

# O entendimento da empregabilidade sob a ótica de empresas de recrutamento e seleção

**Rafaela Butzke Geloch**

Universidade Federal de Santa Maria  
[rafageloch@gmail.com](mailto:rafageloch@gmail.com)

**Talita Gonçalves Posser**

Universidade Federal de Santa Maria  
[talita.gposser@gmail.com](mailto:talita.gposser@gmail.com)

**Anastácio Demarte Brito Kemerich**

Universidade Franciscana  
[taciokemerich@gmail.com](mailto:taciokemerich@gmail.com)

**Gisielle Silva Costa Oliveira**

Universidade Federal de Santa Maria  
[gisi@oliveiragestacontabil.com.br](mailto:gisi@oliveiragestacontabil.com.br)

**Vânia Medianeira Flores Costa**

Universidade Federal de Santa Maria  
[vania.costa@ufsm.br](mailto:vania.costa@ufsm.br)

## RESUMO

Frente ao cenário de dificuldades e incertezas, inúmeras dificuldades que são experimentadas pelos indivíduos e pelas organizações frente ao contexto em que se vive, tornando relevante estudos que propiciem discussões sobre empregabilidade. Diante disso, a presente pesquisa tem o objetivo identificar a percepção de empregabilidade sob a ótica de profissionais que atuam em empresas de recrutamento e seleção da região central do estado do Rio Grande do Sul. A fim de atingir o objetivo proposto, a pesquisa classifica-se quanto à sua natureza como qualitativa e quanto aos objetivos descritiva. Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas junto a três profissionais que atuam em empresas da área de recrutamento e seleção da região central do estado do Rio Grande do Sul e posteriormente submetidas a análise descritiva de acordo com Gil (2019). Os resultados evidenciaram que para o profissional se manter empregável é preciso buscar aperfeiçoamento constante na área de interesse e atuação,

projetar suas metas de carreira em longo prazo, agregar qualificação, experiência e desenvolvimento interpessoal.

**Palavras chave:** Empregabilidade, Mercado de Trabalho, Profissionais, Recrutamento, Seleção.

#### **ABSTRACT**

In the face of difficulties and uncertainties, countless difficulties are experienced by individuals and organizations in the context in which they live, making relevant studies that provide discussions on employability. Therefore, this research aims to identify the perception of employability from the perspective of professionals who work in recruitment and selection companies in the central region of the state of Rio Grande do Sul. In order to achieve the proposed objective, the research is classified whether as to its nature as qualitative and how many to the descriptive objectives. For data collection, interviews were conducted with three professionals who work in companies in the area of recruitment and selection in the central region of the state of Rio Grande do Sul and later submitted to descriptive analysis according to Gil (2019). The results showed that for the professional to remain employable, it is necessary to seek constant improvement in the area of interest and performance, to project his long-term career goals, to add qualification, experience and interpersonal development.

**Key words:** Employability, Labor Market, Professionals, Recruitment, Selection.

## **1. INTRODUÇÃO**

Com o início de um movimento econômico de recessão no Brasil, em especial a partir do ano de 2014, diversas mudanças ocorreram no mercado de trabalho, o que suscitou o acirramento da competição entre os indivíduos, culminando em um mercado de trabalho mais competitivo (MARTINS; OLIVEIRA, 2016). Frente a este cenário de dificuldades e incertezas, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), no primeiro trimestre de 2020 a taxa de desocupação chegou a 12,2%, o que corresponde a 12,9 milhões de pessoas brasileiras desocupadas. Ainda segundo o IBGE (2020), tal indicador apresentou aumento de 1,3 pontos percentuais ao compará-lo com o último trimestre de 2019, em que a taxa de desocupação estava em aproximadamente 11,0%. Esse cenário enfatiza as inúmeras dificuldades que são experimentadas pelos indivíduos e pelas organizações frente ao contexto em que se vive, tornando relevante estudos que propiciem discussões sobre empregabilidade.

