os dois estudos, que estruturaram neste artigo, apresentam ‘pontos de vista’ de dois públicos fundamentais quando se trata de compreender a empregabilidade no mundo do trabalho contemporâneo: profissionais de Gestão de Pessoas e graduandos. Reitera-se que a empregabilidade, definida pela International Labour Organization (ILO) (2025) como a capacidade de obter e manter um emprego decente e se adaptar às mudanças do mercado de trabalho, é um fenômeno multidimensional, influenciado por aspectos individuais, organizacionais, conjunturais e sociais amplos. É um fenômeno contextual e dinâmico que desafia pesquisadores (Akkermans *et al.*, 2024) e profissionais de várias áreas, sendo destacadas aqui a Educação e a Psicologia.

O Estudo 1, que analisou a perspectiva de 189 profissionais de Gestão de Pessoas, revelou que as habilidades e capacidades são consideradas o fator mais importante para a empregabilidade, seguidas pelos indicadores curriculares e extracurriculares, e, por último, pelas características demográficas. Este achado corrobora a literatura que enfatiza a valorização das *soft skills* pelos recrutadores. Agnihotri *et al.* (2020), McGarry (2016) e Roslan *et al.* (2020) destacam habilidades interpessoais, trabalho em equipe, resolução

de problemas, adaptabilidade, resiliência, pensamento crítico e liderança. Os resultados do Estudo 1 especificam que Profissionalismo, Empatia e Estabilidade Emocional são as habilidades mais relevantes para os profissionais de Gestão de Pessoas, e que as *soft skills* em geral tendem a receber escores mais altos de importância, em contraste com *hard skills* como "realizar análises científicas", que são menos valorizadas. Esta distinção é coerente com a ideia de que *soft skills* são mais duradouras, adaptáveis e transferíveis, enquanto conhecimentos técnicos podem se tornar obsoletos (Agnihotri *et al.*, 2020).

No que tange aos indicadores curriculares e extracurriculares, o Estudo 1 identificou que Cursos Extracurriculares e Atuação na Área de Formação são os mais valorizados pelos profissionais de Gestão de Pessoas. Em contrapartida, experiências mais acadêmicas, como Publicação na Área de Formação, Intercâmbio, Monitoria e Iniciação Científica, tendem a ser menos valorizadas do que aquelas mais diretamente relacionadas ao exercício profissional, como Treinamento Profissional e Redes Profissionais. Essa preferência por experiências práticas e complementares alinha-se à observação de Drange *et al.* (2018) e Agnihotri *et al.* (2020) de que recrutadores analisam o histórico profissional, a trajetória educacional, as redes de contato e o engajamento em experiências extracurriculares. A atuação de profissionais de Gestão de Pessoas pode impactar a Educação Superior, pois suas decisões podem pautar o que se ensina nos sistemas educacionais.

A respeito das características demográficas, o Estudo 1 mostrou que estas são as menos importantes para os profissionais de Gestão de Pessoas. Entre elas, Idade e Local de Moradia foram as consideradas mais relevantes, enquanto Cor/Raça foi a menos importante. Trata-se de algo esperado por parte desses trabalhadores, isto é, que sua atuação em, por exemplo, recrutamento, seleção e gestão de talentos não seja viesada por capacitismo, racismo, homofobia, etarismo e outros processos excludentes. Todavia, há que se assinalar que Houkes *et al.* (2020) e Bennett e Ananthram (2021) alertam que profissionais de Gestão de Pessoas frequentemente reproduzem discursos neoliberais, desconsiderando desigualdades estruturais que afetam o acesso a oportunidades. Reitera-se que Rezende e Andrade (2023) identificaram racismo em anúncios de emprego, e Favieri e Orellano (2024) constataram discriminação de gênero. Fatores como etnia, gênero, classe social e acesso a redes de apoio impactam as chances de inserção no mercado (Campos, 2011). Portanto, o resultado que evidenciou baixa importância atribuída a essas características demográficas precisam ser consideradas com cautela,

uma vez que, por exemplo, as respostas podem ter sido viesadas por desabilidade social ainda que a investigação tenha assegurado sigilo e confidencialidade.

O Estudo 2, que investigou a autopercepção de empregabilidade de 524 estudantes de graduação, apresenta resultados que são tanto autônomos quanto complementares ao Estudo 1. A percepção subjetiva de empregabilidade é um facilitador da trajetória profissional, influenciando motivação, desempenho, saúde mental e satisfação no trabalho (Maynard, 2006; Brouwers *et al.*, 2015). Esta afirmação também pode, por analogia, ser feita sobre a autoavaliação de capacidades e habilidades. Os graduandos demonstraram possuir algumas *soft skills*, autoavaliando positivamente o desenvolvimento de capacidades como Respeito pelas Diversidades (a mais desenvolvida por eles). Outras, como Escuta Ativa e Trabalho em Equipe, também foram bem avaliadas, enquanto *hard skills* como Raciocínio Matemático, Análises Científicas e Gestão Financeira são menos desenvolvidas. Essa autopercepção da importância das *soft skills* está em consonância com a valorização dessas habilidades pelo mercado de trabalho, conforme Agnihotri *et al.* (2020), Benbow e Hora (2018), Roslan *et al.* (2020) e Senan e Sulphey (2022).

Quanto aos indicadores curriculares, o Estudo 2 revelou que a maioria dos estudantes possui apenas Cursos Extracurriculares e Redes de Profissionais. Uma proporção equivalente possui "Atuação na área de formação". Contudo, experiências como trabalho voluntário, segundo idioma, projetos de extensão, monitoria e iniciação científica são possuídas por uma minoria de graduandos. Esse resultado pode estar associado uma das limitações dessa investigação: não controlar certas variáveis, como período do curso e o curso propriamente dito. Foram coletados dados sobre essas e outras variáveis, porém relacioná-las com os resultados aqui apresentados extrapola os objetivos estabelecidos.

Não obstante as circunscrições mencionadas no parágrafo anterior, assinala-se novamente que, além da formação acadêmica estrita, a capacidade de articular experiências extracurriculares, estágios e redes de contato tem sido considerada fundamental para a empregabilidade (Gunawan *et al.*, 2019). Transcender o currículo básico dos cursos superiores pode ser um comportamento fomentado pela identidade vocacional. Trata-se um processo psicológico que facilita a articulação seus interesses e objetivos de carreira (Sa-Nguanmanasak e Khampirat, 2019). Ademais, o planejamento e a autonomia na carreira também são critérios preditivos para a inserção profissional no mercado de trabalho (Gunawan *et al.*, 2019; Tong e Gao, 2022).

