**DETERMINANTES DA EMPREGABILIDADE DE EGRESSOS DO ENSINO SUPERIOR**

DETERMINANTS OF EMPLOYABILITY OF HIGHER EDUCATION GRADUATES

Recebido em 11.11.2025 Aprovado em 24.03.2026

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v.194.69817>**José Roberto Abreu de Carvalho Junior**jose.carvalho@ifes.edu.br

Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) - Alegre/ES, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0002-6016-3667>**Wescley Siva Xavier**wescley@ufv.br

Universidade Federal de Viçosa (UFV) - Viçosa/MG, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0003-3524-3566>**Resumo**

O objetivo do artigo foi identificar os determinantes do processo de obtenção de emprego por jovens egressos do ensino superior público brasileiro. Para tanto, aplicamos um questionário a uma expressiva amostra de 11.458 egressos, de 18 universidades federais. Utilizando Análise de Conteúdo, os resultados sugerem que os principais determinantes para os egressos conseguirem emprego são: capital humano (diploma de graduação, experiência profissional anterior e cursos complementares); capital cultural (domínio de idiomas estrangeiros); e capital social (indicação de amigos da universidade, de amigos do trabalho anterior, de outros amigos de fora da família, da universidade e do trabalho e de familiares).

Palavras-chave: Estudantes. Ensino Superior. Universidade Pública. Empregabilidade. Mercado de Trabalho.

Abstract

The aim of this article was to identify the determinants of the employment process for young graduates of Brazilian public higher education institutions. To this end, we applied a questionnaire to a significant sample of 11,458 graduates from 18 federal universities. Using content analysis, the results suggest that the main determinants for graduates to obtain employment are: human capital (graduation degree, previous professional experience, and supplementary courses); cultural capital (proficiency in foreign languages); and social capital (recommendations from university friends, friends from previous work, other friends outside the family, university, and work, and relatives).

Keywords: Students. Higher Education. Public University. Employability. Labor Market.

Introdução

Na atual era do conhecimento, que configura um cenário de profundas e constantes transformações no mercado de trabalho, a discussão sobre a empregabilidade de egressos do ensino superior e os fatores que contribuem para o seu sucesso profissional tem se tornado central. A forma como e por que os graduados alcançam êxito e o que pode ser feito para otimizar suas perspectivas de carreira dominam os debates sobre o papel econômico da educação superior (Tomlinson, 2017). Nós reconhecemos que, para governos e instituições de ensino superior comprometidos com a promoção da equidade social, os resultados de carreira obtidos pelos graduados são uma preocupação prioritária, especialmente no que diz respeito à sua inserção no mercado de trabalho (Holmes, 2013).

Essa questão é tão relevante que a Organização das Nações Unidas (ONU) a estabeleceu como uma de suas quatro principais prioridades em políticas de emprego para jovens (McQuaid & Lindsay, 2005). Uma atenção política considerável tem sido direcionada à progressão e aos retornos no mercado de trabalho para estudantes de contextos socioeconômicos menos favorecidos, dada a persistente sub-representação desses grupos em profissões de elite (Tomlinson, 2017). Na chamada "economia do conhecimento", a empregabilidade dos graduados é vista globalmente como um pilar fundamental para o crescimento econômico, e o papel das universidades nesse processo é inegável (Bridgstock, 2009).

A promoção da empregabilidade não é apenas uma responsabilidade das organizações; o Estado também desempenha um papel crucial, especialmente em países onde a educação é provida por universidades públicas (Kluytmans & Ott, 1999). É vital que os formuladores de políticas públicas garantam que as barreiras ao emprego e à progressão sejam discutidas de maneira integrada, considerando os interesses de todos os grupos relevantes: empregadores, candidatos e trabalhadores (McQuaid & Lindsay, 2005). Apesar da importância atribuída ao tema, observa-se que ainda não há um consenso claro sobre a definição de empregabilidade ou sobre como ela pode ser efetivamente mensurada (Forrier & Sels, 2003). Por essa razão, torna-se essencial aprofundar a discussão sobre os componentes que a influenciam (Williams et al., 2016), com especial ênfase na importância das competências técnicas (hard skills) e não técnicas (soft skills) na trajetória de carreira dos graduados (Monteiro et al., 2019). No entanto, poucos estudos têm se debruçado sobre as experiências de emprego e as trajetórias de indivíduos nos anos imediatamente posteriores à sua graduação (Holmes, 2013).

Uma crescente literatura tem buscado investigar a empregabilidade de estudantes do ensino superior no Brasil. Apesar desse interesse recente de pesquisadores, a literatura prévia, embora relevante, se concentrou em abordar a empregabilidade realizando análises quantitativas apenas com estudantes de instituições do estado do Rio de Janeiro (Oliveira & Silva, 2024) ou através de análises qualitativas somente com estudantes de cursos da área de Tecnologia da Informação (Goulart et al., 2021). Desconhecemos pesquisas prévias que tenham voltado o olhar para a empregabilidade de egressos das universidades federais a um nível macro, considerando diferentes instituições e cursos, como a que fazemos nesse artigo.

Além dessa lacuna no conhecimento, a maior parte da literatura mundial ainda se concentra em analisar a empregabilidade de estudantes do ensino superior em países de centro, como Inglaterra e Estados Unidos. Além dessa limitação, ainda existe uma variação nos resultados encontrados e ausência de consenso na literatura sobre os determinantes da empregabilidade, uma vez que ela depende do contexto no qual é vista, do país, do horizonte temporal e da situação econômica do mercado de trabalho (Williams et al., 2016). Países periféricos e em desenvolvimento como o Brasil merecem, portanto, ser observados, uma vez que suas economias podem se mostrar mais instáveis e as condições do seu mercado de trabalho podem ser muito distintas da realidade de países desenvolvidos. Somem-se a esse cenário as recentes e preocupantes evidências que apontam haver uma falta de alinhamento entre o que é ensinado na educação superior brasileira e o que é demandado de habilidades dos profissionais no mercado de trabalho, gerando um cenário paradoxal de desemprego por um lado e vagas de

trabalho ociosas por outro (Goulart et al., 2021; Santos et al., 2023; Souza et al., 2024).

Diante desse cenário de limitadas pesquisas e controvérsias sobre a empregabilidade de estudantes recém-egressos do ensino superior, especialmente no Brasil, questionamos: quais são os determinantes do processo de obtenção de emprego por jovens egressos do ensino superior público brasileiro? Para responder essa pergunta, o objetivo do artigo foi identificar os determinantes do processo de obtenção de emprego por jovens egressos do ensino superior público brasileiro. Para tanto, investigamos os condicionantes da empregabilidade de egressos de 18 universidades federais brasileiras, distribuídos por todas as cinco regiões do país. Julgamos que conhecer como ocorre empiricamente os determinantes da empregabilidade dos estudantes egressos das universidades federais se faz central para avançarmos na literatura sobre o tema considerando o contexto de um país continental e desigual como o Brasil.