A empregabilidade está relacionada às exigências e transformações do mercado de trabalho, e neste sentido pode-se considerar que está modificando a relação entre pessoas e organizações, demandando do profissional constante adaptação às necessidades do mercado. De acordo com Helal e Rocha (2011, p.140), a empregabilidade “reflete o agravamento da crise pela qual passa o mercado de trabalho em todo mundo, em função da diminuição do número de empregos formais e do aumento dos níveis de desemprego e de trabalho informal”.

Assim sendo, a empregabilidade pode ser entendida como a medida que atribui à educação e qualificação profissional a capacidade do indivíduo de se manter empregado, sendo um tema que tem atraído a atenção de pesquisadores. No contexto nacional, as pesquisas sobre o tema centram-se principalmente em investigar a

empregabilidade a partir da percepção de profissionais que atuam no mercado de trabalho ou estão ingressando no mesmo, como os recém concluintes do ensino superior (MENDONÇA et al., 2020; ROCHA; SILVA, 2019; SILVA; OLIVEIRA, 2020; QUEIROZ; MESQUITA; ISNARD, 2020). No entanto, os questionamentos desta pesquisa voltaram-se a empresas que atuam na área de recrutamento e seleção profissionais para organizações de modo geral.

Diante do exposto, a questão que norteia a pesquisa é: “Qual a percepção de recrutadores sobre empregabilidade na região central do estado do Rio Grande do Sul?”. Portanto, a presente pesquisa tem o objetivo identificar a percepção de empregabilidade sob a ótica de profissionais que atuam em empresas de recrutamento e seleção da região central do estado do Rio Grande do Sul. Espera-se com esse estudo contribuir para o campo de estudos sobre empregabilidade, considerando os poucos trabalhos encontrados com uma abordagem qualitativa e com foco na percepção de empregabilidade sob a ótica de profissionais que atuam em empresas de recrutamento e seleção. De uma perspectiva aplicada, espera-se que os resultados aqui apresentados possam nortear e ampliar a percepção de empregabilidade e a posterior inserção de profissionais no mercado de trabalho.

Posto isto, o presente estudo encontra-se estruturado em mais quatro seções além da introdução que contempla o problema de pesquisa, o objetivo e a justificativa do estudo. Posteriormente, na segunda seção é exposta uma revisão da literatura acerca do tema. Na terceira seção aborda-se os procedimentos metodológicos adotados para a operacionalização desse trabalho. Na seção seguinte, apresenta-se a análise dos resultados e por fim, encerra-se este trabalho com a apresentação das considerações finais.

## **2. EMPREGABILIDADE: BREVES CONSIDERAÇÕES**

Entende-se por empregabilidade a busca constante do desenvolvimento de habilidades e competências agregadas por meio do conhecimento específico e pela multifuncionalidade, as quais tornam o profissional apto à obtenção de trabalho dentro ou fora da empresa (ALMEIDA, 2006, p. 112). De acordo com o autor, o termo surgiu na década de 90 a partir da necessidade dos trabalhadores de adquirir novos conhecimentos que os habilitassem a acompanhar as mudanças no mercado de trabalho, onde até então, as oportunidades de trabalho eram oferecidas principalmente pelas indústrias e, por conseguinte, passaram a ser oferecidas também no setor de serviços, exigindo do trabalhador competências para desenvolver as novas atividades.

Considerando que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e busca profissionais com habilidades e competências renovadas, Carvalho (2009) definiu empregabilidade como um conceito dinâmico referente ao mundo do trabalho, que expressa a capacidade do indivíduo de se ajustar e se enquadrar no mercado globalizado. Já para Dias (2009), o termo surgiu da ação que começou como um investimento das empresas na crescente capacitação de seu quadro de funcionários.