As Imbricações entre os Estudos fornecem insights valiosos sobre o alinhamento entre as expectativas do mercado, representado pelos profissionais de Gestão de Pessoas, e as práticas formativas na Educação Superior, retratadas, até certo ponto, nas autoavaliações dos graduandos. A forte correlação positiva observada entre a importância atribuída pelos profissionais de Gestão de Pessoas aos indicadores curriculares e o percentual de posse desses indicadores pelos graduandos sugere que, em grande parte, os estudantes estão cientes do que é valorizado e buscam essas experiências. No entanto, o fato de a posse de muitas dessas experiências ainda ser minoritária (conforme Tabela 3) indica que há um desafio na acessibilidade ou na capacidade de todos os estudantes de adquiri-las.

Similarmente, a correlação positiva moderada entre a importância que os profissionais de Gestão de Pessoas atribuem às habilidades e capacidades e a autoavaliação dos graduandos sobre o desenvolvimento delas aponta para uma convergência entre o que está sendo desenvolvido por graduandos e as expectativas do mercado. Os estudantes reconhecem a importância das *soft skills* e se avaliam positivamente em muitas delas. Contudo, a persistência de algumas *hard skills* como menos desenvolvidas na autopercepção dos graduandos pode indicar que as instituições de ensino superior precisam intensificar seus esforços para desenvolvê-las; pois também são necessárias para o exercício profissional.

A empregabilidade não é apenas um atributo individual, mas uma construção conjunta, influenciada por políticas institucionais, práticas curriculares e critérios organizacionais. A UNESCO (2023) e Joseph *et al.* (2025) destacam o papel dos profissionais de Gestão de Pessoas na criação de ecossistemas que promovam a empregabilidade. É fundamental que as instituições de ensino superior alinhem suas propostas curriculares com as demandas do mercado de trabalho, oferecendo programas de estágio, atividades de extensão e parcerias com empresas para desenvolver tanto *soft* quanto *hard skills*. Benbow e Hora (2018) criticam a desconexão entre currículo acadêmico e as demandas reais do mercado, enquanto Gunawan *et al.* (2019) ressaltam iniciativas curriculares e extracurriculares que promovem o engajamento estudantil com práticas profissionais. A universidade, como um agente que desenvolve a empregabilidade discente de modo mais global, incluindo a aquisição de *soft skills*, desempenha um papel central.

É preciso mencionar, porém, outras limitações dos estudos aqui descritos. No caso da validade externa, citam-se à guisa de exemplificação o fato da amostra não ser

probabilística e ser composta principalmente por estudantes de instituições públicas. Em 2023, quase 90% dos ingressantes em cursos de graduação eram de instituições privadas (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep, 2023).

Para exemplificar limitações da validade externa dos estudos, têm-se o fato de o IME (Assis e Barbosa, 2022) não ter suas propriedades psicométricas examinadas e, possivelmente, o uso de estatística paramétrica, mais especificamente ANOVA de medidas repetidas, com escala do tipo Likert. Neste caso, considerou-se, como Norman (2010), que não se trata de um problema ainda que seja necessária cautela.

Em síntese, os resultados dos dois estudos, em conjunto com a literatura, reforçam a compreensão da empregabilidade como um constructo dinâmico e multifacetado. Embora haja um alinhamento nas percepções sobre a importância de habilidades e experiências entre recrutadores e graduandos, persistem desafios relacionados à aquisição dessas competências por todos os estudantes e à necessidade de as instituições de ensino superior adaptarem-se mais eficazmente às exigências do mercado. Além disso, a discussão sobre o impacto das características demográficas nos processos seletivos reforça a importância de considerar as desigualdades estruturais, mesmo quando não explicitamente valorizadas pelos recrutadores, para promover uma empregabilidade verdadeiramente equitativa. Desse modo, a principal implicação destes estudos é o imperativo de realizar mais pesquisas sobre empregabilidade em geral e sobre o IME (Assis e Barbosa, 2022) mais especificamente.

Referências

- Assis, F. A. A.; Barbosa, A. J. G. (2022). Inventário Multidimensional de Empregabilidade. *Manuscrito não publicado*, Juiz de Fora, MG.
- Abbas, J.; Sagsan, M. (2020). Identification of key employability attributes and evaluation of university graduates' performance: Instrument development and validation. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 10(3), 449–466. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0075>
- Agnihotri, S.; Sareen, P.; Sivakumar, P. (2020). Student perceived employability with reference to media studies: validating a model of key determinants. *Journal of Content, Community and Communication*, 12, 30–41. <https://doi.org/10.31620/JCCC.12.20/05>

- Akkermans, J.; Le Blanc, P.; Van Der Heijden, B.; De Vos, A. (2024). Toward a contextualized perspective of employability development. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2291763>
- Atitsogbe, K. A.; Mama, N. P.; Sovet, L., Pari, P.; Rossier, J. (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, 180–180. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Benbow, R. J.; Hora, M. T. (2018). Reconsidering College Student Employability: A Cultural Analysis of Educator and Employer Conceptions of Essential Workplace Skills. (WCER Working Paper No. 2018-5).
- Bennett, D.; Ananthram, S. (2021). Development, validation and deployment of the EmployABILITY scale. *Studies in higher education (Dorchester-on-Thames)*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1888079>
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Department of Psychology, Stockholm University.
- Berntson, E.; Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Brouwers, L. A.; Engels, J. A., Heerkens, Y. F.; van der Beek, A. J. (2015). Development of a Vitality Scan related to workers' sustainable employability: A study assessing its internal consistency and construct validity. *BMC public health*, 15(1), 551–551. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1894-z>
- Campos, K. C. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: Definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(1), 45–55. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000100005>
- Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016: Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais*. Brasília, DF: Ministério da Saúde. Publicada no *Diário Oficial da União*, nº 98, 24 maio 2016, Seção 1, pp. 44–46.

- Dinh, N. T.; Dinh Hai, L.; Pham, H.-H. (2023). A bibliometric review of research on employability: Dataset from Scopus between 1972 and 2019. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2022-0031>
- Drange, I.; Bernstrøm, V. H.; Mamelund, S.-E. (2018). Are You Moving Up or Falling Short? An Inquiry of Skills-based Variation in Self-perceived Employability among Norwegian Employees. *Work, Employment and Society*, 32(2), 387–406. <https://doi.org/10.1177/0950017017749720>
- Favieri, F. N.; Orellano, V. (2024). Brechas de género en el mercado de trabajo en Argentina. Antes, durante y después de la pandemia por COVID-19 (2019-2021). *Trabajo y Sociedad*, 42(25), 67-89.
- Forrier, A.; Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Gamboa, V. M.; Rothwell, A.; Monarca, M. A.; Gomes, J. (2022). Validação da Self-Perceived Employability Scale em estudantes universitários portugueses e a sua relevância na procura de emprego. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.1.9014>
- Gunawan, W.; Creed, P. A.; Glendon, A. I. (2019). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Houkes, I.; Miglioretti, M.; Picco, E.; De Rijk, A. E. (2020). Tapping the Employee Perspective on the Improvement of Sustainable Employability (SE): Validation of the MAastricht Instrument for SE (MAISE-NL). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2211. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072211>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep (2023). *Censo da Educação Superior*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>

