

EMPREGABILIDADE E HABILIDADES SOCIAIS: ESTUDO EXPLORATÓRIO

Lucas Gonçalves Silva², Simone Silva Iamin Chequer³,
Taís Fialho Medina⁴, Nelimar Ribeiro de Castro⁵.

Resumo: *O presente estudo objetivou verificar a possibilidade de correlações entre Empregabilidade e Habilidades Sociais, além de refletir acerca dos temas e suas implicações no cotidiano dos indivíduos. Participaram da pesquisa 99 pessoas, homens e mulheres, com idades variando entre 18 e 56 anos e com níveis escolares distintos. Os instrumentos foram aplicados coletivamente. Diante dos resultados, constatou-se correlação entre os fatores enfrentamento e autoafirmação com risco e enfrentamento de dificuldades (0,243), auto-exposição a desconhecidos e situações novas e otimismo (0,263) e auto-exposição a desconhecidos e situações novas com o fator responsabilidade e decisão (0,203). Os demais fatores apresentaram correlação sem significância estatística. Deste modo, é possível afirmar que pessoas com maior capacidade de enfrentamento e autoafirmação com risco serão mais capazes de enfrentar situações de dificuldades. Da mesma forma, podemos inferir que indivíduos mais otimistas e responsáveis poderão se expor mais facilmente a situações novas e a desconhecidos.*

Palavras-chave: *Empregabilidade, habilidades sociais, recrutamento*

Introdução

O termo empregabilidade pode ser entendido atualmente como a capacidade de um indivíduo para encontrar, manter e, se necessário, mudar de um emprego. Campos (2006) afirma que as habilidades que compõem a empregabilidade são de competências gerais e não específica à determinada

²Graduando em Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA.e-mail: lucas_psi@outlook.com

³Graduanda em Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA.e-mail: simonechequer@gmail.com

⁴Graduanda em Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA.e-mail: taisfmedina@gmail.com

⁵Professor do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA.e-mail: nelimar.de.castro@gmail.com

ocupação, ou seja, empregabilidade e suas competências consistem em o que o sujeito sabe, o que ele faz com o que sabe e como ele faz isso (HILLAGE e POLLARD, 1998). Desta forma, Hillage e Pollard (1998) dividem o tema empregabilidade em recursos: os recursos de linha de base (habilidades básicas e atributos pessoais essenciais, como confiabilidade e integridade), recursos intermediários (habilidades específicas na área ocupacional, habilidades-chave, como comunicação e resolução de problemas, e atributos pessoais importantes, como motivação e iniciativa) e recursos de alto nível (habilidades que favorecem o desempenho de uma organização, como o trabalho em equipe e a autogestão). Os recursos de alto nível favorecem características ligadas ao meio interpessoal, assim verifica-se a importância de compreender a relação entre as habilidades sociais e a empregabilidade. Em um estudo, o domínio interpessoal (social) foi um dos fatores que mais se associou com as características de empregabilidade (LAMAS, AMBIEL E SILVA, 2014).

Em relação as habilidades sociais, Del Prette e Del Prette (2001) as definem como comportamentos sociais que fazem parte do repertório do indivíduo, tais comportamentos podem contribuir para que a pessoa adquira competência social, possibilitando relações mais saudáveis e produtivas. Por competência social entende-se como a habilidade de organizar pensamentos e sentimentos de acordo com os objetivos e valores do indivíduo, associando-os às demandas do ambiente que está inserido, ou seja, possui valor avaliativo pelo meio com base no desempenho social (DELL PRETTE e DELL PRETTE, 2001). Portanto, ao possuir um bom repertório de habilidades sociais é possível que aumente a possibilidade de promover um número satisfatório de interações sociais, ou vice-versa. O indivíduo que possui bons relacionamentos interpessoais e facilidade de interação tende a ser mais sadio, com menos chances de desenvolver certas doenças e produz mais no trabalho (DEL PRETTE et al., 2001). Deste modo, na totalidade de habilidades que somam ao conceito e a prática da empregabilidade, podemos supor que as habilidades sociais podem auxiliar na inserção e na permanência em um emprego de forma saudável, já que, dependendo do cargo ou organização, as chances de interação com outras pessoas são previsíveis. O objetivo do atual trabalho propôs verificar a correlação entre empregabilidade e habilidades sociais.