O autor também afirma que atingir a empregabilidade é algo que vai além de ter competências e habilidades bem estabelecidas, e para isso a empregabilidade tem por base a realização constante de auto avaliação, sendo que estes pilares precisam estar coesos e articulados, eles funcionam num grau de interdependência. Segundo Dias (2009) as bases necessárias para a articulação de uma carreira profissional são:

1. Adequação profissional: para que o sujeito tenha satisfação na sua atividade, é preciso escolher a profissão certa, ou seja, sua atividade corresponde ao seu talento. Isso requer sempre auto-análise, reflexão e busca de uma área de interesse.
2. Competência Profissional: o sujeito deve ter capacitação, conhecimento adquiridos e desenvolvidos durante a formação escolar, estar rápida e constantemente atualizado. Deve possuir uma rotina de aprender e ser um prestador de serviços, estarem sintonizado com o que o mercado precisa.
3. Idoneidade: o sujeito deve ser correto, idôneo e honesto na forma de conduzir a vida e o trabalho dentro de princípios legais, além de manter valores básicos e a ética profissional na prestação de serviços.
4. Saúde física e mental: o sujeito deve cuidar do equilíbrio, cuidar do corpo, evitar vícios como fumo, álcool e drogas. Manter bons relacionamentos, alta autoestima e capacidade de realizar projetos.
5. Reserva financeira e fontes alternativas: a perda do emprego pode significar a perda da entrega de receita, o sujeito deve fazer uma reserva mês a mês, como defesa e garantia de sustento para o futuro. O projeto profissional deve ocorrer paralelamente e a um negócio próprio de qualquer dimensão pode ser uma fonte alternativa de renda.
6. Relacionamentos: para o sujeito manter a empregabilidade é importante conhecer pessoas e adequar informações importantes e relevantes sobre os seus relacionamentos, pois estes podem vir a ser oportunidades de trabalho. Em termos profissionais é muito importante ter um networking, uma forma de se manter conectado a uma rede de relacionamentos.

Para Queiroz, Mesquita e Isnard (2020) os trabalhadores que procuram empregabilidade estão sendo obrigados a desenvolver capacidades que ultrapassem suas principais áreas, tornando-se multifuncionais, corroborando com a tendência global de crescimento dos temas relacionados à interdisciplinaridade. Ainda para os autores, a empregabilidade dos indivíduos depende de suas habilidades, nas quais eles fazem uma variedade de investimentos. Habilidades individuais são a harmonização entre conhecimentos, competências e atitudes que, uma vez desenvolvidos, proporcionam ao indivíduo e à organização, maiores atributos para competir no mercado em que atua.

De acordo com Mendonça et al. (2020) o mercado de trabalho moderno exige mais dos profissionais do que certificados e cartas de recomendação, tendo em vista que as organizações estão voltadas para identificar capacidades e habilidades pessoais do candidato. Diversos pesquisadores evidenciam que a empregabilidade depende tanto de características individuais quanto de condições externas que estão fora do controle do indivíduo, incluindo as condições macroeconômicas, as práticas de contratação e capacitação das organizações empregadoras e as políticas governamentais de emprego e qualificação. Na perspectiva individual, a empregabilidade é um construto de caráter psicossocial, que se materializa na relação dos trabalhadores com as organizações. Com isso, envolve um conjunto de convicções pessoais, quanto à própria capacidade em conquistar, manter ou substituir um emprego (SILVA; OLIVEIRA, 2020).

Logo está relacionada à interpretação de que os atributos individuais são responsáveis pela posição do indivíduo no mercado de trabalho, o que provoca maior necessidade aos profissionais de adotarem posturas flexíveis, criativas e adaptáveis para, assim, agregar maior valor em suas ocupações e manterem-se empregados.

### 3. METODOLOGIA

A fim de atingir o objetivo de identificar a percepção de empregabilidade sob a ótica de profissionais que atuam em empresas de recrutamento e seleção da região central do estado do Rio Grande do Sul, a presente pesquisa classifica-se quanto à sua natureza como qualitativa. De acordo com Creswell (2010) a pesquisa qualitativa é uma maneira de explorar e entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano.