- International Labour Organization. (2025). *World employment and social outlook: Trends 2025 – Executive summary*. Geneva, Switzerland: International Labour Office. <https://www.ilo.org>
- Jackson, D.; Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics, *Higher Education Research & Development*, 36(4), p.747-762.
- Joseph, O. B.; Olateji, M.; Ijiga, O. M.; Okoli, I.; Frempong, D. (2025). Future-proofing skills in the Global South: Strategic directions for transforming technical and vocational education and training (TVET). *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies*, 5(2), 2478–2492. <https://doi.org/10.62225/2583049X.2025.5.2.4730>
- Karli, U. (2016). Adaptation and Validation of Self-Perceived Employability Scale: An Analysis of Sports Department Students and Graduates. *Educational research and reviews*, 11(8), 848.
- Lo Presti, A.; Ingusci, E.; Magrin, M. E.; Manuti, A.; Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: Development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 253–275. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12161>
- Mamaqi, X.; Miguel, J.; Olave, P. (2011). The relationship between employability and training. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 80, 656-660.
- McGarry, K. B. (2016). An Examination of Perceived Employability Skills between Employers and College Graduates. (Dissertation). Doctor of Education Northeastern University Boston, Massachusetts.
- Mokkink, L. B.; Elsman, E. B. M.; Terwee, C. B. (2024). COSMIN guideline for systematic reviews of patient-reported outcome measures version 2.0. *Quality of Life Research*, 33(11), 2929–2939. <https://doi.org/10.1007/s11136-024-03761-6>
- Monteiro, S.; Ferreira, J. A.; Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: The mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 408–422. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1542669>

- Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics. *Advances in Health Sciences Education*, 15, 625–632. <https://doi.org/10.1007/s10459-010-9222-y>
- Okay-Somerville, B.; Scholarios, D. (2015) Career self-management, perceived employability and employment success during university-to-work transitions: A Social Cognitive Career Theory perspective. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi = Human Resource Management*, 107(6), p.33-60.
- Peixoto, A. L. A.; Janissek, J.; Aguiar, C. V. N. (2015). Autopercepção de empregabilidade. In: Peixoto, A. L. A.; Puente-Palácios, K. (orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, pp.175-186
- Rezende, A. F.; Andrade, L. F. S. (2023). Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(3), 1-14
- Roslan, S.; Ping, W. S.; Sulaiman, T.; Jalil, H. A.; Yan-Li, S. (2020). Psychometric properties of graduate employability instrument among Malaysian higher education institution students. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1 A), 164–178. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081321>
- Rothwell, A.; Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Sa-Nguanmanasak, T.; Khampirat, B. (2019). Comparing employability skills of technical and vocational education students of Thailand and malaysia: A case study of international industrial work-integrated learning. *Journal of Technical Education and Training*, 11(3), 94–109. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.03.012>
- Senan, N. A. M.; Sulphey, M. M. (2022). Construction and validation of the employability questionnaire for accounting graduates. *Education and Training*, 64(1), 141–159. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2021-0152>
- Tentama, F.; Jayanti, H. D. (2019). Self-concept, perception of the learning environment and employability: A study of vocational high school students in Prambanan Yogyakarta, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(1), 433–440. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7149>

- Tong, M.; Gao, T. (2022). For Sustainable Career Development: Framework and Assessment of the Employability of Business English Graduates. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847247>
- UNESCO. (2023). Transforming Technical and Vocational Education and Training for the Future of Work. UNESCO Publishing. <https://doi.org/10.54675/EUDU5854>
- Wahab, M. A.; Salleh, F. I. M.; Nordin, M. S.; Alias, B. S. (2024). Graduate employability: A bibliometric analysis. *Global Business and Organizational Excellence, 43*(4), 9–26. <https://doi.org/10.1002/joe.22284>

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta tese possibilitou investigar a empregabilidade sob múltiplas perspectivas, com o objetivo geral de aprofundar a compreensão sobre seus instrumentos de medida e sobre as percepções dos atores envolvidos na transição da universidade para o mercado de trabalho, especialmente os profissionais de Gestão de Pessoas, já que, ao exercerem papéis de recrutadores, especificam requisitos de ‘empregabilidade’ em processos seletivos de emprego, e estudantes de graduação, na condição de futuro profissionais.

Estruturada em três estudos complementares (uma revisão sistemática de escopo e dois estudos empíricos com profissionais de Gestão de Pessoas e estudantes de graduação), buscou-se responder a questões centrais sobre como a empregabilidade é medida, valorizada e percebida. Oferece, assim, um panorama integrado e multifacetado deste construto fundamental para o desenvolvimento pessoal, social e econômico.

A primeira questão central desta investigação diz respeito ao estado da arte dos instrumentos aplicados para avaliar empregabilidade e suas qualidades psicométricas. A revisão de escopo, detalhada no Artigo 1, revelou que, embora exista uma diversidade de medidas, a maioria é desenvolvida em países desenvolvidos, sendo predominantemente escalas Likert multidimensionais que focam na empregabilidade percebida e em *soft skills*. Uma das principais constatações foi a de que as propriedades psicométricas dessas medidas são, em geral, insuficientemente examinadas. Frequentemente, os estudos se limitam a apresentar a consistência interna e evidências de validade baseadas na estrutura interna, o que sinaliza uma necessidade urgente de desenvolver instrumentos brasileiros com maior robustez psicométrica. As análises de 35 medidas seminais, e de 42 versões adaptadas, demonstrou a relevância global do tema, mas também a carência de produção científica em países em desenvolvimento, como o Brasil.

A segunda questão de pesquisa voltou-se para as expectativas do mercado de trabalho, buscando identificar aspectos da empregabilidade que os profissionais de Gestão de Pessoas valorizam em processos seletivos. O estudo com 189 profissionais da área, apresentado no Artigo 2, destacou a centralidade das habilidades e capacidades, especialmente as *soft skills*, como o fator mais importante para a empregabilidade. A análise comparativa entre os três blocos do Inventário Multidimensional de Empregabilidade (IME), conforme as respostas apresentadas pelos pesquisados, revelou uma hierarquia clara de valorização: as habilidades e capacidades foram consideradas o

fator mais importante, seguidas pelos indicadores curriculares e, por último, pelas características demográficas. A análise aprofundada de cada bloco mostrou que *soft skills*, como Profissionalismo, Empatia e Estabilidade Emocional, foram mais valorizadas do que as *hard skills*. No que se refere aos indicadores curriculares, cursos extracurriculares e a atuação prévia na área de formação foram considerados os mais relevantes, em detrimento de experiências mais tradicionais do meio acadêmico, como a iniciação científica e a monitoria. As características demográficas, por sua vez, foram consideradas o fator de menor importância. Portanto, foi possível apresentar um panorama dos critérios que definem a empregabilidade na perspectiva dos profissionais de Gestão de Pessoas, especialmente quando exercem o papel de recrutadores, em processos seletivos.