Além de preenchermos essas lacunas no conhecimento e de oferecermos essa contribuição teórica, o artigo também possui contribuições práticas, gerenciais e sociais, uma vez que governos e gestores universitários poderão se valer dos resultados aqui encontrados para avaliar seus programas acadêmicos de modo a facilitar a empregabilidade de estudantes do ensino superior. Esses estudantes, por sua vez, também podem fazer uso dos resultados encontrados de modo a tomar decisões sobre a sua vida e carreira profissionais.

Empregabilidade de estudantes do ensino superior

Uma abordagem abrangente da empregabilidade a define como a capacidade de um indivíduo de adquirir e manter um emprego, o que abrange tanto o ambiente interno das organizações quanto o seu ambiente externo, no mercado de trabalho em geral (Smith, 2010; Forrier & Sels, 2003). A literatura também apresenta uma conceituação mais específica, caracterizando a empregabilidade em termos de qualificações, habilidades, atitudes e comportamentos. Ela pode ser vista como um estado atual, um processo contínuo, ou um resultado futuro, e representa um conjunto de competências individuais essenciais para a atuação profissional (Clarke, 2008).

Nós identificamos que a empregabilidade é influenciada por diversas dimensões, como capital humano e social, atributos e comportamentos individuais, percepções de empregabilidade e fatores do mercado de trabalho, incluindo a disponibilidade de vagas e as decisões dos empregadores (Clarke, 2018). Essa compreensão reflete a existência de três abordagens teóricas principais que explicam o fenômeno: posição, posse e processo (Okay-Somerville & Scholarios, 2017).

A abordagem de posição é majoritariamente baseada na teoria crítica, que argumenta que o ensino superior pode funcionar como um mecanismo para perpetuar o status social das elites (Holmes, 2013). Nessa visão, a classe social de um indivíduo seria um fator determinante para sua empregabilidade, em grande parte devido ao acúmulo de capital social e cultural privilegiado (Smith, 2010). Os estudos clássicos de Bourdieu (1984, 1986) são os principais fundamentos para essa explicação, uma vez que sugerem que o capital social e cultural são exclusivos de filhos de famílias das elites, facilitando a sua inserção no mercado de trabalho em relação a filhos de famílias de baixa renda, mesmo quando egressos de universidades de prestígio. Evidências recentes do Brasil confirmam esse entendimento, pois sugerem que o status socioeconômico familiar é um dos fatores que favorecem a empregabilidade de estudantes de ensino superior (Oliveira & Silva, 2024). E o estudo seminal de Coleman (1988) aponta que o capital social, em particular, representado pelo uso de redes de contato (networking) para indicação e obtenção de empregos, tem se mostrado especialmente relevante no mercado de trabalho.

Já a abordagem de posse está diretamente ligada à noção de capital humano. Ela considera as habilidades e os atributos como bens tangíveis, passíveis de serem adquiridos e utilizados pelo indivíduo, como, por exemplo, certificados acadêmicos e experiência profissional (Holmes, 2013). A já consolidada Teoria do Capital Humano postula que escolaridade e experiência profissional anterior podem indicar para o mercado de trabalho profissionais que possuem maior e melhor produtividade,

especialmente em sociedades em desenvolvimento (Becker, 1964; Schultz, 1961) como a brasileira, por exemplo, que, proporcionalmente, ainda carece de profissionais altamente qualificados (Almeida & Ernica, 2015).

A terceira abordagem, a de processo, foca no autogerenciamento da carreira. Ela enfatiza o papel dos comportamentos proativos na administração da trajetória profissional, algo que se tornou particularmente relevante em cenários econômicos instáveis (Okay-Somerville & Scholarios, 2017). Essa perspectiva sugere que a identidade profissional desenvolvida por um egresso pode compensar eventuais desvantagens em termos de posse ou posição, desde que haja um esforço contínuo para se inserir no mercado de trabalho (Holmes, 2013). Ilustramos, na Figura 1, os fatores que condicionam a empregabilidade de profissionais a partir das abordagens de posse, posição e processo.

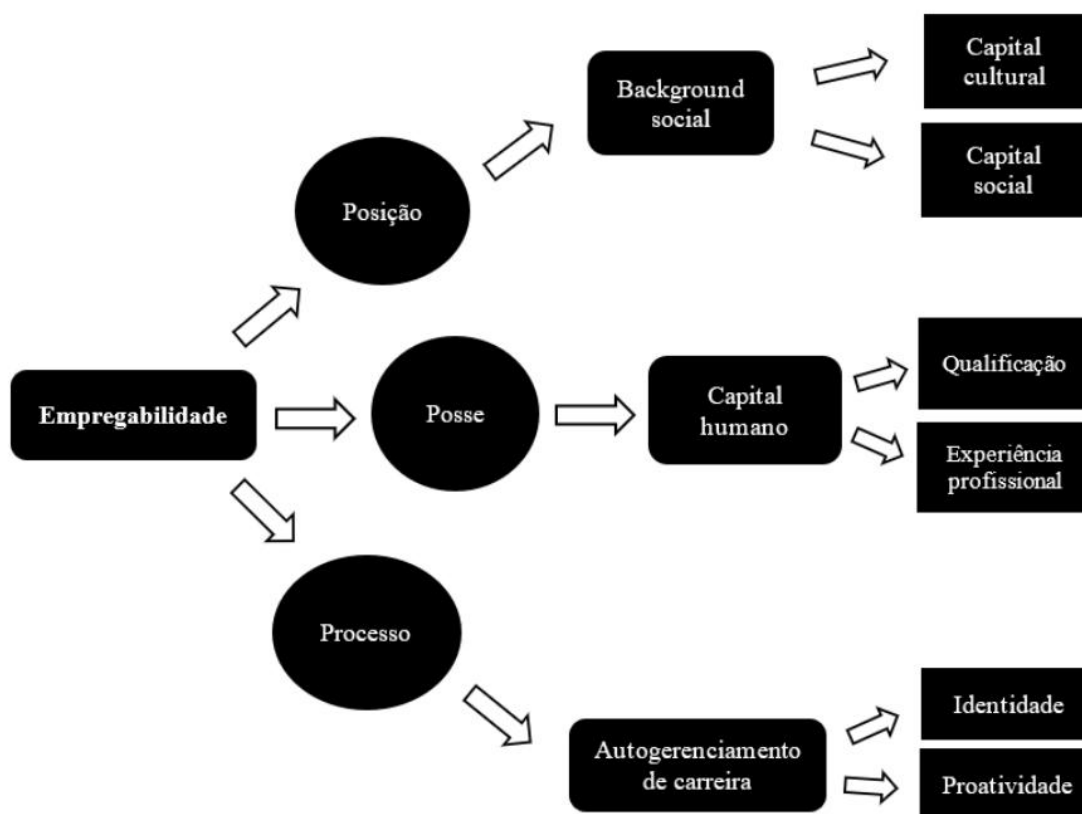


Figura 1 - Conceito de empregabilidade explicado através das abordagens de posição, posse e processo

Fonte: Elaborada pelos autores a partir de Okay-Somerville e Scholarios (2017).