Quanto aos objetivos classifica-se como descritiva, pois visa compreender e definir com maior precisão o problema, identificando ações antes de desenvolver uma abordagem. De acordo com Souza, Santos e Dias (2013), a pesquisa descritiva visa identificar e transcrever as características de determinado cenário, sendo empregada quando a finalidade é analisar um grupo, seus valores, características ou mesmo situações que envolvam sua cultura.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas junto a três profissionais que atuam em empresas na área de recrutamento e seleção da região central do estado do Rio Grande do Sul. Cabe explicar que o roteiro de entrevista foi elaborado a partir dos pressupostos teóricos apresentados anteriormente. As entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas integralmente, a fim de viabilizar a análise. Após foi realizada a análise descritiva, que segundo Gil (2019) têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

### 4. DISCUSSÃO E RESULTADOS

Nesta seção são apresentados os resultados obtidos nas entrevistas realizadas junto às três profissionais que atuam em empresas da área de recrutamento e seleção na região central do estado do Rio Grande do Sul. A fim de preservar a identidade dos entrevistados, os mesmos foram denominados como E1, E2 e E3. A seguir, o Quadro 1 apresenta as informações referente ao perfil dos entrevistados.

Quadro 1 – Informações das empresas de RH

EMPRESA	TEMPO DE MERCADO	ÁREA DE ATUAÇÃO	NÚMERO DE COLABORADORES
E1	10 anos	Gestão e Desenvolvimento de Pessoas	10
E2	12 anos	Gestão de Pessoas	4
E3	5 anos	Gestão de Pessoas e Consultoria	8

Fonte: Dados da Pesquisa

Conforme exposto no Quadro 1, em relação ao tempo de mercado constatou-se que as empresas atuam entre 5 a 12 anos, nas áreas de gestão de pessoas, porém uma delas oferece também serviços de consultoria, e no que se refere ao número de funcionários, as empresas possuem de 4 a 10 colaboradores em seu quadro de pessoal.

Inicialmente os entrevistados foram questionados sobre o que entendiam por empregabilidade. As respostas obtidas foram distintas, porém apresentaram um elo de ligação que são profissionais e empresa, conforme apresentado nas falas.

[...] “A empregabilidade para mim é unir as oportunidades tanto das empresas como dos candidatos, e o que vimos hoje parece que as empresas querem uma coisa que os candidatos não têm a oferecer ou vice-versa, é preciso alinhar os dois [...] (E1)

[...] “Eu acho que é o que une o profissional quando está apto a trabalhar no que o mercado oferece essas duas pontas quando se juntam seria a empregabilidade” [...] (E2)

[...] “Empregabilidade é potencializar os momentos que vivemos, porque as pessoas procuram um emprego não um trabalho e vão rodando nas empresas, hoje vivemos em uma geração que quer as coisas muito rápidas e muda repentinamente e acaba começando ciclos, mas não os encerra e acha que está preparado para tudo” [...] (E3)

De acordo com as falas apresentadas, nota-se que para os entrevistados o mercado de trabalho é desafiador tanto para os profissionais quanto para as empresas, demonstrando que existem diferentes concepções e abordagens sobre empregabilidade, conforme já afirmam Silva e Oliveira (2020). Para Carvalho (2009), empregabilidade é definida como um conceito dinâmico referente ao mundo do trabalho e que expressa tudo que o indivíduo deve ter para a sua capacidade de se ajustar e se enquadrar no mercado globalizado.

O uso do termo empregabilidade refere-se não somente às habilidades específicas da profissão, mas também às habilidades ambicionadas em geral para um bom profissional, além de designar a qualidade ou a possibilidade de se obter e manter um emprego, sendo o potencial que os candidatos trazem para a prática através de suas habilidades para a obtenção de empregos (ROCHA; SILVA, 2019; QUEIROZ; MESQUITA; ISNARD, 2020).