Finalmente, a terceira questão central investigou a autoavaliação dos estudantes de graduação sobre suas próprias condições de empregabilidade. O estudo com 524 graduandos que responderam o IME, como detalhado no Artigo 2, identificou que os estudantes se autoavaliam mais positivamente em *soft skills*, como Respeito pelas Diversidades, Trabalho em Equipe e Escuta Ativa, em comparação com *hard skills* como Raciocínio Matemático e Análises Científicas. Além disso, a pesquisa mapeou a posse de indicadores curriculares, revelando que a maioria dos estudantes possui cursos extracurriculares e redes de contatos profissionais, mas uma minoria detém experiências como intercâmbio, publicação científica ou participação em empresas juniores. Estes resultados permitiram mapear as autoavaliações dos discentes de graduação sobre as condições de empregabilidade que apresentam.

Um dos diferenciais desta pesquisa foi que a análise integrada dos resultados permitiu identificar importantes imbricações entre as perspectivas dos recrutadores e dos estudantes. A análise correlacional entre os dados dos dois estudos empíricos revelou uma forte correlação positiva entre a importância atribuída pelos profissionais de Gestão de Pessoas aos indicadores curriculares e a posse desses indicadores pelos estudantes. De forma semelhante, observou-se uma correlação positiva, porém moderada, entre a valorização das habilidades e capacidades pelos recrutadores e a autoavaliação dos graduandos sobre o desenvolvimento dessas mesmas competências. Essas convergências estatísticas sugerem um alinhamento significativo entre as demandas do mercado e a preparação percebida pelos futuros profissionais.

Em síntese, esta tese apresenta conhecimentos que, parcimoniosamente, contribuem para a compreensão da empregabilidade ao salientar que ela não deve ser vista apenas como um atributo individual, mas como uma construção conjunta e dinâmica entre

indivíduos, instituições de ensino superior e organizações. Os resultados reforçam a necessidade de as universidades alinharem seus currículos às demandas atuais do mercado, indo além da formação técnica para promover ativamente o desenvolvimento de competências transferíveis, que são essenciais para a trajetória profissional dos seus egressos. Conclui-se, portanto, que fomentar a empregabilidade é uma responsabilidade compartilhada, que exige um diálogo contínuo e colaborativo entre a academia e o mundo do trabalho.

ANEXOS E APÊNDICES

Apêndice 1.

Principais medidas de empregabilidade

Original/Seminal				Versões ou Adaptações	População Alvo
Medida	País de origem	Tipo	Dimensões		
(A) Perceived Employability Scale	EUA (Daniels <i>et al.</i> , 1998)	Likert, 15 itens, 5 pontos	Eficácia Interpessoal; Busca de Informações / Remoção de Barreiras; Persistência; Eficácia para Atingir Objetivos	Bélgica, Suíça, Togo (Lestari e Kusumaputri, 2017); Indonésia (Atitsogbe <i>et al.</i> , 2020), Estados Unidos (Fugate e Kinicki, 2008; Praskova <i>et al.</i> , 2015)	Estudantes universitários
(B) Dam's Employability Scale	Holanda (van Dam, 2004)	Likert; 13 itens; 5 pontos	Orientação; Atividade	França (Carrein-Lerouge <i>et al.</i> , 2021)	Profissionais com ensino superior; Profissionais sem ensino superior; Desempregados
(C) Multi-Dimensional Measurement Instrument of Employability	Holanda (van der Heijde e van der Heijden, 2005)	Likert; 22 itens; 6 pontos	Especialização Ocupacional; Antecipação e Otimização; Flexibilidade Pessoal; Sentido Corporativo; Equilíbrio	Alemanha (van der Heijde e van der Heijden, 2005; Van Der Heijde e Van Der Heijden, 2006; Berglund e Wallinder, 2015; Van der Heijden <i>et al.</i> , 2018); Áustria (Froehlich <i>et al.</i> , 2018); Holanda (Van der Heijden <i>et al.</i> , 2018); Bélgica (De Cuyper e De Witte, 2010; Berglund e Wallinder, 2015) Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suíça, Países Baixos, Suécia, França, Portugal, Espanha, Grécia, Irlanda, Reino Unido, Estônia, Bulgária, República	Estudantes universitários, profissionais com ensino superior

				Tcheca, Hungria, Polônia, Eslováquia, Eslovênia (Berglund e Wallinder, 2015)	
(D) Scale of Perceived Over-qualification	EUA (Maynard <i>et al.</i> , 2006)	Likert; 7 pontos	Satisfação no trabalho; compromisso organizacional; intenções de rotatividade;	Austrália (Jackson e Bridgstock, 2019)	Estudantes universitários, profissionais com ensino superior
(E) Employability Index	Índia (Paranjape, 2007)	Modelo matemático com base em 3 indicadores	Unidimensional	NA	Estudantes universitários
(F) Self-Perceived Employability Scale	Reino Unido (Rothwell e Arnold, 2007; Rothwell <i>et al.</i> , 2008)	Likert, 16 itens, 6 pontos.	Empregabilidade Interna; Empregabilidade Externa	Reino Unido (Okay-Somerville e Scholarios, 2017) Holanda (Emmerik <i>et al.</i> , 2012) Austrália (Praskova <i>et al.</i> , 2015); Noruega (Drange <i>et al.</i> , 2018); Bélgica, Suíça e Togo (Atitsogbe <i>et al.</i> , 2020); Brasil (Ladeira, <i>et al.</i> , 2019; Monteiro <i>et al.</i> , 2019); China (Zeng, 2011); (Ling <i>et al.</i> , 2014); Espanha (Vargas <i>et al.</i> , 2018); Estados Unidos (Niu <i>et al.</i> , 2019; Qenani <i>et al.</i> , 2014); Indonésia (Lestari e Kusumaputri, 2017); Itália (Magnano <i>et al.</i> , 2019); Portugal (Gamboa <i>et al.</i> , 2022; Monteiro <i>et al.</i> , 2020); Togo	Estudantes universitários; profissionais com ensino superior

				(Atitsogbe <i>et al.</i> , 2019); Turquia (Karli, 2016)	
(G) Escala de Empregabilidade	Brasil (Campos e Freitas, 2008; Campos, 2011)	Likert; 57 itens; 4 pontos	Eficácia de Busca; Dificuldade de Busca; Otimismo; Responsabilidade/Decisão	NA	Estudantes universitários; Profissionais com ensino superior
(H) Questionnaire Employability	Estados Unidos (Robinson e Garton, 2008)	Likert; 3 pontos	Baseadas em Relevância*	NA	Profissionais com ensino superior
(I) Perceived Employability	Suécia (Berntson, 2008; Berntson e Marklund, 2007)	Likert; 5 pontos	Fatores contextuais e recursos pessoais	Bélgica (De Cuyper e De Witte, 2010); EUA (Jackson e Wilton, 2017) Suíça (Wittekind <i>et al.</i> , 2010)	Estudantes universitários; Profissionais com ensino superior
(J) Employability Attributes Scale (EAS)	África do Sul (Coetzee, 2010)	Likert; 6 pontos	Autogestão de carreiras; Competências culturais; autoeficácia; resiliência; sociabilidade; orientação para o empreendedorismo; proatividade; alfabetização emocional	África do Sul (Potgieter, 2012)	Profissionais com ensino superior
(K) Employability Index Stability	Espanha (Mamaqi <i>et al.</i> , 2011)	Modelo matemático ; 27 indicadores	Natureza da formação contínua; Domínios de rentabilidade; Perfil socioprofissional dos sujeitos	NA	Profissionais em geral