Embora as abordagens de posição e posse sejam amplamente debatidas, a de processo, que lida com o autogerenciamento da carreira na transição do ambiente acadêmico para o mercado de trabalho, tem sido menos explorada na academia (Okay-Somerville & Scholarios, 2017). A literatura sobre o tema apresenta um dilema persistente: a influência do capital humano, cultural e social na inserção profissional.

Alguns estudos sugerem que a empregabilidade é um privilégio das elites, mantendo-se a reprodução social de classes (Smith, 2010), enquanto outros contestam essa visão, apresentando evidências de que essa correlação nem sempre se aplica (Clarke, 2018). Por exemplo, Brown e Souto-Otero (2020) descobriram que, no Reino Unido, as credenciais acadêmicas formais têm um peso menor para muitos empregadores, que dão mais valor à "prontidão para o emprego". Essa conclusão está alinhada com pesquisas que mostram que ter um diploma de graduação não é uma garantia de emprego (Clarke,

2018).

Essas descobertas reforçam a ideia de que as credenciais educacionais têm perdido sua função de "filtro" nos processos de recrutamento, pelo menos em certos contextos (Bills et al., 2017; Brown & Souto-Otero, 2020). Em contrapartida, no mercado de trabalho italiano, empregadores ainda se baseiam em sinais acadêmicos, como notas e conclusão do curso no prazo, para estimar custos de treinamento e tomar decisões de contratação (Di Stasio, 2014). A falta de consenso na literatura científica sobre o tema sugere que a empregabilidade é uma construção dependente de múltiplos fatores, como o contexto socioeconômico, o país, e o horizonte temporal analisado (Williams et al., 2016).

Mesmo com evidências que apontam para uma relação positiva entre educação formal e sucesso socioeconômico, os mecanismos que ligam a escolaridade a melhores resultados profissionais ainda não são totalmente claros (Rivera, 2011). Diante dessa incerteza, os egressos do ensino superior podem questionar se as suas habilidades são, de fato, as mais adequadas para o mercado de trabalho (Holmes, 2013). No entanto, estudos recentes indicam que a abordagem de processo, focada no autogerenciamento da carreira, tem um impacto mais significativo na inserção profissional do que a classe social ou a posse de capital humano e social (Okay-Somerville & Scholarios, 2017).

É fundamental, para melhor compreendermos a alocação de ocupações, analisar as decisões de contratação dos empregadores (Brown & Souto-Otero, 2020; Rivera, 2011). Apesar de sua relevância, a pesquisa sobre como empregadores, especialmente aqueles que contratam para posições de elite, interpretam as credenciais educacionais é escassa (Rivera, 2011). A teoria da sinalização (Spence, 1973) nos ajuda a entender que, em processos seletivos, os empregadores buscam "sinais" que lhes permitam inferir sobre a produtividade do candidato, já que não há certeza sobre sua real capacidade antes da contratação (Forrier & Sels, 2003). Tradicionalmente, credenciais educacionais têm servido como um sinal importante (Brown & Souto-Otero, 2020), mas, com a crescente homogeneização do perfil dos candidatos em um cenário de maior acesso ao ensino superior, esses sinais podem perder seu poder de diferenciação (Spence, 1973; Bills et al., 2017).

Nesse contexto, observamos que as expectativas em torno das credenciais educacionais como garantia de emprego podem levar a frustrações, tanto para indivíduos quanto para governos (Brown & Souto-Otero, 2020). É por isso que se faz cada vez mais necessário investigar as habilidades que realmente impactam a transição para o mercado de trabalho (Tomlinson, 2017). Estudos recentes têm apontado que as habilidades comportamentais (*soft skills*) — como flexibilidade, adaptabilidade e proatividade — podem ser tão, ou até mais, importantes do que as habilidades técnicas (*hard skills*) (Clarke, 2008).

A adaptabilidade, em particular, emerge como uma competência-chave para o sucesso profissional (O'Connell et al., 2008). Ela pode ser definida como a habilidade de se ajustar a novas circunstâncias e de responder a desafios com resiliência (Williams et al., 2016). Em um mercado de trabalho dinâmico e incerto, a adaptabilidade e a proatividade são qualidades altamente valorizadas pelos empregadores (McLaughlin, 1995; van Dam, 2004).

Apesar de a literatura frequentemente demonstrar a existência de uma ligação positiva entre empregabilidade e autogerenciamento de carreira, com destaque para a flexibilidade e a proatividade (Clarke, 2008; Okay-Somerville & Scholarios, 2017), ainda há uma escassez de estudos empíricos para mensurar e explorar cuidadosamente as variáveis da adaptabilidade (Bridgstock, 2009; O'Connell et al., 2008). Diante dessa lacuna, percebemos a necessidade de mais pesquisas para elucidar o que exatamente constitui a empregabilidade e quais atributos são cruciais para a inserção profissional de egressos (Bridgstock, 2009). Compreender melhor esse conceito pode capacitar indivíduos a desenvolverem sua própria empregabilidade, aumentando suas chances de sucesso no mercado de trabalho (McArdle et al., 2007). Ao contrário, a falta de atenção a esse desenvolvimento pode levar a

um aumento da incerteza profissional no futuro (van Dam, 2004).

Em suma, as rápidas mudanças no mercado de trabalho estão redefinindo os critérios de contratação e nos forçando a questionar se o capital humano, social e cultural, conforme tradicionalmente compreendido, ainda é a base para o sucesso profissional (Bills et al., 2017). Nossas expectativas sobre as credenciais educacionais podem estar desatualizadas. Reconhecemos a importância de que todos os profissionais estejam cientes das tendências do mercado de trabalho para se manterem competitivos e relevantes (Goodman, 1994). Logo, conhecer a empregabilidade de jovens egressos do ensino superior no Brasil pode ajudar a lançar luz e avançarmos mais no conhecimento sobre o tema.