Quando questionados sobre os candidatos estarem em constante aperfeiçoamento na área que atuam a fim de manterem sua empregabilidade, a visão dos entrevistados foi a seguinte:

[...] “Eu vejo que os candidatos até querem, tem alguns que buscam formações, vemos que hoje a pós-graduação virou algo muito importante na carreira assim como a graduação acabou sendo, mas as pessoas esperam muito pela empresa, pela ajuda de custos talvez até pela remuneração baixa, isso dificulta o aperfeiçoamento. Mas daí entra a questão... a carreira é de quem e acaba que um fica esperando pelo outro e as coisas não acontecem” [...] (E1)

[...] “Devagar, não é um constante aperfeiçoamento, eles fazem um cursinho e acham que estão prontos, um exemplo é fazerem um curso avançado de Excel e acham que estão prontos, aplicamos uma provinha e eles sabem um Excel básico. Eu acho que isso é um pouco preguiçoso da parte dos candidatos, eles precisam ser mais ágeis, ter uma sede, uma vontade maior para se qualificar” [...] (E2)

[...] “Depende de cada candidato... tem pessoas que se acomodam, mas de uma forma geral o mercado oferece profissionais mais qualificados com mais cursos, mas agora de fato uma experiência que agregue valor aos candidatos eu não observo, eu vejo currículos com mais experiência, mas quando você olha o candidato ele não tem toda aquela capacidade de produzir” [...] (E3)

Conforme exposto nas falas, os entrevistados concordaram que os candidatos não buscam se aperfeiçoar constantemente para se manterem atualizados sobre as mudanças que ocorrem continuamente no mercado de trabalho e no mundo. Segundo os mesmos, a informação é acessível não é admissível se ter um colaborador com conhecimento mediano, pois além disto quando os candidatos são colocados “a prova” testados há uma incoerência com o seu currículo.

Para desenvolver a empregabilidade de qualquer forma deve haver um investimento pessoal que pode determinar sua colocação no mercado de trabalho. Segundo Dias (2009), mais relevante que apenas obter um emprego é manter-se competitivo em um mercado em constante mutação e, para isto, há a necessidade de trabalhar para poder gerar recursos e assim continuar a pagar por sua profissionalização ou capacitação.

Com as crescentes mudanças do mercado de trabalho, o investimento em capacitação está cada vez mais saindo das mãos do empregador e recaindo como um quesito necessário a ser feito pelo empregado, ou seja, este deve buscar aperfeiçoar-se e qualificar-se a partir das exigências do mercado para manter sua empregabilidade. De acordo com Queiroz, Mesquita e Isnard (2020) os trabalhadores que procuram empregabilidade estão sendo obrigados a desenvolver capacidades que ultrapassem suas principais áreas, tornando-se multifuncionais, o que corrobora com uma tendência global de crescimento dos temas relacionados à interdisciplinaridade.

Com relação a percepção dos entrevistados quanto ao perfil dos candidatos, identificou-se predominantemente o perfil imediatista, porém alguns profissionais ainda possuem metas de longo prazo.

[...] “É mais imediatista, dificilmente conversando com os candidatos eles sabem o que querem. Eles querem estabilidade, pretendem fazer pós-graduação, ter casa, ter carro, mas a questão de saber quando quer e como fazer para chegar na meta não é algo, claro a pessoa vai indo e crescendo com as oportunidades que aparecem” [...] (E1)

[...] “Imediatista, o momento que estamos vivendo de pessoas mais ansiosas faz com que eles queiram enxergar o seu futuro a médio e curto prazo é um comportamento muito metódico” [...] (E2)

[...] “Eu não tenho visto profissionais que tenham planejamento de sua carreira, eles não têm metas em longo prazo a maioria são questões de curto prazo isso muda um pouco em vagas gerenciais, daí pegamos profissionais de meia idade com experiência revendo suas carreiras no sentido que ela se realize, cresça e desenvolva mais neste perfil vejo algo mais longo, mas no geral é mais curto prazo” [...] (E3)

De acordo com o relato dos entrevistados, os profissionais que estão no mercado de trabalho apresentam um perfil imediatista e dificilmente projetam metas de longo prazo, ressaltando que somente profissionais de cargos mais elevados e que já possuem certo tempo de mercado projetam suas carreiras.