(L) Job Seeker Assessment of Employability	Austrália (Bull, 2011)	22 itens; em escala nominal	Unidimensional	NA	Desempregados
(M) Employability Scale	Bélgica (Lo Presti e Nonnis, 2012)	Likert; 5 itens; 5 pontos	Unidimensional	Itália (Lo Presti e Nonnis, 2012)	Profissionais sem ensino superior, profissionais com ensino superior
(N) Ten Brink's Instruments (Itens)	Holanda e Noruega (Sok <i>et al.</i> , 2013)	Likert; 3 itens; 5 pontos	Intenções de mobilidade intra-organizacional; Desenvolvimento dos trabalhadores; Oportunidades percebidas no mercado de trabalho	NA	Profissionais com ensino superior
(O) CareerEDGE Employability Development Profile (EDP)	Reino Unido (Dacre Pool <i>et al.</i> , 2014)	Likert; 7 pontos	Inteligência emocional e autogerenciamento; desempenho acadêmico e habilidades de estudo; aprendizado de desenvolvimento de carreira; habilidades de resolução de problemas; experiência de trabalho e de vida	NA	Estudantes universitários
(P) Graduate Skills and Attributes Scale	África do Sul (Coetzee <i>et al.</i> , 2015); (Coetzee, 2014)	Likert de 6 níveis	Habilidades de resolução de problemas e tomada de decisões, habilidades empreendedoras, habilidades de pensamento analítico, habilidades interativas, habilidades de informação, comportamento ético e responsável	NA	Estudantes universitários
(Q) Employability Index	Malásia (Awang-Hashim <i>et al.</i> , 2015)	Modelo matemático com 31 indicadores	Unidimensional	Hungria (Alpek e Tésits, 2019)	Profissionais com ensino superior.

					Estudantes universitários
(R) Vitality Scan	Holanda (Brouwers <i>et al.</i> , 2015)	Likert; 5 pontos	Equilíbrio e Competência; Motivação e Envolvimento; Resiliência; Saúde Mental e Física, e Suporte Social para o Trabalho	NA	Profissionais com ensino superior, profissionais sem ensino superior
(S) Cuestionario de Empleabilidad Social*	Espanha (Mimbero-Mallado <i>et al.</i> , 2016)	Likert; 21 itens; 5 pontos	Unidimensional	NA	Profissionais com ensino superior; Desempregados
(T) indicator of employability	Dinamarca (Dencker-Larsen, 2017)	9 Indicadores	Saúde/Bem-estar; Saúde/Autoeficácia; Consumo de Álcool	NA	Desempregados
(U) Employability Appraisal Scale (EAS)	Espanha (Llinares-Insa <i>et al.</i> , 2018)	Likert; 35 itens; 5 pontos	Comportamentos Protetores de Emprego; Risco de Desemprego; Comportamento de Busca Trabalho; Autocontrole; Autoaprendizagem	Espanha (a escala foi apropriada de outro instrumento espanhol)	Profissionais com ensino superior; profissionais sem ensino superior
(V) Perceived Future Employability Scale for Young Adults	Austrália (Gunawan <i>et al.</i> , 2019)	Likert, 42 itens, 6 pontos	Previsão para futura rede de contatos; Experiências esperadas previstas; Características pessoais futuras previstas; Reputação prevista do estabelecimento de ensino; Conhecimento futuro do mercado de	Líbano (Kertechian <i>et al.</i> , 2022)	Estudantes universitários

			trabalho previsto; Competências futuras previstas		
(X) Employability Scale	EUA (Nielsen <i>et al.</i> , 2019)	6 indicadores	Pouco empregável; marginalmente empregável; satisfatoriamente empregável; otimamente empregável	NA	Profissionais com ensino superior
(W) Scale of Employability	Indonésia (Tentama, Izzati, <i>et al.</i> , 2019; Tentama, Subardjo, <i>et al.</i> , 2019; Tentama e Jayanti, 2019; Tentama e Anindita, 2020; Tentama e Arridha, 2020; Tentama e Nabilah, 2020; Tentama e Yusantri, 2020; Tentama e Nur, 2021)	Likert; 11 itens; 4 pontos	Identidade profissional; adaptabilidade pessoal e social e capital humano	NA	Estudantes universitários

(Y) Scale of Employability	Tailândia (Cheng e Chang, 2019)	Likert; 10 itens; 5 pontos	Conhecimentos de engenharia; Competência em matéria de informação; Competência prática; Planejamento e integração; Identificação de ideias; Cooperação em matéria de gestão; Ética profissional	NA	Profissionais com ensino superior
(Z) Employability Questionnaire Western Digital Corporation	Tailândia (Sa-Nguanmanasak e Khampirat, 2019)	Likert; 16 itens; 10 pontos	Quantidade de trabalho, qualidade de trabalho, capacidade acadêmica, capacidade de aprender e aplicar conhecimentos, capacidade prática, julgamento e tomada de decisões, gestão de planejamento, capacidades de comunicação, responsabilidade, interesse no trabalho, iniciativa e auto iniciativa, resposta à supervisão, personalidade, capacidades interpessoais, disciplina e adaptabilidade a uma organização formal, e ética e moral.	Malásia (Sa-Nguanmanasak e Khampirat, 2019)	Estudantes universitários
(AA) Employability Questionnaire	Itália (Lo Presti <i>et al.</i> , 2019)	Likert; 31 itens; 5 pontos	Empregabilidade como um todo; capital humano e desenvolvimento profissional; capital social e trabalho em rede; identidade e autogestão de carreira; monitoramento ambiental	NA	Profissionais com ensino superior, profissionais sem ensino superior
(AB) Maastricht Instrument for Sustainable Employability (MAISE-NL)	Holanda (Houkes <i>et al.</i> , 2020)	12 escalas de diferentes tipos	Significado de Empregabilidade Sustentável; Nível de Empregabilidade Sustentável; Fatores que afetam a Empregabilidade Sustentável; Responsabilidade pela	Itália (Picco <i>et al.</i> , 2022)	Profissionais em geral