Material e Métodos

Participantes

Participaram desta pesquisa 99 pessoas, com idades entre 18 e 56 anos, com a média 27,83. O número de participantes se concentrou entre idades de 18 e 25 anos, representando 55 pessoas (55,6%) da amostra, 35 (35,3%) pessoas entre 26 e 42 anos e apenas 9 participantes (9,1%) com idades entre 43 e 56 anos. Em relação ao sexo, 34 (34,3%) participantes eram homens e 65 (65,7%) mulheres. No nível escolar, 30 participantes tinham Ensino Médio (30,3%) e 69 tinham Ensino Superior (69,7%), em ambos completos ou incompletos.

Instrumentos

Escala de Empregabilidade (Escala de Empregabilidade-K. C. L. CAMPOS, 2010)

A Escala de Empregabilidade é composta por 57 itens com afirmativas relacionadas à busca de trabalho/emprego, distribuídos em uma escala do tipo Likert, onde o indivíduo marcará a opção que mais se encaixar na sua realidade, contendo as seguintes opções: seguramente sim (SS), creio que sim (CS), creio que não (CN) e seguramente não (SN). São avaliados fatores como: EMP-1 – Eficácia de busca; EMP-2 – Enfrentamento de dificuldades; EMP-3 – Otimismo; EMP-4 – Responsabilidade e Decisão.

Inventário de Habilidades Sociais (IHS-DEL PRETTE, 2001)

O Inventário de Habilidades Sociais (IHS) é composto por 38 itens com afirmativas referentes a situações interpessoais, onde o respondente deve assinalar a frequência que reage a determinada situação dentre cinco níveis – escala tipo Likert, de nunca ou raramente até sempre ou quase sempre. Esses itens avaliam fatores como: F1 – Enfrentamento e autoafirmação (IHS-1); F2 – Autoafirmação na expressão de sentimento de risco (IHS-2); F3 – Conversação e desenvoltura social (IHS-3); F4 – Auto-exposição a desconhecidos e situações novas (IHS-4); F5 – Autocontrole da agressividade (IHS-5).

Procedimento

Primeiramente o projeto foi apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Univiçosa, após aprovação, a aplicação se deu coletivamente em locais apropriados, seguindo os preceitos da aplicação e testagem psicológica. Os participantes foram informados sobre a pesquisa e o procedimento de aplicação, bem como seus direitos como voluntários, conforme os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foram devidamente assinados.

Resultados e Discussão

O fator eficácia de busca da Escala de Empregabilidade apresentou média 2,67 (DP=1,14), seguido dos fatores de enfrentamento de dificuldades o qual obteve média de 4,10 (DP=0,95), otimismo apresentando média 2,18 (DP=1,00) e por fim a responsabilidade e decisão com média 2,23 (DP=1,18). Não houve variação dos valores mínimos e máximos e os mesmos apresentam valores 1 e 5 respectivamente. Por sua vez, no Inventário de Habilidades Sociais, o fator enfrentamento e autoafirmação com risco obteve média 2,14 (DP=0,59), seguido do fator autoafirmação na expressão de sentimentos positivos com média 2,85 (DP=0,59), conversação e desenvoltura social com média 2,05 (DP=0,83), auto-exposição a desconhecidos e situações novas com média 2,05 (DP= 0,86) e, por fim, o autocontrole da agressividade apresentando média 2,01 (DP=0,73). Os valores mínimos ficaram entre (0,91 – 43) e os valores máximos entre (3,91 – 132).