Para Queiroz, Mesquita e Isnard (2020) a empregabilidade refere-se não somente às habilidades específicas da profissão, mas também às habilidades ambicionadas em geral para um bom profissional. Assim, as organizações passaram a valorizar conhecimentos como planejamento pessoal, capacidade de autocontrole e habilidade para solucionar problemas, não somente para realizar tarefas e cumprir ordens (FERREIRA FILHO; ANDRADE; SOUZA, 2013).

Mendonça et al. (2020) afirmam que a capacidade de estabelecer objetivos, a determinação e o autocontrole, além da calma e da capacidade de lidar com problemas, contribuem também para o aumento da autopercepção de empregabilidade, reforçando assim que a compreensão de que a percepção de empregabilidade depende em grande parte do próprio comportamento individual.

Por fim, questionados sobre quais seriam os requisitos para futuros candidatos manterem-se empregáveis, foi possível identificar divergências em como os entrevistados percebem esses atributos

[...] “Começa desde a questão de saber o que quer fazer, quais as áreas, saber o meu próprio perfil, sabendo o que gosta e se identifica consegue alinhar seu objetivo depois disso ir em busca de quais empresas eu gostaria de atuar/trabalhar e buscar o que precisa para atuar naquela área, daí entra a questão me conhecer, buscar empresas que gostaria de trabalhar, ver como está o mercado e ir atrás disso, é muito importante que se alinha a formação com a experiência” [...] (E1)

[...] “Comprometimento com as empresas, fazer a diferença nela, faça para ser visto como algo diferente para se algum dia eu sair daqui seja lembrado de forma diferente fazendo com que as pessoas sintam a sua falta naquele meio” [...] (E2)

[...] “Depende do cargo que te atrai se quer algo operacional ter minimamente experiência ser responsável pelo que faz e se dedicar é isso, se queres um cargo mais em nível tático ou estratégico vai precisar se desenvolver em termos comportamentais sempre agregando experiência, qualificação e desenvolvimento pessoal no sentido comportamental buscando seu desenvolvimento, o profissional que faz bem feito se entrega e entrega resultado ele vai sempre estar empregado o mercado busca por ele” [...] (E3)

Para os entrevistados os candidatos precisam se conhecer e saber em que área querem atuar, alinhando seus objetivos pessoais com os objetivos das empresas, para serem capazes de fazer a diferença nos locais que atuam.

Segundo Almeida (2006), empregabilidade é a busca constante do desenvolvimento de habilidades e competências agregadas por meio do conhecimento específico e pela multifuncionalidade, as quais tornam o profissional apto à obtenção de trabalho dentro ou fora da empresa.

É importante ressaltar que cada indivíduo possui sua própria visão de empregabilidade, e esta pode variar de acordo com o gênero, renda familiar, área de formação e prestígio da instituição de ensino na qual se formou (SILVA; OLIVEIRA, 2020). Para as autoras, por exemplo, o jovem que se envolve mais ativamente na gestão da própria carreira, seja refletindo sobre si mesmo e sobre o futuro, explorando possibilidades e/ou planejando ações concretas, parece se sentir mais seguro sobre sua capacidade de se inserir no mercado de trabalho ou conseguir uma nova ocupação se necessário. Logo, a empregabilidade associa-se com a preocupação referente ao futuro profissional, planejamento, controle sobre as decisões profissionais, curiosidade e comportamento exploratório de possibilidades e postura ativa.

Sendo assim, destaca-se a preocupação em buscar continuamente conhecimentos atualizados e desenvolver constantemente novas competências para se manter ativo no mercado de trabalho.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo identificar a percepção de empregabilidade sob a ótica de profissionais que atuam em empresas de recrutamento e seleção da região central do estado do Rio Grande do Sul. Para atingir o objetivo proposto foram entrevistados três profissionais que atuam em empresas de recrutamento e seleção na região central do estado do Rio Grande do Sul.