		(p.ex., Likert)	Empregabilidade Sustentável dos trabalhadores; Responsabilidade pelos fatores que afetam a Empregabilidade Sustentável		
(AC) Graduate Employability Instrument	Malásia (Roslan <i>et al.</i> , 2020)	Likert, 33 itens, 7 níveis	Resiliência de trabalho e carreira; capital humano e social; trabalho em equipe; consciência; pensamento crítico; acadêmico; e liderança	NA	Estudantes universitários
(AD) Perceived Employability Scale	Índia (Agnihotri <i>et al.</i> , 2020)	Likert; 78 itens; 7 pontos	Habilidades Gerais; Desempenho Acadêmico; Papel da Universidade; Contatos; Mercado de Trabalho; Reflexão e Avaliação; Autoconfiança; Empregabilidade Percebida	NA	Estudantes universitários; Profissionais de gestão de pessoas
(AE) Scale of the millennials' employability factor	México (De la Garza Carranza <i>et al.</i> , 2020)	15 itens em escala nominal	satisfação pessoal com a organização, satisfação com o compromisso social da organização	NA	Profissionais com ensino superior, profissionais sem ensino superior
(AF) Employability Attributes and Performance Questionnaire	China (Abbas e Sagsan, 2020)	Likert; 50 itens; 5 pontos	Conhecimento (explícito e tácito); Habilidades intelectuais; habilidades físicas; habilidades interpessoais; reabilitação; estabilidade emocional; ética; Capacidades; Atitude Profissional.	NA	estudantes universitários

(AG) EmployABILITY scale	Austrália (Bennett e Ananthram, 2021)	Likert; 70 itens; pontos variáveis	Consciência de si próprio e do programa; Competências interativas; Literacia tecnológica e digital; Comportamento orientado para objetivos; Identidade e empenhamento na carreira; Autoestima; Crenças de eficácia; Compreensão da relevância da aprendizagem; Inteligência emocional; Exploração e sensibilização para a carreira; Mobilidade profissional; Comportamento ético e responsável	NA	Estudantes universitários
(AH) Assessment Scale for Business English Graduates' Employability	Inglaterra (Tong e Gao, 2022)	Likert; 46 itens; 7 pontos	Habilidades no idioma inglês; Competências em comércio exterior; Habilidades em informática e aplicativos da Internet; Habilidades sociais; Aprendizagem e desenvolvimento; Traços pessoais; Habilidades de pensamento; NÓS, Ética no trabalho; Identidade e planejamento de carreira; Consciência de serviços. Fatores de Segunda Ordem: Conhecimento profissional; Competências genéricas; Habilidade de gerenciamento de carreira.	NA	Profissionais com Ensino superior
(AI) Employability questionnaire for accounting graduates	Arábia Saudita (Senan e Sulphey, 2022)	Likert; 29 itens; 5 pontos	<i>Soft skill</i> ; requisitos gerais de negócios; auditoria e garantia; conhecimentos conceituais; tópicos especiais em contabilidade.	NA	Profissionais com ensino superior

Medida	Autor(es):	Precisão e Fidedignidade					Validade				Correção e interpretação de escores		
		Estabilidade (ou teste-reteste)	Consistência interna	Correlação item-total	Correlação inter-itens	Concordância de avaliadores	Baseadas na estrutura interna	Baseadas na relação com outras variáveis	Baseadas nas consequências da testagem	Validade de conteúdo	Referenciado à norma	Com base em algum critério	Com base em pontos de corte
(A)	(Daniels <i>et al.</i> , 1998)		X					X					
(B)	(van Dam, 2004)		X				X	X					
(C)	(van der Heijde e van der Heijden, 2005)		X				X						
(D)	(Maynard <i>et al.</i> , 2006)		X		X		X	X					
(E)	(Paranjape, 2007)		X				X						
(F)	(Rothwell e Arnold, 2007; Rothwell <i>et al.</i> , 2008)		X		X		X	X		X			
(G)	(Campos e Freitas, 2008; Campos, 2011)						X	X					
(H)	(Robinson e Garton, 2008)		X							X			
(I)	(Berntson, 2008; Berntson e Marklund, 2007)		X		X		X						
(J)	(Bezuidenhout, 2010; Coetzee, 2010)		X		X		X	X					
(K)	(Mamaqi <i>et al.</i> , 2011)						X	X					
(L)	(Bull, 2011)		X				X			X			
(M)	(Hansez in Presti e Nonnis, 2012)		X										
(N)	(Sok <i>et al.</i> , 2013)		X				X	X					
(O)	(Dacre Pool <i>et al.</i> , 2014)		X		X		X				X		
(P)	(Coetzee <i>et al.</i> , 2015; Coetzee, 2014)		X				X						
(Q)	(Awang-Hashim <i>et al.</i> , 2015)						X						X
(R)	(Brouwers <i>et al.</i> , 2015)		X				X						

(S)	(Mimbero-Mallado <i>et al.</i> , 2016)		X				X						
(T)	(Dencker-Larsen, 2017)		X				X	X					
(U)	(Llinares-Insa <i>et al.</i> , 2018)		X				X	X		X			
(V)	(Gunawan <i>et al.</i> , 2019)		X				X	X		X			
(X)	(Nielsen <i>et al.</i> , 2019)		X				X			X			
(W)	(Tentama, Izzati, <i>et al.</i> , 2019; Tentama, Subardjo, <i>et al.</i> , 2019; Tentama e Jayanti, 2019; Tentama e Anindita, 2020; Tentama e Arridha, 2020; Tentama e Nabilah, 2020; Tentama e Yusantri, 2020; Tentama e Nur, 2021)		X				X						
(Y)	(Cheng e Chang, 2019)		X										
(Z)	(Sa-Nguanmanasak e Khampirat, 2019)		X										
(AA)	(Lo Presti <i>et al.</i> , 2019)		X				X						
(AB)	(Houkes <i>et al.</i> , 2020)		X		X		X	X		X			X
(AC)	(Roslan <i>et al.</i> , 2020)		X				X			X			
(AD)	(Agnihotri <i>et al.</i> , 2020)		X				X			X			
(AE)	(De la Garza Carranza <i>et al.</i> , 2020)		X				X			X			
(AF)	(Abbas e Sagsan, 2020)		X				X	X		X			
(AG)	(Bennett e Ananthram, 2021)		X				X						
(AH)	(Tong e Gao, 2022)		X				X			X			
(AI)	(Senan e Sulphrey, 2022)		X				X			X			

Foram incluídos estudos que apenas utilizaram sem necessariamente explicitar que estavam analisando propriedades psicométricas.

Além de medidas publicadas, foram identificadas algumas que não foram publicadas, como a mencionada por (Lodi *et al.*, 2020), e várias outras que foram construídas especificamente para determinados estudos (citar todas), porém sem serem formalizadas na literatura científica como medidas de empregabilidade.