Procedimentos metodológicos

Para concretizar o objetivo proposto na presente investigação, procedemos à execução de um estudo de campo (*Survey*) de delineamento transversal (*cross-section*). A coleta de dados foi implementada por intermédio da aplicação de um questionário eletrônico estruturado, operacionalizado pela plataforma *Google Forms*, durante o intervalo temporal compreendido entre 15 de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021. O instrumento foi direcionado a uma população de egressos de instituições de ensino superior federais brasileiras, resultando em uma amostra final expressiva de 11.458 participantes ($n=11.458$). Esta amostra abrange indivíduos diplomados por 248 cursos de graduação distintos, representando a totalidade das áreas do conhecimento e provenientes de 18 universidades federais distribuídas pelas cinco regiões geográficas do Brasil. Foram incluídos na amostra apenas os egressos que colaram grau no período de 2016 a 2021. A utilização de questionários como metodologia para coleta de informações junto a egressos do ensino superior encontra-se em consonância com as práticas de pesquisa contemporâneas e a literatura internacional especializada, conforme evidenciado em estudos recentes (Anelli, 2020; Espinoza et al., 2019; Jia & Li, 2021; Sekhri, 2020).

Inicialmente, consideramos 63 universidades federais como elegíveis e adequadas aos propósitos da pesquisa, das quais 30 manifestaram aceitação formal para a participação, após consulta nossa a elas via e-mail. As 30 instituições participantes foram solicitadas a efetuar o envio direto do questionário para o e-mail de seus egressos. Adicionalmente, o instrumento foi disseminado e disponibilizado em grupos de ex-alunos dessas universidades na plataforma Facebook. Contudo, observou-se que apenas 18 das universidades federais remeteram o questionário diretamente por e-mail aos seus egressos. Verificamos que foram precisamente estas instituições que registraram as taxas de respostas mais elevadas, com um mínimo de 100 egressos respondentes por universidade. Em função deste critério de representatividade e engajamento institucional, optamos por restringir a unidade de análise do presente estudo a essas 18 universidades federais.

A configuração da amostra final é detalhada na Tabela 1, onde apresentamos a identificação das universidades participantes, a região do país a que pertencem, suas respectivas taxas de respostas registradas e o percentual que cada instituição representa em relação ao total da amostra considerada na análise.

Tabela 1 - Amostra final de egressos, por universidade participante

Universidade	Região do país	Nº de egressos que responderam ao questionário	Percentual em relação à amostra final
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	Sul	1.932	16,9%
Universidade Federal da Bahia (UFBA)	Nordeste	1.790	15,6%
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	Sudeste	1.657	14,5%
Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes)	Sudeste	1.220	10,6%
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	Nordeste	928	8,1%
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	Nordeste	763	6,7%
Universidade Federal do Paraná (UFPR)	Sul	759	6,6%
Universidade Federal do Amazonas (Ufam)	Norte	435	3,8%
Universidade Federal do ABC (UFABC)	Sudeste	319	2,8%
Universidade Federal de Viçosa (UFV)	Sudeste	267	2,3%
Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT)	Centro-Oeste	243	2,1%
Universidade Federal de Itajubá (Unifei)	Sudeste	198	1,7%
Universidade Federal do Grande Dourados (UFGD)	Centro-Oeste	191	1,7%
Universidade Federal Rural do Semi-Árido (Ufersa)	Nordeste	169	1,5%
Universidade Federal de Roraima (UFRR)	Norte	166	1,4%
Universidade Federal de Alfenas (Unifal)	Sudeste	162	1,4%
Universidade Federal do Cariri (UFCA)	Nordeste	136	1,2%
Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf)	Nordeste	123	1,1%
Total		11.458	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Antes da sua distribuição oficial às instituições de ensino superior listadas na Tabela 1, o instrumento de coleta de dados (questionário) foi submetido a um rigoroso processo de validação e refinamento. Solicitamos e recebemos a contribuição voluntária de especialistas na área, visando a aprimorar a sua estrutura e conteúdo. O questionário foi primeiramente avaliado por dois pesquisadores da Universidade Federal de Viçosa (UFV), ambos com notória especialização em metodologias de pesquisa baseadas em questionários. Adicionalmente, contamos com a expertise de um Programador Visual da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), cuja formação e experiência em Comunicação Social, com ênfase em Comunicação Visual, foram cruciais.

As sugestões emanadas destes profissionais focaram em alterações pontuais no formato das questões e das opções de resposta. Tais modificações objetivaram a maximização da fidelidade do instrumento em relação à realidade investigada, bem como a otimização da coleta de dados e a subsequente análise dos resultados. O Programador Visual da Ufes, por sua vez, foi responsável pela validação do design gráfico e da sequência lógica de apresentação das perguntas no questionário. Todas as modificações sugeridas foram integralmente implementadas na versão preliminar do questionário. Ressaltamos que os especialistas envolvidos neste processo de validação pertencem a duas das universidades federais que integraram a amostra final da pesquisa.

Após a fase de ajustes preliminares e antes da sua aplicação definitiva aos egressos das universidades da Tabela 1, realizamos um Pré-Teste para a validação psicométrica e operacional do instrumento. O Pré-Teste envolveu dois grupos distintos de egressos da UFV, permitindo-nos testar diferentes formatos do questionário: Aplicamos a primeira versão do questionário a 16 egressos do curso de Comunicação Social – Jornalismo (Bacharelado). Aplicamos uma versão alternativa do questionário a 22 egressos do curso de Arquitetura e Urbanismo (Bacharelado). A comparação entre as respostas obtidas demonstrou que o questionário no formato aplicado aos egressos do curso de Comunicação Social – Jornalismo (Bacharelado) apresentou maior validade estatística e consistência interna. Consequentemente, a estrutura e o layout dessa versão foram adotados como padrão final para o instrumento de pesquisa.

É imperativo destacar que as respostas coletadas durante esta fase de Pré-Teste tiveram como único propósito a validação do questionário e, portanto, não foram consideradas nas análises da amostra final

da pesquisa. Finalmente, a aplicação do questionário aos egressos das 18 universidades federais que constituem a amostra somente foi iniciada após a submissão e aprovação prévia do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEPH) da UFV, formalizada por intermédio da Plataforma Brasil, garantindo o cumprimento de todos os requisitos éticos e legais vigentes.

Nossos dados são provenientes da seguinte pergunta do questionário ramificada para os egressos que trabalhavam no momento da pesquisa (n = 8.845), com opção de respostas múltiplas:

“Na sua opinião, qual(is) foi(foram) o(s) principal(is) determinante(s) para que você conseguisse o seu emprego atual?”