Os resultados evidenciaram que para o profissional se manter empregável é preciso buscar aperfeiçoamento constante na área de interesse e atuação, projetar suas metas de carreira em longo prazo, agregar qualificação, experiência e desenvolvimento interpessoal, sendo estes os principais requisitos para a sustentação da empregabilidade dos profissionais de acordo com os entrevistados.

Para o avanço dos estudos em torno dessa temática, recomenda-se a realização de outros estudos com profissionais que atuem em outros segmentos empresariais, além de em distintas regiões geográficas. Ressalta-se também a importância de ampliar os estudos abordando a percepção sobre empregabilidade dos profissionais que estão buscando inserção no mercado de trabalho, para posterior comparação com a percepção dos profissionais recrutadores.

A limitação da pesquisa para realização deste estudo foi quanto a escassez de literatura sobre a temática, principalmente no que refere-se à empregabilidade a partir da percepção do recrutador. Apesar disso, acredita-se que essa pesquisa atendeu ao seu objetivo inicial, considerando que as demandas de gestão nas organizações se alteram em uma velocidade cada vez maior, ocasionadas pelas recorrentes e inúmeras reconfigurações do mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- Almeida, M. G. (2006) *Pedagogia empresarial: Saberes, Práticas e Referências*. Rio de Janeiro: Brasport.
- Carvalho, P. C. (2009) *Empregabilidade*. 6. ed. São Paulo: Alínea.
- Creswell, J. W. (2010) *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed.
- Dias, M. S. L. (2009) *Planejamento de carreira: uma orientação para estudantes universitários*. 1. ed. São Paulo: Vetor.
- Ferreira Filho, E. P.; Andrade, A. F.; Souza, L. Q. (2013) A administração e os desafios da contemporaneidade: a percepção dos acadêmicos do curso de Administração quanto ao desenvolvimento de sua empregabilidade. In: *Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia: Gestão e Tecnologia para a Competitividade*, 10. Resende: AEDB, 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/43318478.pdf>
- Gil, A. C. (2019) *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7 ed. São Paulo: Atlas.
- Helal, D. H.; Rocha, M. (2011) O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. *Cadernos EBAPE.BR*, vol. 9, n. 1, p. 139-154.

Martins, B. V.; Oliveira, S. R. (2017) Reflexões sobre a Empregabilidade dos Jovens Provenientes de Cursos Superiores de Tecnologia. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 11, n. 1, p. 37-54.

Mendonça, A. V. F.; Mattos, C. A. C.; Laurinho, ?. S.; Franco, B. S. N. (2020) Autoeficácia e Autopercepção de Empregabilidade: Uma Investigação entre Concluintes do Ensino Superior. *Revista Gestão Organizacional*, v. 13, n. 2, p. 67-84.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019) *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*: Quarto trimestre de 2019. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=26895&t=destaques>. Acesso em: 31 de set. de 2020.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020) *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*: Primeiro trimestre de 2020. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=27704&t=destaques>. Acesso em: 31 de set. de 2020.

Rocha, L. F.; Silva, M. A. (2019) Empregabilidade no Setor Contábil, Modalidade de Formação Acadêmica e Gênero: Qual a Relação? *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, v. 18, n. nd, p. 1-16.

Silva, B. C. L.; Oliveira, L. B. (2020) Antecedentes da percepção de empregabilidade: um estudo com estudantes egressos de instituições de ensino superior. In: *XLIV Encontro da Anpad - EnANPAD 2020*. Evento *online*. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=Mjg0NjI=>](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=Mjg0NjI=>). Acesso em: 01 de nov. de 2020.

Souza, G. S.; Santos, A. R.; Dias, V. B. (2013) *Metodologia da pesquisa científica: a construção do conhecimento e do pensamento científico no processo de aprendizado*. São Paulo: Animal.

Queiroz, E.; Mesquita, J. M.; Isnard, P. (2020) A Influência dos Atributos Educacionais dos Cursos Profissionalizantes na Empregabilidade. *RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar*, v. 12, n. 2, p. 53-69.