Referências

- Abbas, J.; Sagsan, M. (2020). Identification of key employability attributes and evaluation of university graduates' performance: Instrument development and validation. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 10(3), 449–466. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0075>
- Agnihotri, S.; Sareen, P.; Sivakumar, P. (2020). Student perceived employability with reference to media studies: validating a model of key determinants. *Journal of Content, Community and Communication*, 12, 30–41. <https://doi.org/10.31620/JCCC.12.20/05>
- Alpek, B. L.; Tésits, R. (2019). The spatial and settlement dimensions of employability in Hungary. *Területi Statisztika*, 59(4), 381–399. <https://doi.org/10.15196/TS590402>
- Atitsogbe, K. A.; Hansenne, M.; Pari, P.; Rossier, J. (2020). Normal personality, the dark triad, proactive attitude and perceived employability: A cross-cultural study in Belgium, Switzerland and togo. *Psychologica Belgica*, 60(1), 217–235. <https://doi.org/10.5334/PB.520>
- Atitsogbe, K. A.; Mama, N. P.; Sovet, L.; Pari, P.; Rossier, J. (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(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Awang-Hashim, R.; Lim, H. E.; Yatim, B.; Tengku Ariffin, T. F.; Zubairi, A. M.; Yon, H.; Osman, O. (2015). Estimating a prediction model for the early identification of low employability graduates in Malaysia. *Singapore Economic Review*, 60(4). <https://doi.org/10.1142/S0217590815500277>
- Bennett, D.; Ananthram, S. (2021). Development, validation and deployment of the EmployABILITY scale. *Studies in higher education (Dorchester-on-Thames)*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1888079>

- Berglund, T.; Wallinder, Y. (2015). Perceived Employability in Difficult Economic Times. *European Societies*, 17, 1–26. <https://doi.org/10.1080/14616696.2015.1120879>
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Department of Psychology, Stockholm University.
- Berntson, E.; Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Brouwers, L. A.; Engels, J. A.; Heerkens, Y. F.; van der Beek, A. J. (2015). Development of a Vitality Scan related to workers' sustainable employability: A study assessing its internal consistency and construct validity. *BMC public health*, 15(1), 551–551. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1894-z>
- Bull, G. J. (2011). The Jobseeker Assessment of Employability: Preliminary Evidence. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 17(2), 106–114. <https://doi.org/10.1375/jrc.17.2.106>
- Campos, K. C. de L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: Definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(1), 45–55. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000100005>
- Campos, K. C. de L.; Freitas, F. A. de. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. *Psico usf*, 13(2), 189–201. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200006>
- Carrein-Lerouge, C.; Lo Presti, A.; Rioux, L.; Scrima, F. (2021). Psychometrics properties of the French version of the van Dam's Employability Questionnaire. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 71, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100628>
- Cheng, S.-C.; Chang, S.-L. (2019). An innovative assessment method to establish employability map based on students' learning portfolio. *Problems of Education in the 21st Century*, 77(2), 209–227. <https://doi.org/10.33225/pec/19.77.209>
- Coetzee, M. (2014). Measuring student graduateness: Reliability and construct validity of the Graduate Skills and Attributes Scale. *Higher Education Research & Development*, 33(5), 887–902. <https://doi.org/10.1080/07294360.2014.890572>

- Coetzee, M.; Ferreira, N.; Potgieter, I. L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.682>
- Dacre Pool, L.; Qualter, P.; J. Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education + Training*, 56(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Daniels, J.; D'Andrea, M.; Gaughen, K. J. S. (1998). Testing the validity and reliability of the perceived employability scale (PES) among a culturally diverse population. *Journal of Employment Counseling*, 35(3), 114–123. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1998.tb00993.x>
- De Cuyper, N.; De Witte, H. (2010). Temporary Employment and Perceived Employability: Mediation by Impression Management. *Journal of Career Development*, 37(3), 635–652. <https://doi.org/10.1177/0894845309357051>
- De la Garza Carranza, M. T.; Lemus, J. A. L.; Soria, E. G.; Ibara, Q. A. (2020). Validation of a measuring scale of the factors for the employability of millennials. *Gadjah Mada international journal of business*, 22(2), 178–198. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.51212>
- Dencker-Larsen, S. (2017). Measuring employability for disadvantaged unemployed people? Evidence from survey and register data. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3), 107–127. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i3.97089>
- Drange, I.; Bernstrøm, V. H.; Mamelund, S.-E. (2018). Are You Moving Up or Falling Short? An Inquiry of Skills-based Variation in Self-perceived Employability among Norwegian Employees. *Work, Employment and Society*, 32(2), 387–406. <https://doi.org/10.1177/0950017017749720>
- Emmerik, Ij. H.; Schreurs, B.; De Cuyper, N.; Jawahar, I.; Peeters, M. C. W. (2012). The route to employability Examining resources and the mediating role of motivation. *Career Development International*, 17, 104–119. <https://doi.org/10.1108/13620431211225304>
- Froehlich, D. E.; Liu, M.; Maria Van der Heijden, B. I. J. (2018). Work in progress: The progression of competence-based employability. *Career Development International*, 23(2), 230–244. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2017-0098>

- Fugate, M.; Kinicki, A. 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(3), 503–527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Gamboa, V. M.; Rothwell, A.; Monarca, M. A.; Gomes, J. (2022). Validação da Self-Perceived Employability Scale em estudantes universitários portugueses e a sua relevância na procura de emprego. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.1.9014>
- Gunawan, W.; Creed, P. A.; Glendon, A. I. (2019). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Houkes, I.; Miglioretti, M.; Picco, E.; De Rijk, A. E. (2020). Tapping the Employee Perspective on the Improvement of Sustainable Employability (SE): Validation of the MAastricht Instrument for SE (MAISE-NL). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2211. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072211>
- Jackson, D.; Bridgstock, R. (2019). Evidencing student success and career outcomes among business and creative industries graduates. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(5), 451–467. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1646377>
- Karli, U. (2016). Adaptation and Validation of Self-Perceived Employability Scale: An Analysis of Sports Department Students and Graduates. *Educational research and reviews*, 11(8), 848.
- Kertechian, K. S.; Ismail, H. N.; Karkoulou, S. (2022). How employable do students perceive themselves to be in the future? Evidence from the Middle East. *Industry & higher education*. <https://doi.org/10.1177/09504222221119711>
- Ladeira, M. R. M.; Oliveira, M. C. de; Melo-Silva, L. L.; Taveira, M. do C. (2019). Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho: Mediação das Respostas Adaptativas. *Psico usf*, 24(3), 583–595. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
- Lestari, D. A.; Kusumaputri, E. S. (2017). Perceived Employability: Peranan Career Calling dan Strategi Karir Sebagai Mediator. *Psikologika : journal pemikiran dan penelitian psikologi*, 22(1), 89–92. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol22.iss1.art6>