Para verificar os objetivos, foram realizadas análises de correlação entre os dois instrumentos. Os resultados estão descritos na Tabela 1. Pôde-se verificar que houve correlação significativa entre os fatores enfrentamento e autoafirmação com risco (IHS-1) e enfrentamento de dificuldades (EMP-1), com magnitude baixa (0,243), seguido da correlação entre auto-exposição a desconhecidos e situações novas (IHS-4) com otimismo (0,263) e responsabilidade e decisão (0,203) – EMP-3 e EMP-4, respectivamente. Os demais fatores apresentaram correlação sem significância estatística. Esses dados nos permitem inferir que pessoas com maior capacidade de enfrentamento e autoafirmação com risco serão mais capazes também de enfrentar situações de dificuldades.

Os estudos de diversos autores corroboram com esses resultados, ao ponto que estendem o conceito de empregabilidade para a capacidade de encontrar (ou permanecer/mudar) um emprego (HILLAGE E POLLARD, 1998; CAMPOS, 2006; LAMAS et al. 2014). A busca por emprego consiste em uma ação complexa no mundo contemporâneo. Desta forma, podemos associar à ideia de enfrentamento de dificuldades (EMP-2) e enfrentamento e autoafirmação com risco (IHS-1) diante da procura de emprego.

Da mesma forma, podemos inferir que indivíduos mais otimistas poderão se expor mais facilmente a situações novas e a desconhecidos. Tal afirmação é corroborada com o estudo de Hillage et al. (1998) quando se fala dos recursos intermediários – habilidades específicas e gerais que somam a empregabilidade –, o qual o otimismo (EMP-3) e a exposição a situações novas (social/interpessoal) se encaixam. O mesmo se aplica a responsabilidade e decisão (EMP-4), que também se correlaciona com o fator IHS-4, podendo dizer que um indivíduo responsável teria mais facilidade em se expor a situações novas e a desconhecidos.

Tabela 1. Correlações entre a Escala de Empregabilidade e IHS.

		IHS-1	IHS-2	IHS-3	IHS-4	IHS-5	I H S Total
EMP-1eficácia de busca	r	-0,060	0,107	0,157	0,097	0,143	0,119
	p	0,555	0,293	0,121	0,341	0,158	0,240
EMP-2 enfrentamento de dificuldades	r	0,243	0,123	0,042	0,003	-0,167	0,214
	p	0,015	0,227	0,676	0,973	0,098	0,034
EMP-3otimismo	r	-0,101	-0,010	0,019	0,263	0,130	0,104
	p	0,318	0,922	0,852	0,009	0,201	0,306
EMP-4 responsabilidade e decisão	r	-0,035	-0,012	-0,035	0,203	0,081	0,058
	p	0,729	0,908	0,730	0,044	0,424	0,571
EMP Total	r	-0,006	0,081	0,088	0,199	0,091	0,175
	p	0,954	0,424	0,388	0,048	0,370	0,084

Considerações Finais

Os resultados encontrados neste trabalho reforçam o pressuposto de que as habilidades sociais são importantes para se estabelecer relações interpessoais bem sucedidas e sadias, principalmente em uma organização com alta rotatividade de indivíduos. É importante pensar no contexto que nem todas as ocupações no mercado de trabalho são relacionadas ao meio interpessoal. Por fim, é válido citar a necessidade de mais estudos acerca do tema, pois a bibliografia relacionando Empregabilidade e Habilidades Sociais ainda é rara.

Referências Bibliográficas

CAMPOS, K. C. L. **Construção de uma Escala de Empregabilidade**: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 153p. 2006.

HILLAGE, J.; POLLARD, E. **Employability**: Developing a framework for policy analysis. Research Brief n. 85, 4p. Department for Education and Employment. 1998.

LAMAS, K. C. A.; AMBIEL, R. A. M.; SILVA, B. T. A. **Vivências acadêmicas e empregabilidade de universitários em final de curso**. V. 22, n. 2, pp. 329-340, 2014.

DEL PRETTE, Z. A. P. & DEL PRETTE, A. **Inventário de Habilidades Sociais (IHS-Del-Prette)**: Manual de Aplicação, Apuração e Interpretação. São Paulo: Casa do Psicólogo. 3ª. Edição, com apuração informatizada, em 2006 – Acompanhado de Manual, Caderno de Aplicação e Fichas de Resposta. 2001.