- ☐ *o diploma de ensino fundamental*
- ☐ *o diploma de ensino médio*
- ☐ *o diploma de graduação*
- ☐ *o diploma de especialização lato sensu*
- ☐ *o diploma de mestrado*
- ☐ *o diploma de doutorado*
- ☐ *o diploma de pós-doutorado*
- ☐ *a experiência profissional anterior*
- ☐ *o domínio de idiomas estrangeiros como Inglês, Espanhol, etc.*
- ☐ *a posse de cursos complementares como Pacote Office, AutoCAD, Metodologia de Processos, etc.*
- ☐ *a indicação de amigos da universidade*
- ☐ *a indicação de familiares*
- ☐ *a indicação de amigos do trabalho anterior*
- ☐ *a indicação de outros amigos de fora da família, da universidade e do trabalho*
- ☐ *outro: _____”*

O processo de tratamento e interpretação dos dados coletados foi conduzido por meio da aplicação da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011). Esta metodologia de análise se configura como um conjunto de técnicas que visam a uma compreensão aprofundada do conteúdo das comunicações, permitindo aos pesquisadores superar as incertezas advindas de uma primeira impressão pessoal obtida por uma leitura rápida e superficial do material empírico (Bardin, 2011). Conforme destaca a autora, a Análise de Conteúdo enriquece significativamente a leitura e o entendimento do material em análise, elevando a produtividade da pesquisa, dado que, a priori, o pesquisador não detém uma compreensão plena do conjunto de dados. A operacionalização da Análise de Conteúdo, segundo Bardin (2011), segue uma sequência cronológica estruturada em três fases distintas e sucessivas: (1) a pré-análise; (2) a exploração do material; e (3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Fase 1: Pré-Análise. A pré-análise constitui o estágio inicial, fundamental para a organização do material a ser examinado. O objetivo central desta fase é sistematizar e tornar operacionais as ideias iniciais da pesquisa, pavimentando o caminho para o plano de análise e as operações subsequentes. Nesse momento, procedemos a uma leitura flutuante dos dados coletados, o que possibilitou a confirmação das hipóteses e dos objetivos do estudo, além da seleção e preparação do material a ser efetivamente analisado. Após o registro das respostas pelos egressos no questionário eletrônico, dedicamo-nos à organização e codificação preliminar dos dados, utilizando o software Microsoft Excel como ferramenta de apoio.

Fase 2: Exploração do Material. A exploração do material representa a fase de análise propriamente dita, consistindo na aplicação sistemática das decisões metodológicas tomadas na etapa anterior. Bardin (2011) preconiza que, neste estágio, o pesquisador deve decodificar, decompor ou enumerar o material em análise com base em regras e categorias formuladas previamente. Para a nossa investigação, implementamos a codificação dos termos e expressões mencionadas pelos egressos, correlacionando-os às categorias de análise estabelecidas. Este procedimento foi ancorado no valor semântico das respostas, ou seja, na ideia central ou significado transmitido pela opção de resposta selecionada e/ou pela expressão redigida pelo egresso. A título de ilustração, as respostas que faziam menção ao diploma

de graduação e/ou à experiência profissional anterior como fatores determinantes para a obtenção do emprego atual foram codificadas sob a designação de "Capital Humano".

Fase 3: Tratamento dos Resultados, Inferência e Interpretação. Na terceira e última fase da Análise de Conteúdo, o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, o foco recai sobre a transformação dos dados brutos em informações significativas e válidas. Para alcançar tal objetivo, utilizamos quadros de resultados e outros recursos visuais que pudessem condensar e destacar as informações essenciais emergentes da análise. A partir do minucioso processo de codificação descrito, estabelecemos subcategorias de análise que se encontram agrupadas sob a categoria de conteúdo mais abrangente, denominada "Determinantes da obtenção do emprego atual". Esta categoria-mãe congrega todos os códigos criados e aplicados, conforme detalhado na Tabela 2. Na sequência, procedemos à identificação das frequências absolutas e dos percentuais correspondentes a cada um dos determinantes de empregabilidade apontados pelos egressos que compõem a amostra. Tais resultados são apresentados de forma consolidada na Tabela 3. Por fim, elaboramos a Figura 2, que oferece uma representação visual clara dos principais determinantes da empregabilidade, com base em seus respectivos valores proporcionais registrados na amostra.

Tabela 2 - Descrição da categoria de análise da pesquisa

Categoria de análise	Descrição
Determinantes da obtenção do emprego atual	Corresponde à percepção do egresso que trabalha quanto ao que ele considera terem sido os principais determinantes da obtenção de emprego atual, a partir dos códigos: capital humano; capital cultural; capital social; esforço pessoal; soft skills; hard skills; capital acadêmico; alinhamento entre perfil e vaga de emprego; apoio de terceiros; alta demanda do mercado de trabalho; mídias sociais; Deus/religião recursos pessoais; área de atuação; sorte.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Apresentação e análise dos resultados

Perfil da amostra

Em termos de caracterização dos egressos da amostra, 79,80% trabalhavam em empregos que exigiam pelo menos o ensino superior completo para sua ocupação. Ou seja, esse resultado sugere que a maioria dos egressos trabalha em ocupações condizentes com sua formação universitária, não estando sub ou superqualificados. Possuíam, em média, 29,46 anos de idade, o que sugere uma idade relativamente jovem, estando ainda possivelmente em situação de inserção no mercado de trabalho, especialmente na área de atuação do seu curso universitário. Aproximadamente 78% deles tinham obtido o seu diploma universitário há pelo menos dois anos, corroborando nossa ideia de fase inicial de inserção no mercado de trabalho. 61% trabalhavam no setor privado do mercado de trabalho, 28,20% no setor público, 6,50% no setor misto e 4,30% atuavam em mais de um setor. 58% eram egressas do gênero feminino, 41% do gênero masculino e 1% de outros gêneros. 58% eram brancos, 40% negros (11% pretos e 29% pardos) e 1% eram amarelos ou indígenas.

Determinantes da empregabilidade

Quanto aos determinantes da conquista do emprego atual, o diploma de graduação registrou uma frequência de 65,37% em relação ao total como o fator mais decisivo, na percepção dos próprios egressos, conforme observamos na Tabela 3. Percebemos pela Tabela 3 que outros fatores também são determinantes para se conseguir um emprego como apontado pelos egressos, com destaque para experiência profissional anterior (36,59%), domínio de idiomas estrangeiros (18,25%) e realização de cursos complementares à formação universitária (14,38%).