- Ling, L.; Qing, T.; Shen, P. (2014). Can training promote employee organizational commitment? The effect of employability and expectation value. *Nankai business review international*, 5(2), 162–186. <https://doi.org/10.1108/NBRI-09-2013-0034>
- Llinares-Insa, L. I.; González-Navarro, P.; Zacarés-González, J. J.; Córdoba-Iñesta, A. I. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample. *Frontiers in Psychology*, 9, 1437–1437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01437>
- Lo Presti, A.; Ingusci, E.; Magrin, M. E.; Manuti, A.; Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: Development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 253–275. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12161>
- Lo Presti, A.; Nonnis, M. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 1, 97–113. <https://doi.org/10.4473/TPM19.2.3>
- Lodi, E.; Zammitti, A.; Magnano, P.; Patrizi, P.; Santisi, G. (2020). Italian adaption of self-perceived employability scale: Psychometric properties and relations with the career adaptability and well-being. *Behavioral Sciences*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/bs10050082>
- Magnano, P.; Santisi, G.; Zammitti, A.; Zarbo, R.; Nuovo, S. D. (2019). Self-perceived employability and meaningful work: The mediating role of courage on quality of life. *Sustainability (Switzerland)*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/su11030764>
- Mamaqi, X.; Miguel, J.; Olave, P. (2011). The relationship between employability and training. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 80, 656–660.
- Maynard, D. C.; Joseph, T. A.; Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509–536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Mimbero-Mallado, C.; Pereira da Silva, J.; Guil-Bozal, A.; Vera-Gil, S. (2016). Empleabilidad social y género: Opiniones de personas desempleadas sobre la inserción laboral. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 4, 95–104. <https://doi.org/10.24965/reala.v0i4.10307>

- Monteiro, S.; Ferreira, J. A.; Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: The mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 408–422. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1542669>
- Monteiro, S.; García-Aracil, A.; Almeida, L. S. (2019). Adaptation and initial validation of the perceived employability scale. *Paideia*, 29, 1–9. <https://doi.org/10.1590/1982-4327E2935>
- Nielsen, C. J.; Brosmer, S. S.; Byrne, P. J.; Jennings, S. G. (2019). An evaluation of qualities of nuclear medicine technology programs and graduates leading to employability. *Journal of Nuclear Medicine Technology*, 47(1), 29–34. <https://doi.org/10.2967/jnmt.118.219519>
- Niu, Y.; Hunter-Johnson, Y.; Xu, X.; Liu, T. (2019). Self-Perceived Employability and Subjective Career Success: Graduates of a Workforce Education and Development Program. *Journal of Continuing Higher Education*, 67(2–3), 55–71. <https://doi.org/10.1080/07377363.2019.1660843>
- Okay-Somerville, B.; Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42, 1–17. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Paranjape, M. (2007). Determinants of employability of graduates: a case study of University of Mumbai. *Indian Journal of Labour Economics*, 50.
- Picco, E.; Houkes, I.; De Rijk, A.; Miglioretti, M. (2022). The MAastricht Instrument for Sustainable Employability—Italian version (MAISE-IT): A validation study. *BMC public health*, 22(1), 541–541. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12872-z>
- Potgieter, I. (2012). The relationship between the self-esteem and employability attributes of postgraduate business management students. *South African Journal of Human Resource Management*, 10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v10i2.419>
- Praskova, A.; Creed, P. A.; Hood, M. (2015). Self-Regulatory Processes Mediating Between Career Calling and Perceived Employability and Life Satisfaction in Emerging Adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86–101. <https://doi.org/10.1177/0894845314541517>

Qenani, E.; MacDougall, N.; Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>

Robinson, J. S.; Garton, B. L. (2008). Assessment of the employability skills needed by graduates in the college of agriculture, food and natural resources at the University of Missouri. *Journal of agricultural education*, 49(4), 96–105. <https://doi.org/10.5032/jae.2008.04096>

Roslan, S.; Ping, W. S.; Sulaiman, T.; Jalil, H. A.; Yan-Li, S. (2020). Psychometric properties of graduate employability instrument among Malaysian higher education institution students. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1 A), 164–178. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081321>

Rothwell, A.; Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>

Sa-Nguanmanasak, T.; Khampirat, B. (2019). Comparing employability skills of technical and vocational education students of Thailand and malaysia: A case study of international industrial work-integrated learning. *Journal of Technical Education and Training*, 11(3), 94–109. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.03.012>

Senan, N. A. M.; Sulphey, M. M. (2022). Construction and validation of the employability questionnaire for accounting graduates. *Education and Training*, 64(1), 141–159. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2021-0152>

Sok, J.; Blomme, R.; Tromp, D. (2013). The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International journal of hospitality management*, 34, 274–284. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.008>

Tentama, F.; Anindita, W. D. (2020). Employability scale: Construct validity and reliability. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 3166–3170.

Tentama, F.; Arridha, G. (2020). Motivation to Learn and Employability of Vocational High School Students. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(2), 301.

Tentama, F.; Izzati, I. D. C.; Husna, M. (2019). The effect of human relations and autonomy on employee employability. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2503–2507.

Tentama, F.; Jayanti, H. D. (2019). Self-concept, perception of the learning environment and employability: A study of vocational high school students in Prambanan Yogyakarta, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(1), 433–440. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7149>

Tentama, F.; Nabilah, B. R. (2020). Construct validity of employability: Confirmatory factor analysis of the employability scale. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 538–542.

Tentama, F.; Nur, M. Z. (2021). The Correlation between Self-Efficacy and Peer Interaction towards Students' Employability in Vocational High School. *International journal of evaluation and research in education*, 10(1), 8–15. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20573>

Tentama, F.; Subardjo, S.; Abdillah, M. H. (2019). Motivation to Learn and Social Support Determine Employability among Vocational High School Students. *International journal of evaluation and research in education*, 8(2), 237–242. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i2.18188>

Tentama, F.; Yusantri, S. (2020). The Role of Entrepreneurial Intention in Predicting Vocational High School Students' Employability. *International journal of evaluation and research in education*, 9(3), 558–563. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i3.20580>

Tong, M.; Gao, T. (2022). For Sustainable Career Development: Framework and Assessment of the Employability of Business English Graduates. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847247>

van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29–51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>

van der Heijde, C. M.; van der Heijden, B. I. J. M. (2005). *The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability-and the impact of aging* (Vol. 1280, p. 147). <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.061>

- Van Der Heijde, C. M.; Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Van der Heijden, B. I. J. M.; Notelaers, G.; Peters, P.; Stoffers, J. M. M.; De Lange, A. H.; Froehlich, D. E.; Van der Heijde, C. M. (2018). Development and validation of the short-form employability five-factor instrument. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 236–248.. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.003>
- Vargas, R.; Sánchez-Queija, M. I.; Rothwell, A.; Parra, Á. (2018). Self-perceived employability in Spain. *Education and Training*, 60(3), 226–237. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2017-0037>
- Wittekind, A.; Raeder, S.; Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586. <https://doi.org/10.1002/job.646>
- Zeng, C. (2011). Validation of Chinese version of Self-perceived Employability Scale. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 19, 42–44.