Tabela 3 - Análise de Conteúdo (AC) dos determinantes da obtenção do emprego atual, segundo os

egressos do questionário

Subcategorias da AC		Determinantes do emprego atual	Frequência	% em relação ao total
Capital humano	Escolaridade	Diploma de graduação	5.782	65,37%
		Diploma de ensino médio	744	8,41%
		Diploma de especialização lato sensu	714	8,07%
		Diploma de mestrado	516	5,83%
		Diploma de ensino fundamental	122	1,38%
		Diploma de curso técnico	82	0,93%
		Diploma de doutorado	50	0,57%
		Ensino superior em andamento	14	0,16%
		Especialização lato sensu em andamento	11	0,12%
		Mestrado em andamento	6	0,07%
		Diploma de pós-doutorado	5	0,06%
		Doutorado em andamento	1	0,01%
	Experiência profissional	Experiência profissional anterior	3.236	36,59%
		Estágio	126	1,42%
		Trabalho voluntário	10	0,11%
		Trabalho autônomo	7	0,08%
	Formação complementar	Cursos complementares	1.272	14,38%
		Segunda graduação	23	0,26%
	Currículo	Currículo	12	0,14%
	Formação de qualidade	Formação acadêmica	20	0,23%
		Qualidade da universidade	9	0,10%
		Educação básica de boa qualidade	3	0,03%
Capital cultural		Domínio de idiomas estrangeiros	1.614	18,25%
		Intercâmbio/vivências no exterior	38	0,43%
		Experiência de vida	7	0,08%
		Dupla cidadania	3	0,03%
Capital social		Indicação de amigos da universidade	814	9,20%
		Indicação de amigos do trabalho anterior	686	7,76%
		Indicação de outros amigos de fora da família, da universidade e do trabalho	582	6,58%
		Indicação de familiares	439	4,96%
		Networking	30	0,34%
		Indicação de professores	20	0,23%
		Indicação de clientes	1	0,01%
		Indicação de outros	1	0,01%
Desempenho profissional		Aprovação em concurso público	165	1,87%
		Bom desempenho em processo seletivo	46	0,52%
		Desempenho profissional	35	0,40%
		Competência pessoal	9	0,10%
Soft skills		Preparação individual	62	0,70%
		Empreendedorismo	50	0,57%
		Soft skills em geral	43	0,49%
		Proatividade	34	0,38%
		Iniciativa própria	31	0,35%
		Dedicação	23	0,26%

	Comunicação interpessoal	16	0,18%
	Adaptabilidade	13	0,15%
	Determinação	11	0,12%
	Coragem	4	0,05%
	Apresentação pessoal	1	0,01%
	Confiança	1	0,01%
	Interesse	1	0,01%
	Persistência	1	0,01%
	Reconhecimento	1	0,01%
	Vontade pessoal	1	0,01%
Hard skills	Conhecimento técnico	115	1,30%
	Portfólio profissional	11	0,12%
	Desempenho acadêmico	3	0,03%
	Hard skills em geral	1	0,01%
Capital acadêmico	Atividades extracurriculares em geral	27	0,31%
	Empresa Júnior	22	0,25%
	Atividades de extensão	20	0,23%
	Atividades de pesquisa	14	0,16%
	Iniciação científica	13	0,15%
	Publicações científicas	5	0,06%
	Monitoria	3	0,03%
	Programa de Educação Tutorial (PET)	1	0,01%
Alinhamento entre perfil e vaga de emprego	Perfil	23	0,26%
Apoio de terceiros	Apoio da família	11	0,12%
	Empresa da família	11	0,12%
	Apoio de amigos	1	0,01%
Alta demanda do mercado de trabalho	Oportunidades de emprego	10	0,11%
Mídias sociais	Mídias sociais	6	0,07%
Deus/Religião	Deus	4	0,05%
	Religião	2	0,02%
Recursos pessoais	Disponibilidade de tempo	1	0,01%
	Internet	1	0,01%
	Recursos financeiros	1	0,01%
Área de atuação	Área de atuação	2	0,02%
	Identificação com a área	1	0,01%
Sorte	Sorte	1	0,01%
Outros/Não se aplica	Outros/Não se aplica	32	0,36%

Fonte: Dados originais da pesquisa.

Os resultados indicam uma maior relevância do capital humano dos egressos para a conquista do emprego atual sobre os demais condicionantes, com destaque para a escolaridade de ensino superior e a experiência profissional anterior, confirmando os argumentos da Teoria do Capital Humano (Becker, 1964; Schultz, 1961). Essa escolaridade e experiência profissional anterior podem indicar para o mercado de trabalho que os egressos são profissionais possivelmente com maior e melhor produtividade (Becker, 1964; Schultz, 1961). Esse resultado pode ser explicado também devido às constatações de que, no Brasil, apenas uma pequena parcela da população adulta possui qualificação de nível superior (Almeida & Ernica, 2015). Logo, é possível que os egressos da amostra encontrem um mercado de trabalho demandante de sua qualificação de nível superior conjugada com a experiência

profissional, valorizando essas competências. Os resultados confirmam a empregabilidade de profissionais do ensino superior sob a abordagem de posse (de capital humano) (Okay-Somerville & Scholarios, 2017).

Ainda na categoria do capital humano, outro fator apontado pelos egressos como determinante para a sua ocupação foi a sua formação complementar, manifestada através da posse de cursos complementares à sua formação universitária. O resultado ratifica o entendimento de que apenas a posse do diploma universitário não é suficiente para a garantia de emprego na atual era do conhecimento (Clarke, 2018). Esse resultado pode ser explicado devido à necessidade atual de aprendizagem contínua e ao longo da vida por parte dos profissionais devido às rápidas e constantes transformações sociais e tecnológicas que afetam o modo de se trabalhar (Bridgstock, 2009). Por outro lado, evidências recentes sugerem uma falta de alinhamento entre o que é ensinado na universidade brasileira e o que é demandado pelos empregadores no mercado de trabalho (Goulart et al., 2021; Santos et al., 2023; Souza et al., 2024). Logo, é possível que os egressos se vejam na necessidade de expandir a sua formação universitária como meio de se diferenciarem na disputa por empregos no mercado de trabalho para estarem “mais prontos” para o trabalho (Brown & Souto-Otero, 2020), visando a uma melhor correspondência entre suas credenciais acadêmicas e as necessidades de empregadores.

Outro fator de destaque apontado pelos egressos como determinante da sua ocupação atual é o domínio de idiomas estrangeiros (18,25%), representando o seu capital cultural. Esse resultado pode ser explicado à luz de um mundo cada vez mais conectado e globalizado. Logo, é possível que dominar idiomas estrangeiros, como o Inglês, por exemplo, seja um diferencial entre os profissionais de ensino superior candidatos a vagas em organizações que operam globalmente. Esse resultado, no entanto, pode favorecer estudantes de classes socioeconômicas mais elevadas, uma vez que a teoria sociológica de (1984, 1986) sugere que o capital cultural é exclusivo de estudantes de famílias das elites, facilitando a sua inserção no mercado de trabalho em relação a estudantes de famílias de baixa renda. Evidências recentes do Brasil confirmam esse entendimento, pois sugerem que o status socioeconômico familiar é um dos fatores que favorecem a empregabilidade de estudantes de ensino superior (Oliveira & Silva, 2024). Nesse sentido, é fundamental que universidades públicas ofereçam cursos de idiomas estrangeiros a seus alunos, sobretudo em um cenário de política de cotas do ensino superior, onde pelo menos metade dos alunos que adentram às universidades federais pertencem a famílias mais vulneráveis socioeconomicamente.

Nessa mesma linha, outro fator de destaque apontado pelos egressos para a sua empregabilidade foi o seu capital social (19,89%), representado pela indicação das redes de contato dos egressos (familiares, amigos, colegas de trabalho, etc.) para conseguirem a sua ocupação atual. É bem estabelecido que o uso de redes de contato (ou networking) é um diferencial para se conseguir empregos e promoções ao longo da carreira profissional (1984, 1986; Coleman, 1988). Assim, embora proporcionalmente menor ao capital humano, o capital social dos estudantes pode ter um impacto positivo na sua empregabilidade. No entanto, o capital social formado na universidade (9,20%) e em experiências profissionais anteriores (7,76%) parece ser mais decisivo do que aqueles de outros amigos (6,58%) e da família (4,96%). Esse resultado é especialmente importante, uma vez que estudantes de famílias de baixa renda, como os cotistas das universidades federais, podem desenvolver um capital social na universidade que pode se mostrar relevante para a sua posterior inserção no mercado de trabalho.

Surpreendentemente, não encontramos grande relevância dos fatores hard skills e soft skills como determinantes da empregabilidade dos egressos, contrariando parte da literatura sobre o tema (Bridgstock, 2009; Brown & Souto-Otero, 2020; Clarke, 2008; Fugate et al., 2004; Hall & Chandler, 2005; Iles et al., 1996; O’Connell et al., 2008; Okay-Somerville & Scholarios, 2017; Williams et al., 2016). Entretanto, essa divergência com parte da literatura pode ser decorrente das características e necessidades do mercado de trabalho brasileiro, que pode necessitar e valorizar mais o capital humano

dos egressos do que suas hard e soft skills. É comum pesquisadores encontrarem resultados divergentes sobre os fatores que influenciam a empregabilidade de profissionais do ensino superior, sobretudo numa perspectiva comparativa entre mercados de trabalho e entre países (Williams et al., 2016). Assim, nossos resultados sugerem que pode haver um déficit de profissionais qualificados a nível de ensino superior no Brasil, indicando que o diploma universitário ainda se mostra mais relevante para a empregabilidade dos egressos do que outros fatores, como as hard e soft skills, diferente do Reino Unido, por exemplo, cujas evidências apontam que credenciais acadêmicas formais desempenham um papel de diferenciação relativamente menor nesse mercado de trabalho (Brown & Souto-Otero, 2020).

Em resumo, os resultados sugerem que os principais determinantes para os egressos conseguirem emprego, segundo eles próprios, são capital humano - representado pelo diploma de graduação (65,37%), experiência profissional anterior (36,59%) e cursos complementares (14,38%); capital cultural – representado pelo domínio de idiomas estrangeiros (18,25%); e capital social – representado pela indicação de amigos da universidade (9,20%), de amigos do trabalho anterior (7,76%), de outros amigos de fora da família, da universidade e do trabalho anterior (6,58%) e de familiares (4,96%), conforme Figura 2.

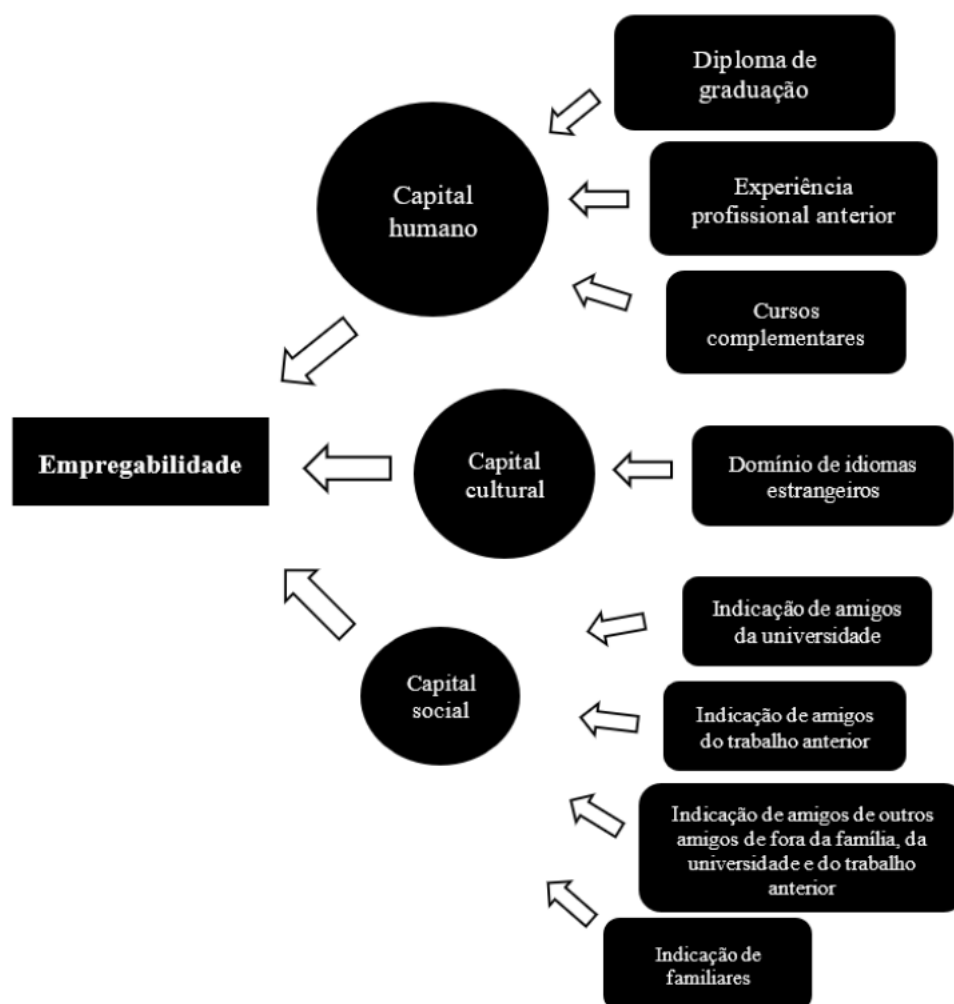


Figura 2 - Principais determinantes da empregabilidade dos egressos das universidades federais brasileiras

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos resultados da pesquisa.

Analisados em conjunto, os resultados sugerem que egressos com maiores níveis de capital humano, cultural e social poderão levar significativa vantagem sobre os demais egressos na disputa por empregos no mercado de trabalho brasileiro. A posse diferenciada de capitais entre estudantes do ensino superior, especialmente os capitais cultural e social, é um dos fatores que reproduzem a desigualdade social (Bourdieu, 1984, 1986). Mesmo assim, os resultados remetam à ideia de um mercado de trabalho aparentemente meritocrático, que valoriza principalmente o capital humano dos egressos (Becker, 1964; Schultz, 1961). Os resultados confirmam que a empregabilidade sob a abordagem da posse (Okay-Somerville & Scholarios, 2017) é mais determinante para a obtenção de empregos do que as abordagens de posição e processo, ao menos entre os egressos da nossa amostra.

Considerações finais

O objetivo do artigo foi identificar os determinantes do processo de obtenção de emprego por jovens egressos do ensino superior público brasileiro. Avançamos no conhecimento ao considerar o processo de empregabilidade de egressos das universidades federais em um nível macro, considerando diferentes instituições, cursos e regiões do país. A pesquisa preenche essa lacuna no conhecimento sobre a empregabilidade de egressos do ensino superior em um país periférico, continental, desigual e em desenvolvimento como o Brasil. Os resultados revelam importantes nuances dos fatores do processo de inserção no mercado de trabalho entre estudantes recém-egressos do ensino superior.

Nossos resultados têm implicações práticas, pois se mostram relevantes em um contexto de preocupação contemporânea de governos e países de todo o mundo com a empregabilidade de jovens, em geral, e de estudantes do ensino superior, em particular. Os resultados encontrados podem, por exemplo, subsidiar a tomada de decisão de gestores universitários e de formuladores de políticas públicas quanto ao fortalecimento de iniciativas e programas no ambiente universitário que promovam, além do fortalecimento da formação de graduação, experiências profissionais entre os estudantes, ensino de idiomas estrangeiros, oferta de cursos complementares às diferentes áreas do conhecimento e networking. Os resultados também podem ser úteis para os próprios estudantes de ensino superior, que podem, por exemplo, tomar suas decisões de carreira profissional investindo mais em condicionantes que favoreçam a sua empregabilidade como a realização de idiomas estrangeiros e de cursos complementares.

Nosso artigo possui várias limitações. Primeiro, os determinantes da empregabilidade se referem a percepções pelos egressos da importância deles para o seu emprego atual. Portanto, não necessariamente refletem a realidade. Segundo, dada a sua idade e o seu tempo de conclusão do curso de graduação, pode-se dizer que os egressos ainda se encontram em relativo estágio de inserção no mercado de trabalho, especialmente na sua área de formação universitária. Logo, estudos futuros devem considerar as demais etapas de carreira profissional desses egressos no médio e longo prazo, analisando, por exemplo, o impacto de cursos de pós-graduação e eventual mudança de emprego e/ou carreira. Terceiro, analisamos apenas o lado da oferta do mercado de trabalho, isto é, os profissionais egressos do ensino superior. Assim, pesquisas futuras são necessárias para analisar a percepção do lado da demanda do mercado de trabalho, isto é, os empregadores, sobre quais fatores determinam a conquista da vaga de emprego por candidatos com alto nível de escolaridade.

Referências

- Almeida, A. M. F., & Ernica, M. (2015). Social effects of university expansion and affirmative action in public higher education in Brazil: a view from the state of São Paulo. In *Mitigating Inequality: Higher Education Research, Policy, and Practice in an Era of Massification and Stratification* (Vol. 11, pp. 149–167). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/S1479-358X2015000011010>
- Anelli, M. (2020). The returns to elite university education: a quasi-experimental analysis. *Journal of the*

- European Economic Association*, 18(6), 2824–2868. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvz070>
- Bardin, L. (2011). *Content analysis*. Sao Paulo: Edições 70.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis*. Columbia University Press.
- Bills, D. B., Di Stasio, V., & Gërxhani, K. (2017). The demand side of hiring: employers in the labor market. *Annual Review of Sociology*, 43(May), 291–310. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081715-074255>
- Bourdieu, P. (1984). *Dinstinction: a social critique of the judgement of taste*, Translated by R. Nice, Beverly Hills: Sage.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research and Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Brown, P., & Souto-Otero, M. (2020). The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. *Journal of Education Policy*, 35(1), 95–118. <https://doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752>
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258–284. <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120. <https://doi.org/10.1086/228943>
- Di Stasio, V. (2014). Education as a signal of trainability: results from a vignette study with Italian employers. *European Sociological Review*, 30(6), 796–809. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu074>
- Espinoza, O., González, L. E., McGinn, N., Castillo, D., & Sandoval, L. (2019). Factors that affect post-graduation satisfaction of chilean university students. *Studies in Higher Education*, 44(6), 1023–1038. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1407306>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: a construct whose time has come. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 74–84. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00848.x>
- Goulart, V. G., Liboni, L. B., & Cezarino, L. O. (2021). Balancing skills in the digital transformation era: the future of jobs and the role of higher education. *Industry and Higher Education*, 36(2), 118–127. <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4), 538–554. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>
- Iles, P., Forster, A., & Tinline, G. (1996). The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability: an evaluation of a field experiment in executive development. *Journal of Managerial Psychology*, 11(8), 18–34. <https://doi.org/10.1108/02683949610150033>
- Jia, R., & Li, H. (2021). Just above the exam cutoff score: elite college admission and wages in China.

- Journal of Public Economics*, 196. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104371>
- Kluytmans, F., & Ott, M. (1999). Management of employability in The Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 261–272. <https://doi.org/10.1080/135943299398357>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McLaughlin, M. (1995). Employability skills profile: what are employers looking for? *ERIC Digest*, 1–6. https://www.counseling.org/resources/library/ERIC_Digests/95-044.pdf
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- O’Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(3), 248–259. <https://doi.org/10.1177/1071791907311005>
- 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(7), 1275–1291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Oliveira, L. B., & Silva, B. C. L. (2024). Antecedents of perceived employability among higher education students. *Revista de Administração Mackenzie*, 25(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG240155>
- Rivera, L. A. (2011). Ivies, extracurriculars, and exclusion: elite employers’ use of educational credentials. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 71–90. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2010.12.001>
- Santos, H. S., Lima, Y. O., Barbosa, C. E., Lyra, A. O., Argôlo, M. M., & Souza, J. M. (2023). A framework for assessing higher education courses employability. *IEEE Access*, 11(January), 25318–25328. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2023.3256722>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Sekhri, S. (2020). Prestige matters: wage premium and value addition in elite colleges. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(3), 207–225. <https://doi.org/10.1257/app.20140105>
- Smith, V. (2010). Review article: enhancing employability: human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279–300. <https://doi.org/10.1177/0018726709353639>
- Souza, F. F., Corsi, A., Pagani, R. N., Gidel, T., & Kovalski, J. L. (2024). Aligning hard skills demands between Brazilian universities and the labor market: a conceptual model for bridging the gap. *Industry and Higher Education*, 39(2), 212–222. <https://doi.org/10.1177/09504222241280445>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education and Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- 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>
- 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>